

#Medios SinViolencias

La urgencia de políticas de abordaje
y prevención en América Latina



Chaher, Sandra

Medios sin violencias : la urgencia de políticas de abordaje y prevención en América Latina / Sandra Chaher ; Belén Spinetta ; Cynthia Astrid Benzion. - 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Comunicación para la Igualdad Ediciones, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-47897-8-5

1. Estudios de Género. 2. Comunicación. 3. Medios de Comunicación. I. Spinetta, Belén II. Benzion, Cynthia Astrid III. Título
CDD 302.2308

Coordinación y edición: Sandra Chaher.

Investigación: Sandra Chaher y Belén Spinetta.

Entrevistas: Sandra Chaher, Mariana Fernández Camacho, Belén Spinetta.

Producción: Mariana Fernández Camacho, Adriana Hurtado y Zuliana Láinez.

Análisis de protocolos: Cynthia Benzion.

Elaboración del Protocolo Marco: Cynthia Benzion, con la colaboración de GENTIC y Florencia Zerda en violencia digital.

Diseño gráfico: Eugenio Perregrini.

Fotos: Silvana Colombo.

Modelo: Bruna Belaunzarán Colombo.

Corrección: Ludmila Fernández López y Gabriela Weller.

Este informe fue realizado por la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad, con apoyo del Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación (IPDC, por sus siglas en inglés) de UNESCO y la colaboración de la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC).

Las denominaciones empleadas y la presentación del material en esta publicación no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la UNESCO sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, ni sobre la delimitación de sus fronteras o límites. Las autoras son responsables por la selección y presentación de los datos contenidos en esta publicación, así como de las opiniones expresadas en ella, las que no son necesariamente las de la UNESCO y no comprometen a la organización



Con el apoyo de:



ÍNDICE

Introducción	p.4
Situaciones de violencia y políticas laborales de abordaje	p.5
Resumen Ejecutivo	p.6
Metodología	p.10
Caracterización demográfica	p.11
Organizaciones de noticias	p.16
Casos	p.32
Sindicatos	p.51
Conclusiones	p.56
Recomendaciones	p.57
Análisis de protocolos de violencia de medios y sindicatos	p.59
Síntesis	p.60
Metodología	p.87
Análisis	p.90
Conclusiones	p.113
Protocolo Marco de Prevención y Acción ante la Discriminación, el Acoso y la Violencia en el Trabajo Periodístico	p.117
Introducción	p.118
Protocolo Marco de Acción y Prevención: ¿Cómo debe intervenir la organización frente a una situación de discriminación, acoso o violencia en el trabajo?	p.129
Anexo	p.144
Equipo de trabajo	p.147
Siglas y acrónimos	p.150

INTRODUCCIÓN



El presente informe constituye un esfuerzo por relevar la existencia y el funcionamiento de protocolos de violencia de género en los medios de comunicación de América Latina y, a la vez, ofrecer una herramienta para mejorar las condiciones laborales en los mismos.

Está constituido por tres documentos: 1) Entrevistas y encuestas a periodistas e integrantes de medios de la región sobre su percepción del abordaje de las situaciones de violencia de género por parte de las organizaciones de noticias; 2) Análisis de protocolos de violencia de género de medios de toda la región; 3) Una propuesta de Protocolo Marco de Prevención y Acción ante la Discriminación, el Acoso y la Violencia en el Trabajo Periodístico.

Más de 100 medios de 15 países de América Latina se involucraron de diferentes formas en este proceso: a través del testimonio de sus integrantes, permitiéndonos analizar sus protocolos o participando de la elaboración del Protocolo Marco.

En este camino se evidenció el interés de directivas/os de medios y periodistas en la iniciativa y en la construcción de culturas organizacionales democráticas e inclusivas.

Entendemos la existencia y aplicación de protocolos de atención de la violencia como una de las estrategias que las organizaciones de noticias podrían desarrollar para promover mejores ambientes laborales. Sugerimos que los mismos sean implementados en el contexto de un plan integral de prevención de la discriminación y la violencia que desarrolle otras acciones¹.

En este sentido, consideramos fundamental el compromiso de dueñas/os y directivas/os de medios con estas políticas. Sin un rol activo de los cuerpos directivos en desactivar la violencia y generar espacios de trabajo inclusivos, la existencia por sí sola del protocolo no será suficiente.

Nuestra expectativa es que este documento sea de utilidad para mejorar la calidad de vida, y la cotidianeidad laboral, de las y los periodistas de nuestra región, particularmente de las mujeres y personas LGBTIQ+.



1 Álvarez, M. E. et al. (2020). Capítulo de género, igualdad y diversidad. Velocidad. Kit de herramientas para medios digitales latinoamericanos. Asociación Civil Comunicación para la Igualdad y Sembramedia. <https://www.dropbox.com/scl/fi/1sg0vi6lu952th73fgsob/KIT-G-NERO-SEMBRAMEDIA-con-ISBN.pdf?rlkey=lwhkgep6djw6rv2pc59plyhib&e=28dl=0>. Acceso 10 de julio de 2024



Situaciones de violencia y políticas laborales de abordaje



RESUMEN EJECUTIVO



108
respuestas.



95
medios de 14 países de
América Latina y Caribe.



96
casos de violencia.



57%
de los medios no tiene
protocolo de violencia
de género.



75%
dijo que conoce al
menos un caso de
violencia de género
hacia periodistas.

¿Dónde sucedieron las situaciones de violencia?

- **Ámbito físico principal de trabajo: 48%**
(redacciones, estudios)
- **Entornos digitales: 27%**
(redes sociales, correo electrónico)
- **Combinación de ambos espacios: 15.5%**
- **Ámbitos laborales expandidos: 9.5%**
(coberturas, viajes)

Formas predominantes de violencia

- **Psicológica: 65.5%**
- **Verbal: 65.5%**
- **Acoso sexual: 28%**
- **Digital: 21%**
- **Malos tratos: 19%**
- **Física: 12.5%**
- **Económica: 5%**



**Sólo el
28%
realizó
denuncias.**

Cuando no se hicieron fue mayormente por temor; esto es entendible ya que en el **41.5%** de los casos **hubo represalias sobre las personas que denunciaron:** fueron despedidas, amenazadas, se les retaceó trabajo y/o se les pidió la renuncia.

Agresores offline:

- Cargos jerárquicos: **49%**
- Colegas con igual rango: **27%**
- Varones con poder e influencia externos a los medios: **9%**

Agresores online:

- Sector gubernamental y político: **31.5%**
- Medio periodístico: **22%**
- Sectores antigénero: **15%**
(en algunos casos también vinculados a la política)

En el 54.5% de estos casos, los agresores no fueron sancionados

Abordaje y prevención

Sólo el **18.5%** dijo que existen áreas especializadas para el tratamiento de las violencias.

En general, son los medios grandes los que tienen áreas específicas; esto se vincula en parte a la mayor disponibilidad de recursos.

El desempeño de estos espacios fue valorado principalmente en forma positiva: **41%**.



Predominan las charlas informativas y los talleres de capacitación, los cuales son bien valorados.

ESCASEAN, EN CAMBIO, LAS CAMPAÑAS.

¿Cómo es el desempeño de los sindicatos frente a situaciones de violencia de género?





Metodología

Se implementaron dos estrategias de recolección de datos:

- » Se confeccionó un primer formulario (A) con 23 preguntas cerradas que circuló en forma aleatoria por diferentes vías: chats de WhatsApp de periodistas, redes de comunicadoras/es y periodistas, redes sociales, boletines de noticias, entre otras.
- » Se confeccionó un segundo formulario (B) que incluyó todas las preguntas del primero y agregó nuevas “abiertas y cerradas”: en total 45. A partir de este cuestionario, se realizaron 22 entrevistas en profundidad a periodistas y directivos/os de medios “tanto de áreas periodísticas como institucionales”. La selección de estas personas se realizó apelando a un criterio de diversidad territorial, género, cargos y tipo de soporte y tamaño de los medios.

El formulario A obtuvo 86 respuestas. Es por esto que sobre algunos de los ítems consultados hay 108 respuestas (86 + 22), que conforman el Grupo 1; y sobre otros hay sólo 22 (estos ítems corresponden a aquellas preguntas realizadas solo al grupo de 22 personas entrevistadas), Grupo 2.

A la vez, en ambos formularios se solicitó la descripción de casos de violencia: hubo 96 relatos de este tipo.

Caracterización demográfica

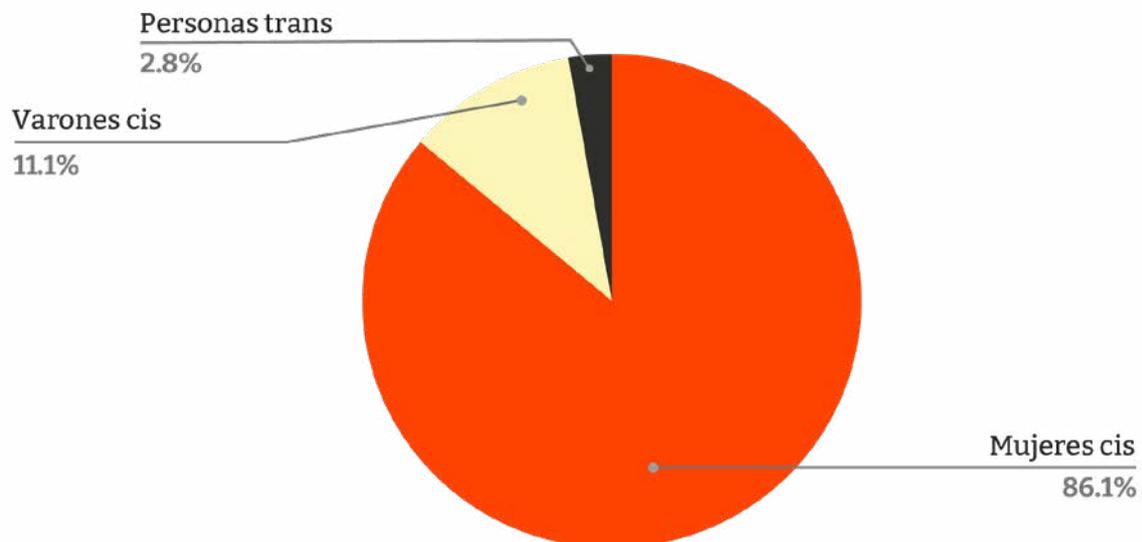
Grupos 1 y 2¹

¿Quiénes integran la muestra?

La gran mayoría de las respuestas provienen de mujeres cis (86.1%); también respondieron varones cis (11.1%) y personas trans (2.8%)².

El rango etario es variado pero, principalmente, respondieron personas de entre 41 y 50 años (39.8%); siguen quienes tienen entre 31 y 40 años (29.6%); entre 51 a 60 años (14.9%); entre 20 y 30 años (8.3%); y más de 60 años (7.4%).

Gráfico 1 - Género

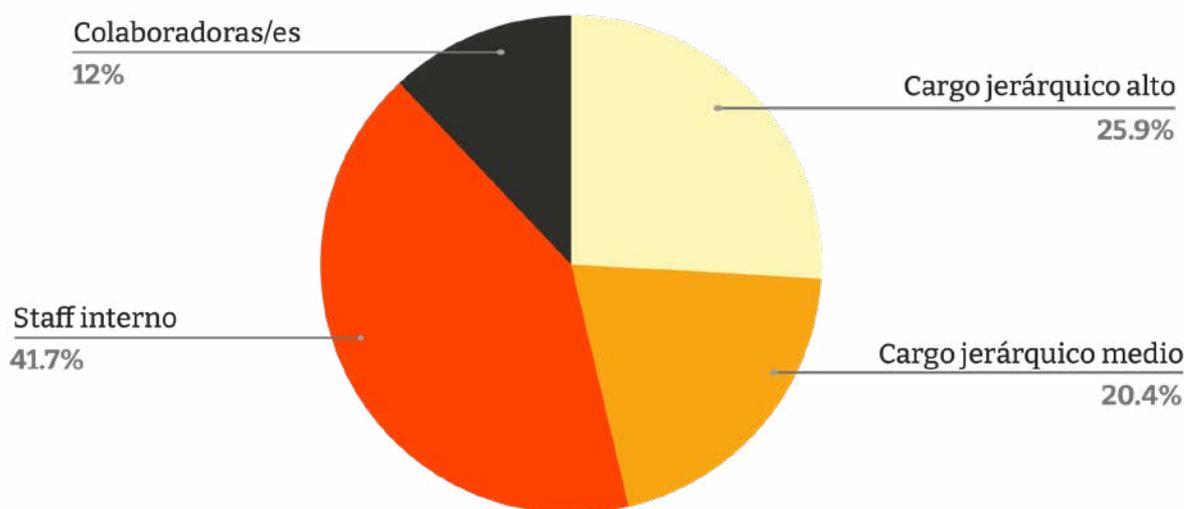


1 Los datos demográficos de este apartado corresponden al total de la muestra: 108 respuestas.

2 En adelante se utilizarán los términos "mujeres" y "varones" en referencia a "mujeres cis" y "varones cis", respectivamente. Se decidió emplear la expresión "personas trans" de manera general dado que es muy reducido el número de las mismas en la muestra y se desconoce si son masculinas o femeninas. Por tanto se las mencionará de esta manera para diferenciarlas de mujeres y varones cis.

En relación a la posición: en su mayoría (46.3%) desempeñan cargos jerárquicos, ya sea de nivel alto (25.9%) o medio (20.4%); el 41.7% ocupa un cargo medio dentro del staff permanente; y un 12% son colaboradoras/as externos/as.

Gráfico 2 - Posición o cargo



El cruce entre las posiciones laborales y la identidad de género arroja que en los niveles jerárquicos altos y medios predominan los varones. En los primeros con una diferencia más marcada (33.3% varones y 24.7% mujeres) y en los niveles medios con una representación superior aunque menos diferenciada (25% de varones y 20.4% de mujeres). La tendencia se invierte en la base de la estructura laboral, donde se concentran mayoritariamente las mujeres, ya sea como integrantes del staff interno de los medios (42% contra 33.3%) o como colaboradoras (12.9% contra 8.4%). Las personas trans o no binarias participantes: una tiene cargo jerárquico alto en un medio radial y las otras dos pertenecen a staffs internos.

Territorio

Hubo 14 países representados en las 108 respuestas.

Tabla 1 - Países

País	Respuestas
Argentina	33
Perú	13
México	11
Colombia	11
Panamá	7
Brasil	6
Uruguay	6
Ecuador	5
Venezuela	4
Paraguay	3
Chile	3
Bolivia	3
República Dominicana	2
Honduras	1

El territorio es una variable fundamental a la hora de analizar el abordaje de las situaciones de violencia en los medios: no es lo mismo la forma en que se vivencia este tema en países convulsionados o con riesgo democrático que en contextos sociopolíticos estables. En esta muestra, esto quedó evidenciado en los casos de Ecuador y Venezuela, donde cuando se pregunta por situaciones de violencia la respuesta no tiene que ver solamente con lo que sucede dentro del medio o en ámbitos profesionales, sino con la situación social y política contextual.

En este sentido, una jefa de redacción de TC Televisión –el medio ecuatoriano atacado por personas vinculadas presuntamente al narcotráfico en enero de 2024³– observa:

Ejercer el periodismo en este contexto tan violento realmente es un desafío, te cuestionas si hacer tu trabajo pone en riesgo tu vida y la de los tuyos. Yo soy madre, tengo dos hijas, y eso me frena un montón, porque he vivido el riesgo real de morir, de ser atacada en mi lugar de trabajo. No hay garantías suficientes para trabajar. Nuestro Estado pudo hacer poco por detener la infiltración del crimen organizado.

3 Solano, G. (9 de enero de 2024). "¡No disparen!": desesperación y pánico en el set del canal atacado por los narcos en Ecuador. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/el-mundo/no-disparen-desesperacion-y-panico-en-el-set-del-canal-atacado-por-los-narcos-en-ecuador-nid09012024/>. Acceso 12 de junio de 2024.

El contexto ocupa también un lugar central del análisis de la directora de un medio digital venezolano:

¿Cómo caracterizo el ejercicio del periodismo en Venezuela? Un oficio de alto riesgo en un contexto autoritario. Estamos viviendo una emergencia mediática compleja, en donde a la emergencia económica y humanitaria que hay en el país, habría que sumar el ejercicio del periodismo. La mayoría de los ataques en mi contra se hacen hoy desde un canal de televisión del Estado.

¿A qué medios representan?

En el total de 95 medios de América Latina y el Caribe representados en la muestra⁴, hay predominio de medios nativos digitales (30.6%); seguidos de audiovisuales⁵ y medios gráficos⁶ (ambos con 24%); y, por último, radios⁷ (21.4%).

Se trata, en su mayoría, de medios grandes (51 o más personas empleadas): 43.5%; el 41.7% se desempeña en medios que tienen entre 1 y 20 personas (chicos); y el 13.9% entre 21 y 50 (medianos); 0.9% aseguró no conocer el tamaño del medio.

Grupo 2⁸

Las veintidós personas entrevistadas en profundidad pertenecen a doce **países**: Argentina (3), México (3), Brasil (3), Colombia (3), Panamá (2), Perú (2), Paraguay (1), Venezuela (1), Uruguay (1), Ecuador (1), Bolivia (1) y Chile (1). Se trata de diecinueve mujeres cis, 2 varones cis y 1 mujer trans.

El 50% dijo tener ascendencia europea⁹, el 31.8% indígena o de pueblos indígenas y el 18.2% afrodescendiente¹⁰. Un porcentaje no menor, 27.3%, afirmó desconocer su ascendencia étnica¹¹.

4 Son menos de 108 porque hay personas que pertenecen a los mismos medios.

5 Tanto canales tradicionales de TV (de aire o cable) como digitales (plataformas).

6 Que disponen de edición papel aunque tengan sitio web.

7 Tanto tradicionales como digitales.

8 En este apartado se caracterizan demográficamente a las 22 personas a quienes se entrevistó en profundidad.

9 Se utilizó una pregunta de respuesta múltiple, por lo que la misma persona podía dar cuenta de hasta dos ascendencias étnicas.

10 Se consideró importante relevar este punto ya que se partió de un enfoque interseccional que jerarquiza aspectos tales como raza, género y clase. También, debido a la invisibilización histórica de las comunidades indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe.

11 A la vez, en algunos casos, la identificación con una determinada ascendencia es reivindicada como una identidad política, tal como expresa una periodista venezolana: “Yo me autodefino negra. No es que no utilice el término afrodescendiente, sino que me autocalifico de negra. con algún tipo de ascendencia indígena. Me asumo como una mujer negra”.

Sobre el tipo de medio en que se desempeñan, el 45.5% trabaja en medios audiovisuales tradicionales, el 22.7% en medios gráficos, el 18.2% en medios nativos digitales y el 13.6% en radio. El 86.4% de estos medios son de carácter generalista y sólo un 13.6% son especializados (en Política, Género y Temas Internacionales).

Respecto del tamaño del medio, el 68.2% es grande (más de 50 personas); el 18.2% tienen entre 1 y 20 empleadas/os (chico) y el 13.6%, entre 21 y 50 (mediano). Los medios grandes pertenecen a Colombia (3), México (3), Argentina (2), Panamá (2), Brasil (1), Ecuador (1), Perú (1), Paraguay (1) y Uruguay (1). Los medios chicos son de Argentina, Bolivia, Brasil y Perú (uno de cada país) y los medianos de Brasil, Chile y Venezuela (uno de cada país)¹².

En relación al tipo de propiedad del medio, 50% son privados, 22.8% públicos, 18.2% pertenecen a organizaciones de la sociedad civil, 4.5% son de propiedad mixta, y 4.5% universitarios.

En relación a la posición que ocupan, predominan personas en cargos jerárquicos altos (31.8%) o medios (27.3%); el resto corresponde a staff interno del medio sin cargo jerárquico (40.9%). Estas personas tienen, en partes iguales, edades de entre 31 y 40 años (31.8%) y entre 41 y 50 años (31.8%); el 22.7% entre 51 y 60 años; el 9.1% más de 60; y apenas el 4.6% de 20 a 30 años.

12 Sobre la búsqueda de las personas para entrevistar, se realizó en todos los países de la región en los que fue posible establecer contactos con periodistas y directivos/os de medios. En este sentido, se destacó la buena predisposición en México, donde las áreas institucionales de dos grandes empresas dieron entrevistas y a la vez brindaron sus protocolos para el análisis (aunque con reserva del nombre del medio). En ningún otro país se logró acceder a las máximas autoridades institucionales de empresas grandes. Llama la atención que esto tampoco haya sido posible en Argentina, país al que pertenece la organización que realiza la investigación; allí fueron contactadas las empresas mediáticas más grandes y ninguna accedió a dar una entrevista ni a compartir el protocolo, a pesar de reiterados pedidos.

Organizaciones de noticias

Muestra completa

Tanto en la encuesta como en la entrevista (108 respuestas entre ambas herramientas) se incluyeron algunas preguntas básicas en torno a la existencia de protocolos de violencia de género y áreas de los medios destinadas a la atención de este tipo de casos.

Protocolos de atención de la violencia de género

Del total de 95 medios representados, en el 56.8% no hay un protocolo para la atención de situaciones de violencia de género; 31.6% disponen de una herramienta de este tipo; y, en el 11.6% de los casos, quienes respondieron desconocen si el medio en que trabajan cuenta con el mismo. De los medios que sí tienen protocolo, el 58.1% son grandes, el 25.8% chicos y el 16.1% medianos.

Aún disponiendo de protocolo, varias personas enfatizaron la situación de desprotección en la que están y el mal abordaje que las organizaciones donde trabajan tienen del problema.

La presentadora de un canal de cable de Paraguay señala que “no hay ningún lugar, y no hay tampoco una persona, a la que uno pueda recurrir en caso de acoso sexual. De violencia laboral específicamente nada tampoco. O sea, están absolutamente desprotegidas las trabajadoras”.

La directiva del canal de televisión de Ecuador que sufrió el ataque armado de un grupo de narcotraficantes comenta:

Teníamos un protocolo de emergencia en caso de sismos, uno para incendios, pero no había, no hay todavía, un protocolo en caso de ataque armado. Del mismo modo no hay una lista de procedimientos en caso de que haya un episodio de violencia de género. (...) Si yo estoy sufriendo violencia de género, me gustaría tener un respaldo legal de parte del medio. Eso ni siquiera en este caso del ataque armado lo hemos tenido. Hay un abogado del canal y un doctor del canal, pero son muy generalistas. Entonces quizás se puede percibir que están defendiendo los intereses institucionales y no de las personas en particular.

Y una periodista de un medio público brasileño que sí dispone de protocolo describe el clima hostil en el que de todas formas trabajan:

El Ministerio de Trabajo condenó en 2018 a la empresa por asedio moral colectivo después de investigaciones y denuncias realizadas por los sindicatos; y determinó que la empresa debía pagar una multa, realizar campañas de concientización y una encuesta de clima organizacional. Esa encuesta fue hecha recién este año y no había ninguna pregunta sobre asedio en la empresa. Había preguntas sobre el ambiente laboral y sobre la gestión y administración de la empresa. Esa es la mejor forma de decir que no hay asedio.

Cuando se les consulta si tienen registro de cómo surgieron los protocolos, en el caso de dos medios grandes de México y de Colombia (uno privado y el otro público), las periodistas entrevistadas señalan que el disparador fueron situaciones de violencia y acoso.

El Comité de Equidad surgió después que un director de televisión fue acusado de abuso sexual. Lo despidieron y como fue un tema muy conocido al interior de los medios en México se pensó que la mejor manera de resarcir el daño era poner a una mujer en su lugar como jefa de televisión, crear una capacitación de equidad de género laboral y no discriminación, y crear también el Comité en el que se pudieran resolver estas problemáticas.

El protocolo contra el acoso en RTVC se dio a conocer en el segundo período del 2023 debido a que se habían publicado casos de acoso sexual y violencia laboral que vivieron varias personas por parte de empleados de la empresa. Ahí se dieron capacitaciones, campañas y surgió el protocolo.

La valoración de la existencia de protocolos es, en general, positiva. Dispongan de él o no, las personas entrevistadas consideran que puede ser una herramienta útil para el abordaje de las situaciones de violencia. Una periodista de Ecuador y otra de Colombia opinan lo siguiente:

Creo que es importante que haya protocolos sobre cómo actuar ante la violencia. Y me parece que la gente se ha concientizado más al respecto. Me parece alarmante que no existan estos procedimientos y que solamente confiemos en la evolución de las personas.

Pasamos de un total desconocimiento del tema y resistencia, a investigar los casos y tomarlos con completa seriedad. Hay una mayor conciencia de la importancia de proteger víctimas, de tomar acción legal si hace falta, y sobre todo de tomar acción dentro de la redacción. Yo creo que aún falta capacitación de las personas que manejan estos casos en la empresa, porque aunque se toman muy en serio las situaciones, la resistencia a la defensa a los derechos de las mujeres es un tema general en el mundo.

Al mismo tiempo, llama la atención que algunos medios chicos y comprometidos con la agenda de inclusión y diversidad consideren que por su misma especificidad y características no necesitan disponer de un protocolo. Estas fueron algunas apreciaciones de periodistas de esos medios en Bolivia y Argentina:

Tenemos un manual integral de seguridad que incluye todos los ámbitos, pero no tenemos un protocolo para ver cómo internamente tenemos que funcionar. No lo hemos visto necesario. Porque somos casi todas mujeres. Creo que si el medio fuera un medio donde tienes gente pagada mensualmente, sí hay ciertas dinámicas de trabajo. En nuestro caso, todavía somos muy pequeñitos. Si hay observación, se las hace. Tratando de cuidar el tono, la forma.

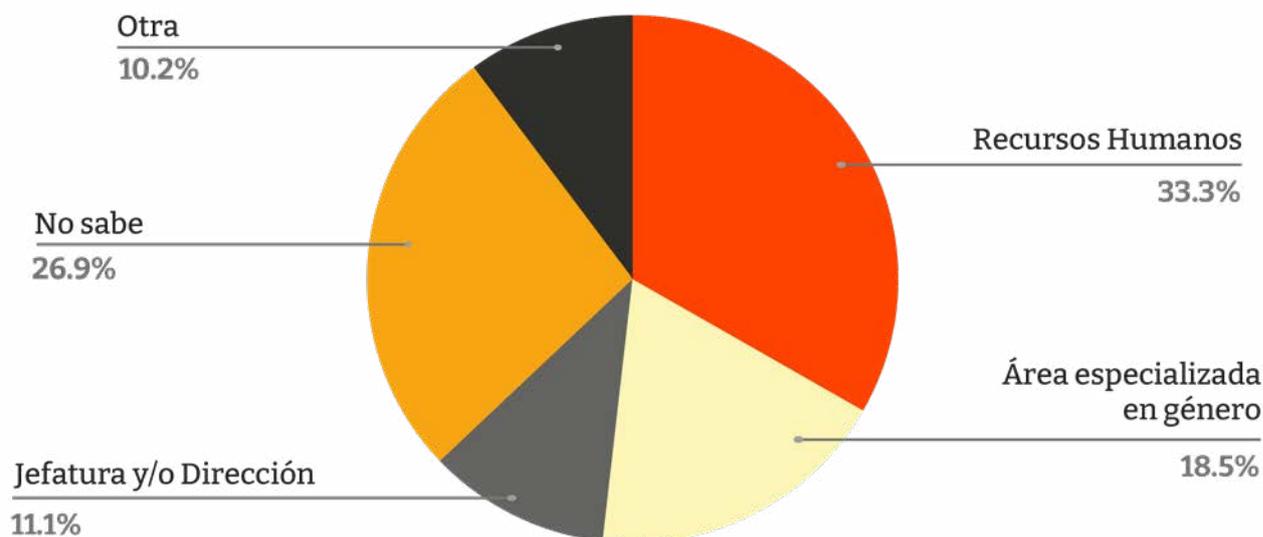
No tenemos protocolo. Es una formalidad, y la verdad es que nunca tuvimos conflicto. Partimos de un discurso y de una base existente muy igualitaria y con poca jerarquía. La verdad es que somos bastante horizontalistas, la mitad mujeres, la mitad varones, mucha diversidad. Las mujeres también somos jefas.

Áreas de atención en situaciones de violencia de género

Cuando surge una situación de violencia de género, según el 33.3% de las personas encuestadas el tratamiento recae en el área de Recursos Humanos.

Las personas que mencionaron que existe un área especializada en género son sólo el 18.5% de la muestra, y en un 11.1% de los casos fue mencionada la Jefatura/Dirección.

No es menor que el 26.9% haya referido no saber qué sector o persona debería ocuparse de estos casos; y, finalmente, un 10.2% optó por la opción “otra”. En esta categoría, aparecen casos de medios cooperativos que resuelven de manera colectiva/asamblearia, o una comisión que se nombra específicamente para abordar los casos con integrantes de diferentes sectores (por ejemplo: consejo editorial, comisión directiva y redacción).

Gráfico 3 - Áreas de atención de la violencia de género

Las personas que indican que los sectores que se ocupan de gestionar posibles situaciones de violencia son el área de Recursos Humanos o un área especializada en el tema pertenecen en su mayoría a medios grandes, conformados por más de 50 personas. Por oposición, la mayoría de quienes señalan que de esta problemática se encargan las Jefaturas/Direcciones, u otros referentes o equipos, trabajan en medios que emplean a menos de 20 personas (pequeños). Quienes desconocen qué equipo o área aborda los temas de violencia laboral de género también pertenecen a medios chicos¹³.

En algunos casos, las personas entrevistadas en profundidad describieron las características de estas áreas especializadas. La más compleja desde su diseño es la de un grupo multimedia regional (con sede en tres países):

Desde el 2019 disponemos de Unidad de Género, somos 13 personas. Un grupo de psicólogas reciben las denuncias e identifican si es un caso de acoso sexual, violencia de género, y dan los primeros auxilios psicológicos. Luego lo pasan al grupo de abogadas, y por último lo mandamos a un área de investigación. Me

13 Las áreas que se ocupan de situaciones de violencia, de acuerdo al tamaño de los medios relevados, son las siguientes: Recursos Humanos: 58.3% en organizaciones grandes, 13.9% en medianas, 27.8% chicas; área especializada: 45% en medios grandes, 25% en medianos, 30% chicos; jefatura/dirección: 33.3% en medios grandes, 8.3% en medianos, 58.4% chicos; otro tipo de espacio: 36.4% grandes, 63.6% chicos.

regresan a mí los resultados y yo evalúo la situación en base a un clasificador de violencia que construimos especialmente: el acoso sexual es grave, pero hay miradas morbosas o invitaciones insistentes a salir que tienen menor gravedad. Y el clasificador tiene agravantes: no es lo mismo que me invite a salir mi compañero que mi jefe. Con toda esa información emito una opinión que va acompañada de acciones y sanciones.

Otra persona a cargo de un área similar de un grupo multimedia de México la describe así:

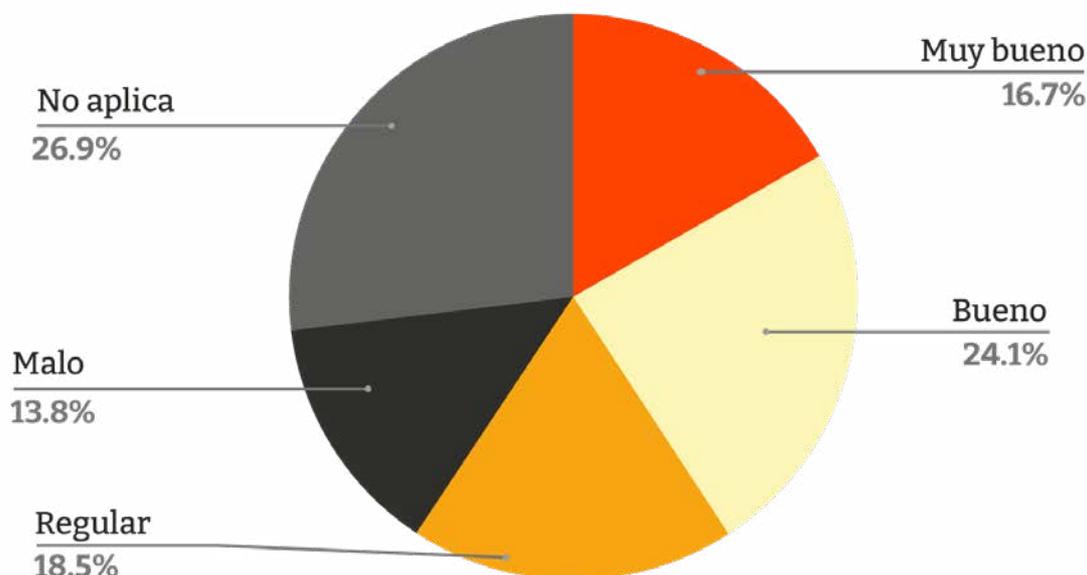
Hay un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, somos 15 personas con diferente identidad de género que tenemos la facultad de analizar el caso: representantes de Recursos Humanos, Legales, las secciones periodísticas, el sindicato y yo por la Unidad de Género. La presidenta del Comité es la vicepresidenta del grupo mediático.

Una periodista colombiana, empleada de la filial latinoamericana de un medio europeo, explica: “Hay desde hace siete años un Comité de Convivencia conformado por una persona que representa a la empresa (generalmente de Recursos Humanos) y dos al staff periodístico, elegidos por sus colegas”.

En el caso de un medio gráfico grande de Brasil: “Hay una Editora de Diversidad, una mujer negra, que es líder de un Comité que se ocupa de estos procesos y tiene proyectos vinculados al tema”.

Valoración general del funcionamiento del área que aborda las situaciones de violencia

En relación a la valoración del funcionamiento del área, sector o persona que se ocupa de estos temas, sin especificar el tipo de área, prevalecen las opiniones positivas: el 24.1% lo calificó de bueno y el 16.7% como muy bueno. Luego, siguen quienes lo valoran como regular (18.5%) y malo (13.8%). El 26.9% restante engloba tanto a quienes optaron por no valorar de ninguna manera, y a quienes respondieron en la pregunta previa no saber qué área o persona se ocupa de los casos de violencia de género.

Gráfico 4 - Valoración del desempeño del área, equipo o persona

En los casos en que se manifestaron críticas, estas tuvieron que ver con las áreas mismas pero también con el compromiso de las organizaciones de noticias con el tema. Una periodista de un medio público audiovisual uruguayo comenta:

Existe un Equipo de Igualdad con representación institucional, no sindicatos ni trabajadores. Una situación de violencia de género sería abordada primero ahí. El equipo funciona bien. Ha tenido buenas iniciativas. Y sobre todo busca el vínculo con las jerarquías de más alto nivel. Se hace lo que se puede pero a veces las autoridades no responden de la misma manera.

Mientras que una periodista de un medio público brasileño explica que:

Las agresiones y amenazas de todo tipo se tratan desde la Comisión de Ética. Pero la Comisión en general no penaliza a los agresores, es muy raro. Yo hice una denuncia que no fue para adelante, la mayoría no avanza. ¿Cuántos casos, cuántas denuncias llegaron a la Comisión de Ética en los últimos 10 años y cuántas tuvieron penalizaciones? Yo creo que poquísimas.

Cuando la valoración se refiere específicamente a cada una de las áreas de abordaje de las violencias de género descritas, el área de Recursos Humanos es calificada como buena y muy buena por el 44.5%, como regular por el 27.8% y como mala por el 22.2%. En los medios en que existen áreas específicas para abordar las violencias, su intervención es mejor calificada: buena y muy buena reúnen el 65% de las respuestas. El desempeño de las Jefaturas o Direcciones en estos temas también es

percibido de manera mayormente positiva: 58.3% lo califican como bueno y muy bueno. Sin embargo, a la vez obtiene una calificación negativa relativamente alta, su actuación se considera mala en el 16.7% de casos¹⁴.

Un aspecto relevante que aparece mencionado en algunas de las entrevistas en profundidad con integrantes de empresas grandes es la falta de conocimiento del protocolo por parte del plantel periodístico. La herramienta existe pero no tiene la suficiente disponibilidad y visibilidad como para que la gente se apropie de ella.

Una editora de un medio gráfico grande de Argentina observa que “la empresa no quiere compartir el protocolo; hay un problema enorme, yo sé que existe pero hay un muro infranqueable”. En un medio gráfico grande de Brasil dicen algo similar: “No recuerdo haberlo recibido de parte de la empresa; sé que existe porque fue mencionado en las charlas con la Editora de Diversidad”.

Por su parte, la responsable de la Unidad de Género de un grupo multimedia de México, que valora positivamente el protocolo y su funcionamiento, observa sin embargo que la difusión del mismo es insuficiente: “Todavía falta mucho para que la gente realmente lo conozca; y eso que disponemos de varios mecanismos de difusión”.

Entrevistas en profundidad

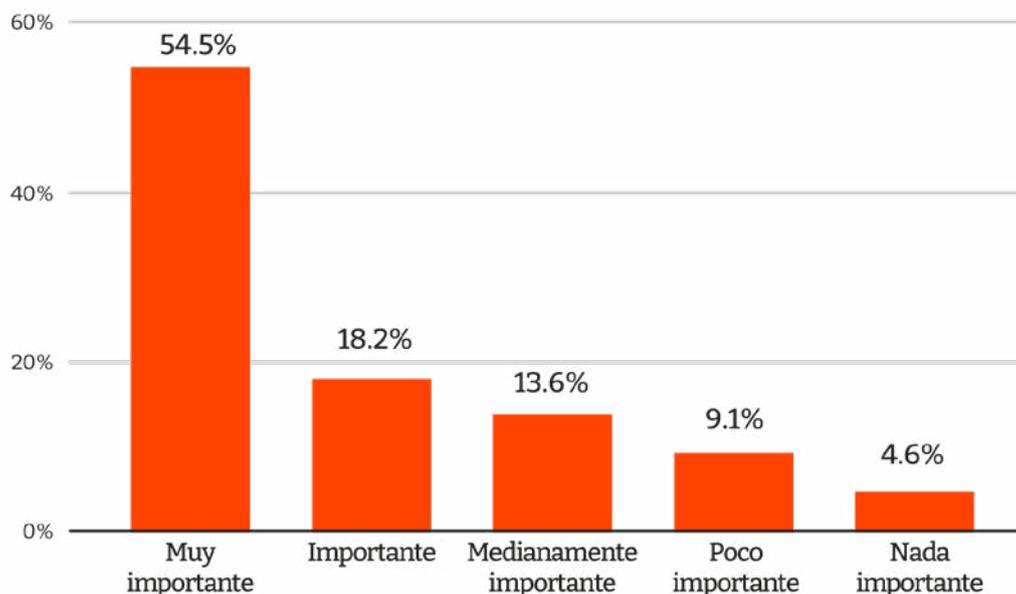
En las entrevistas con el Grupo 2 se profundizó en varios de los temas de las encuestas. Se consultó, por ejemplo, sobre las modalidades de violencia laboral de género abordadas por los protocolos existentes: en las respuestas, se manifestó que todos se focalizan en violencia offline, aunque hay un 69% que incluye la violencia digital.

Cultura laboral y violencia

Acerca de la cultura laboral de las organizaciones de noticias, la mayoría (72.7%) consideró que es relevante (muy importante 54.5%, e importante 18.2%) para las empresas en las que trabajan desarrollarse en una cultura libre de violencia¹⁵.

14 Las valoraciones sobre el desempeño según área son las siguientes. Recursos Humanos: muy bueno 16.7%, bueno 27.8%, regular 27.8%, malo 22.2%, no calificó 5.5%. Área específica: muy bueno 25%, bueno 40%, regular 25%, malo 10%. Jefatura/Dirección: muy bueno 33.3%, bueno 25%, regular 16.7%, malo 16.7%, no calificó 8.3%.

15 Debe tenerse en cuenta que casi el 60% de esta muestra (Grupo 2) estuvo integrada por personas con cargos jerárquicos medios o altos, lo cual podría haber condicionado, en cierta medida, sus respuestas.

Gráfico 5 - Cultura laboral libre de violencia

Sin embargo, algunas personas comentaron que esta valoración de la cultura democrática es “sólo para afuera”, una pose del medio, y que al interior de las empresas las prácticas no se condicen con el discurso pregonado; en este sentido, se destacaron conductas autoritarias y violentas como parte de las rutinas generales de producción. Los comentarios surgieron tanto de personas con cargos jerárquicos como sin ellos, todas mujeres periodistas en medios de diferentes soportes: “En los medios de comunicación de Paraguay siempre hubo un liderazgo demasiado autoritario, de mucho maltrato” o “Nosotros tenemos una cultura en la empresa pública de comunicación de Brasil de mucho asedio moral y sexual. Hay prácticas anti-sindicales y muchos jefes que crean un ambiente insalubre para el trabajo”. Y una directiva de un medio digital de ese país señala que “en Brasil existen dinámicas muy machistas en los medios, los hombres tienen todavía muchos cargos de jefatura; y las mujeres son sometidas con temas como la maternidad, la raza; muchas mujeres cuando tienen hijos son despedidas”.

Otra directiva de Bolivia:

En Bolivia, muchos medios tienen una estructura de los años '80 y '90. ¿Qué significa esto? Que las relaciones periodísticas son totalmente machistas, patriarcales, de subordinación. Entonces, yo les doy capacitación en temas de género y la periodista me dice: “A mí no me van a aceptar esto. El dueño me dice qué hay que hacer y cómo”. Se les ríen en su cara o cosas así.

En Panamá, una editora de un medio gráfico grande enfatizó en la poca atención que recibe la mejora de las prácticas laborales frente a otras cuestiones: “Pienso que quizá podría ser importante, pero está sepultado entre un montón de otras prioridades. No me parece que estén muy pendientes de ello”.

Mientras que, en Venezuela, la directora de un medio digital destaca el contexto hostil como un impedimento para que los medios aborden buenas prácticas: “Cuesta mucho cuando estás en una situación como la nuestra, en donde tienes que invertir muchísimos recursos y atención frente a las agresiones externas, desarrollar y hacer seguimiento al marco interno”.

Sólo dos personas, una de Chile y otra de México, destacaron prácticas positivas de las empresas donde trabajan. El director de un medio público de Chile valoró un cambio acontecido en 2019 a partir de un caso público de acoso; el mismo año que se iniciaron en ese país las protestas sociales y políticas:

... *Fuimos muy claros en que había tolerancia cero con cualquier tipo de falta de respeto a las compañeras. Estamos en una época de transición cultural, a veces resulta complejo darse cuenta de que los límites ahora no son iguales que antes. El más grande de los compañeros que hay en la radio tiene 75 años, personas formadas en una cultura donde el “piropo” era cotidiano. Pero la claridad de nuestro mensaje fue fundamental para abordar esta nueva etapa.*

Una mujer con un cargo jerárquico en un importante grupo de medios de México resaltó que la preocupación de la empresa por el tema hizo que procuraran obtener un sello de certificación en prácticas de igualdad y no discriminación, el cual desencadenó un proceso virtuoso que incluyó un Código de Ética, estrategias de prevención y sensibilización y entrar en una lógica de auditorías y mejoras continuas.

Otro tema que surgió como una buena práctica que mejora las condiciones laborales es la existencia de cargos específicos para la promoción de temas de inclusión, diversidad y género¹⁶. Observa un periodista de un medio de Brasil:

En el diario hay una Editora de Diversidad “una mujer negra” que se ocupa por ejemplo de si necesitamos que haya más diversidad de mujeres, de gente negra o de personas indígenas en la redacción; o también si se necesita mayor diversidad en lo que el público recibe, si hacen falta por ejemplo más reportajes sobre estos temas, o más fuentes.

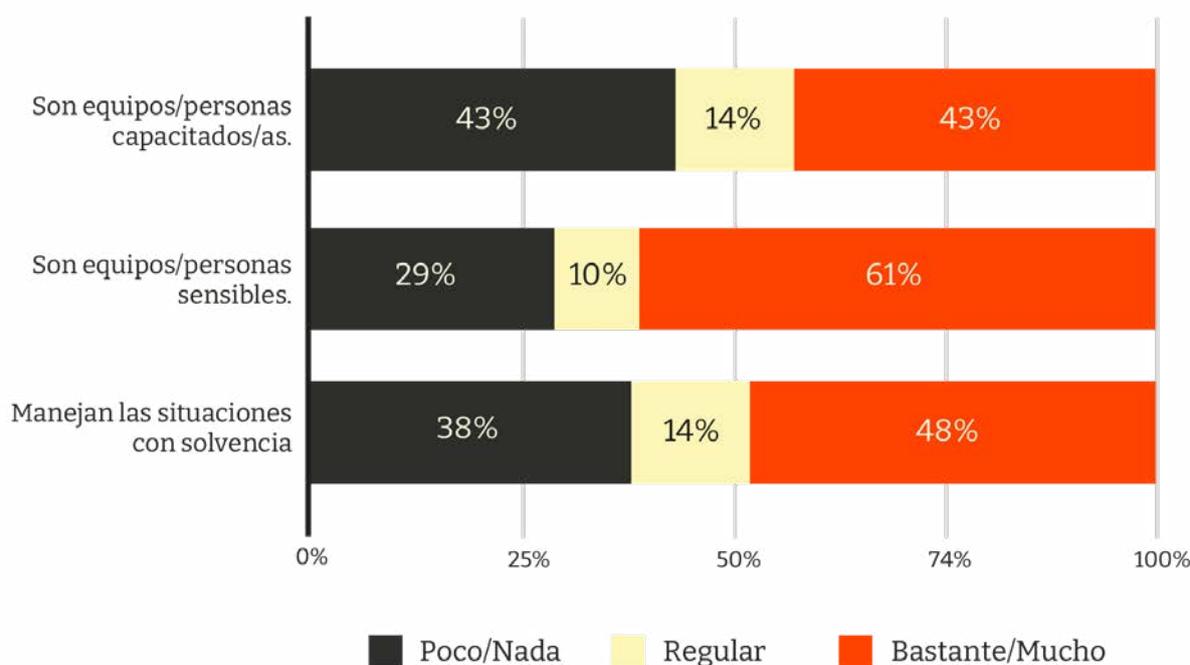
16 Spinetta, B. (2023). Editoras de género en medios de comunicación de Argentina II: la actualidad de un rol en disputa. Comunicación para la Igualdad Ediciones. <https://www.dropbox.com/scl/fi/2qahabal4ke5s8rs1tst0/Editoras-de-g-nero-final.pdf?rlkey=lf4gp50tt1hiz1h66388vz7uy&e=1&st=zfd682kt&dl=0>. Acceso 4 de julio 2024.

Valoración detallada del funcionamiento del área que aborda las situaciones de violencia

En esta parte de la entrevista, se solicitó que valoraran distintos aspectos vinculados al área o al equipo de abordaje de violencias¹⁷.

En las respuestas, prevalece la idea de que se trata de personas con sensibilidad suficiente (61%) para tratar estos temas. Asimismo, aunque la valoración sigue siendo mayormente positiva, disminuye un poco al consultar sobre si esta persona o equipo maneja las situaciones con solvencia (48%). En relación a si se trata de un equipo capacitado, las respuestas son más equitativas y predomina una valoración negativa: 43% poco/nada, 14% regular y 43% bastante/mucho.

Gráfico 6 - Valoración del área o del equipo

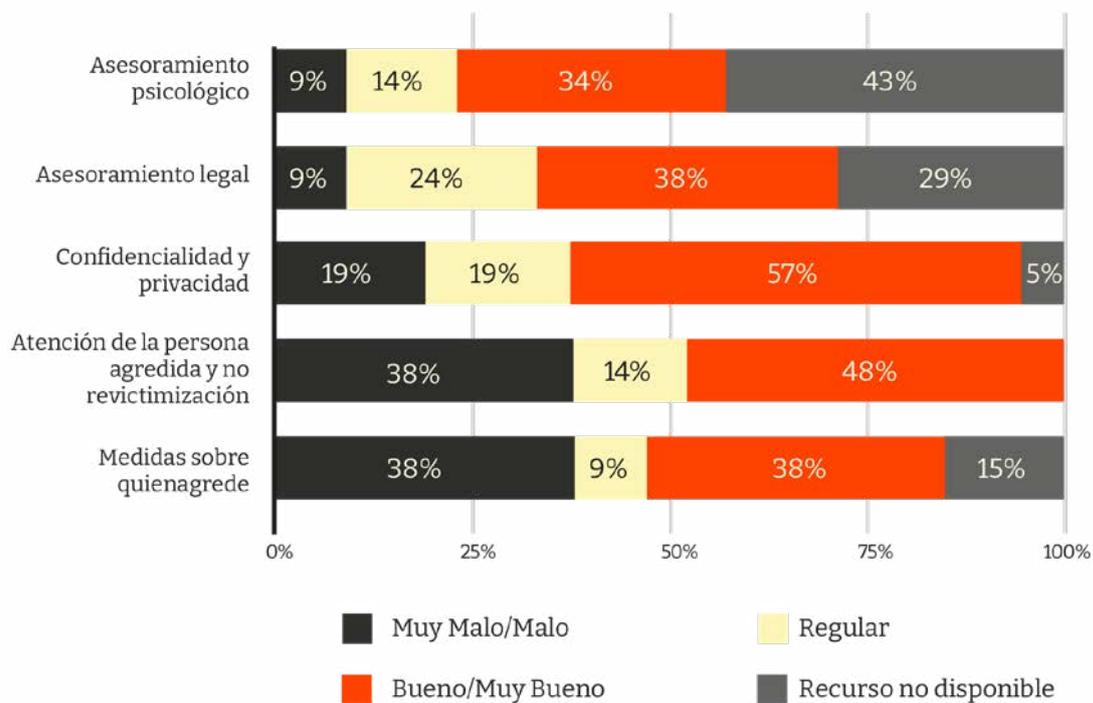


En relación a la confidencialidad y privacidad que maneja este equipo en el abordaje de los casos, esta dimensión fue valorada positivamente en el 57% de las respuestas, seguida de atención a la persona agredida con un 48%. En relación al asesoramiento psicológico, fue el recurso que menos existe, aunque en los casos donde lo hay, se valora principalmente de forma buena o muy buena (34%); de similar tenor fue la

¹⁷ Originalmente, se solicitó que calificaran en una escala del 1 al 5 (siendo 5 la valoración más positiva y 1 la más negativa). A los fines de este informe, se agruparon las valoraciones 4-5 como bastante/mucho, 3 como regular y 1-2 como poco/nada.

calificación del asesoramiento legal (38%). Las opiniones más divididas aparecen en la consulta acerca de las medidas tomadas sobre quien agrede, con un 38% de valoración negativa, y el mismo porcentaje de positiva. Finalmente, aunque se califica de forma principalmente positiva la atención de la persona agredida y su no revictimización (48%), las opiniones negativas fueron igualmente altas (38%).

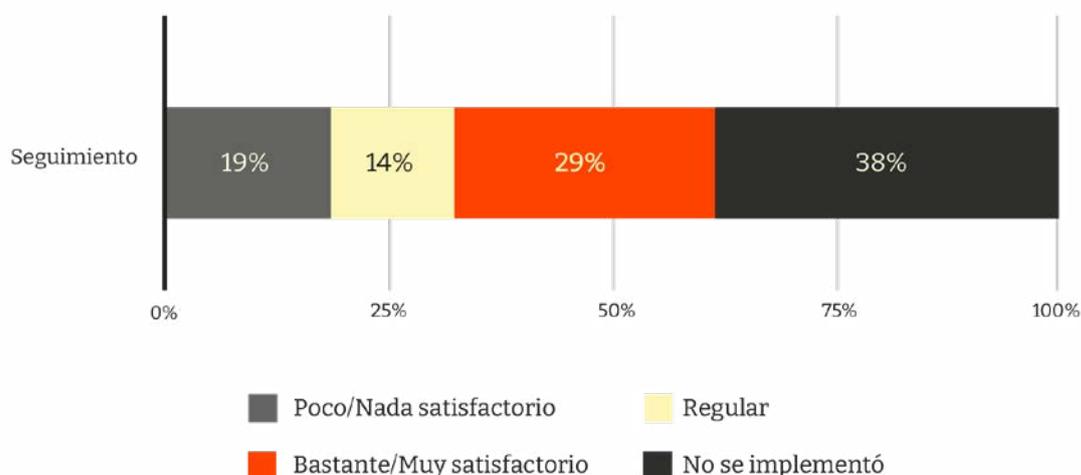
Gráfico 7 - Valoración de recursos o medidas de abordaje



Resolución y seguimiento de casos de violencia

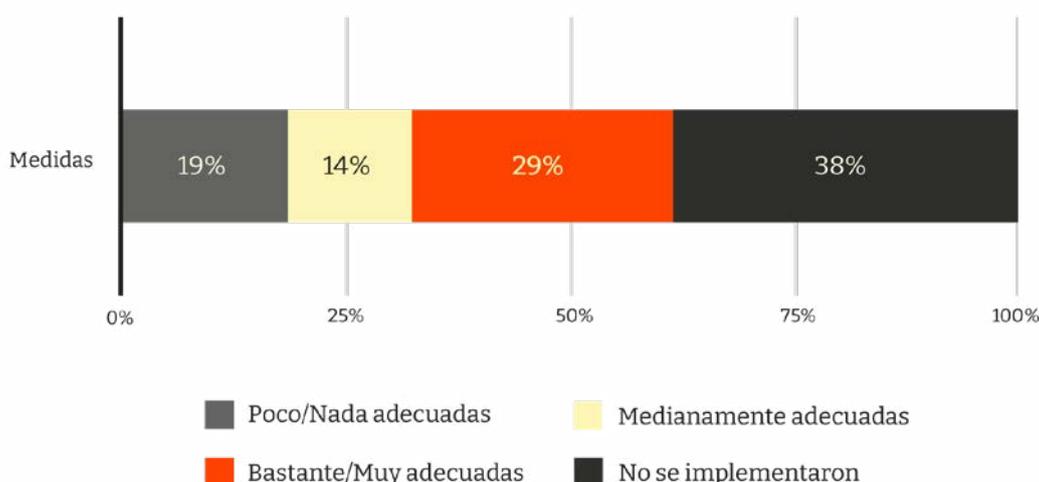
Se solicitó valorar el seguimiento, por parte del medio de comunicación, de las situaciones de violencia a lo largo del tiempo. Los resultados aquí son poco alentadores: el 38% dijo que no se hizo seguimiento, el 29% que fue bastante o muy satisfactorio, el 14% que el seguimiento realizado fue regular y finalmente un 19% lo valoró como poco o nada satisfactorio.

Gráfico 8 - Valoración del seguimiento



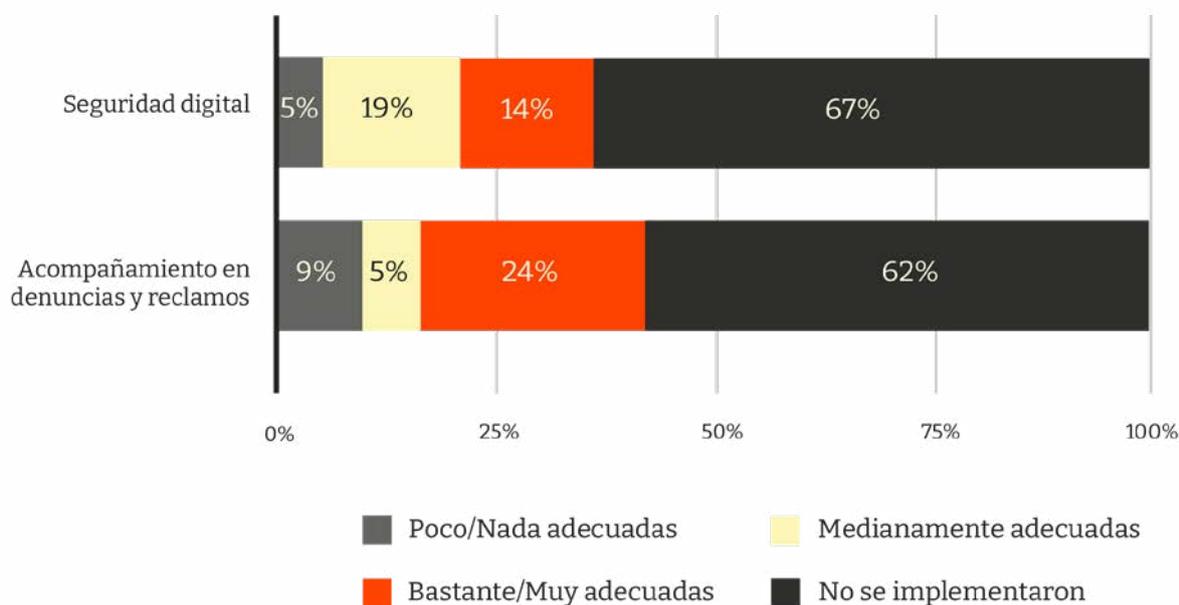
Sobre si se tomaron medidas adecuadas ante casos de violencias offline, el 38% afirmó que no se llevaron adelante acciones; en los medios en que sí se tomaron medidas, estas se valoraron principalmente como bastante/muy adecuadas en un 29%, medianamente adecuadas en el 14% de las respuestas y poco/nada adecuadas en el 19%.

Gráfico 9 - Valoración de las medidas frente a violencias offline



Particularmente, en situaciones de violencia online se consultó si se ofrecieron medidas de protección en seguridad digital a las personas damnificadas y si el medio impulsó o acompañó denuncias y reclamos ante plataformas y redes sociales u organismos públicos. En ambas preguntas, la respuesta mayoritaria fue que no se tomaron tales medidas.

Gráfico 10 - Valoración de las medidas frente a la violencia digital



Prevención de violencias

Las personas encuestadas observaron que es escasa la labor respecto de la prevención de violencias, tanto online como offline: afirmaron, en el 38% de las respuestas, que no se realizan campañas de prevención; mientras que, en los casos en que sí se realizan, la opinión mayoritaria es que son malas (14%) o regulares (24%). Sólo un 24% calificó como buenas o muy buenas este tipo de iniciativas.

A continuación, algunas de las valoraciones positivas de las campañas llevadas adelante. El director de un medio universitario de Chile comenta, por ejemplo, que:

Todos los años la Universidad realiza una campaña de prevención. Nosotros aquí ponemos los afiches en la radio, se envían por correo electrónico encuestas para que sean respondidas en forma anónima. O sea, es un tema en el que la Universidad se activa mucho.

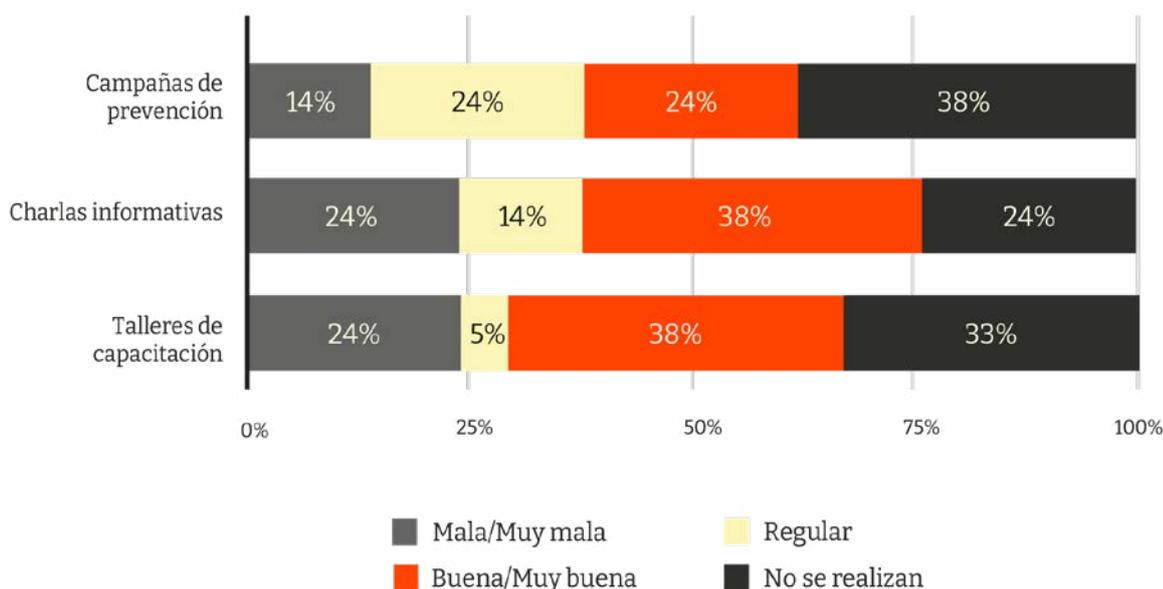
A su vez, la responsable del Área de Género de un grupo multimedia regional detalla:

Durante todo el año hago campañas, principalmente el 8 de marzo y el 25 de noviembre. Pueden ser tan diversas como la imaginación se nos ocurra. Casi siempre, el 8 de marzo hacemos un concurso de fotografía que tenga que ver con el tema de mujeres trabajando; me enfoco mucho en el tema laboral, derechos, cómo están los sueldos. Y el 25 de noviembre me enfoco mucho más en el tema de violencia. Además, a todas las personas que ingresan se les da una plática sobre

qué es el acoso sexual y que hay cero tolerancia con el tema. Además tenemos una plataforma de capacitación sobre cómo manejar una cámara, y ahí mismo tenemos un curso y un video sobre qué es el acoso sexual. Ese video también lo difundimos constantemente en las pantallas donde están los comedores.

En relación a ofrecer charlas informativas, un 38% calificó positivamente, y un 24% de forma negativa, el desempeño de los medios en este aspecto. Sobre los talleres de capacitación, la mayoría (38%) expresó que, cuando se realizan, son buenos o muy buenos. Aunque también es alto el porcentaje de medios que no realizó este tipo de actividades (33%).

Gráfico 11 - Valoración de herramientas de información y prevención



Desde un medio cooperativo de Argentina, se destacan diferentes instancias de formación en las que participan constantemente, tanto dentro del medio como en articulación con otras organizaciones:

Hemos hecho capacitaciones internas y también por fuera de la cooperativa: cursos con el sindicato de prensa, curso de la Ley Micaela¹⁸. También hemos ido formándonos de manera autodidacta a partir del abordaje de los casos. Y también en relación con la red FARCO¹⁹ se han hecho encuentros federales y encuentros de mujeres y diversidades y se han hecho capacitaciones también.

18 La Ley 27 499, conocida como “Ley Micaela”, es una norma aprobada en Argentina en 2019 que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven de 21 años que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner.

19 Foro Argentino de Radios Comunitarias. [Sitio web]. <https://www.farco.org.ar/>. Acceso 8 de julio de 2024.

Quienes se desempeñan como editoras de género o son referenciadas hacia adentro de sus medios como especialistas en género son quienes en general promueven los espacios de capacitación. Relata la conductora de un noticiero de Montevideo, integrante de la red de periodistas feministas de su país:

Una de las cosas que impulsé como integrante del Equipo de Igualdad, y la dirección la tomó, fue sensibilizar. Hicimos cuatro capacitaciones: sobre lenguaje inclusivo, género, masculinidades y otro tema más. Las dieron personas especializadas y era obligatorio para todos los trabajadores. Por lo menos tenían que hacer un taller, que duraba seis horas. Hubo un compromiso de la gestión con el tema.

Una editora de un medio gráfico de Argentina dice algo similar, enfatizando en cómo la responsabilidad de estos espacios no es necesariamente asumida por las empresas: “Cuando asumí el cargo pedí a Recursos Humanos que hubiera capacitaciones sobre todos estos temas, para cuidarnos como trabajadores pero también de acuerdo al nuevo rol. Hubo durante ese año varias capacitaciones. Después vino la pandemia y nunca más”.

La misma editora también destaca la importancia de que estas capacitaciones respondan al perfil del medio, y que no se trate de formatos estándar que muchas veces dejan sabor a poco:

El 2023 tuvimos una charla virtual sobre violencia digital contra periodistas en general. La persona que dio esta charla era de Europa. La hice porque me interesa tener tips sobre cómo cuidarme. Un consejo que dio fue no compartir cosas personales en redes sociales: nadie debería saber qué día es tu cumpleaños, hay que tener dos celulares “el teléfono del trabajo no tiene que ser el mismo que el teléfono personal”, etc.. Pero estamos en Argentina... El celular que usas es para todo. Y compartimos las fotos de las vacaciones y todo el mundo te dice “qué lindo, disfrútalo”, porque somos así. Lo que ella planteaba era que el periodista fuera casi un cactus, y así íbas a vivir con cuidado. Es otra idiosincrasia y a mí tampoco me interesa tener esa vida. Esa fue la única charla institucional que tuvimos de “seguridad informática”. Para mí fue una mala respuesta. A nadie le sirvió. Impracticable. O te volvés un fantasma o te siguen puteando en redes.

Desde un medio gráfico comercial grande de Panamá y otro nativo digital pequeño de Brasil explican que, si bien en sus medios no se hicieron capacitaciones, muchas/os de las/os periodistas tomaron talleres sobre temas de género con organizaciones externas que los ofrecieron a los medios o de los cuales les llegó la recomendación.

La responsable del área de género de un multimedio grande privado de México, por su parte, afirma que las capacitaciones son parte de las tareas que se proponen desde su espacio:

Damos talleres presenciales o virtuales como consecuencia de las recomendaciones que surgen después de atender los casos, cuando se identifica la necesidad de que el área esté más sensibilizada. Hay uno por mes más o menos. Básicamente es prevención de la violencia laboral y ahí nos enfocamos en el acoso laboral, la discriminación y el hostigamiento y abuso sexual. Hasta ahorita son optativas, pero hay indicaciones de los niveles directivos para que el personal participe. Y han ido muchas personas.

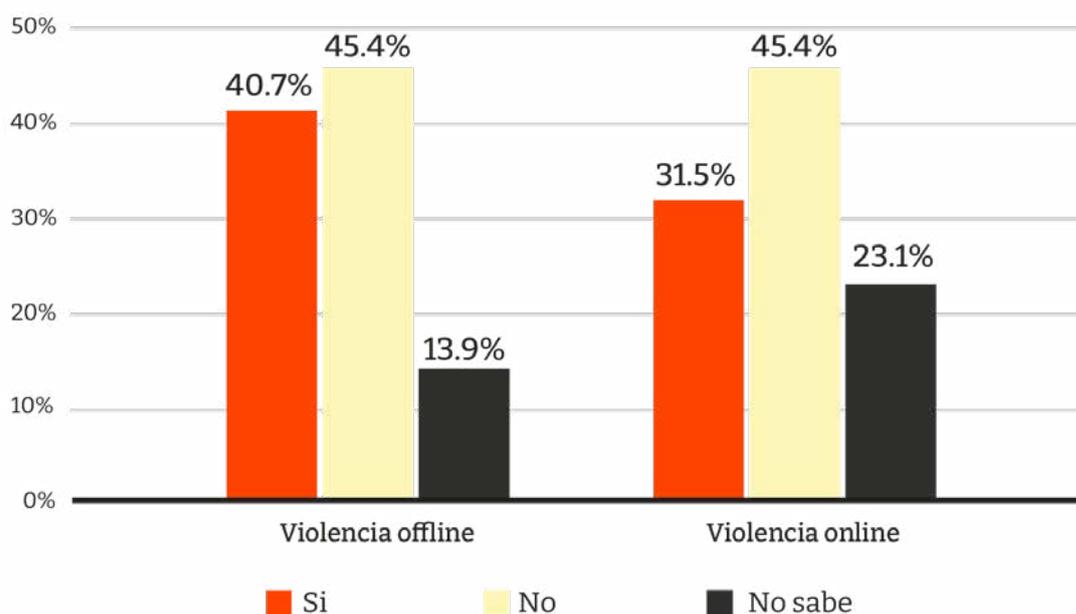
Casos

Tanto en las encuestas como en las entrevistas en profundidad se solicitó la descripción de episodios de violencia sobre los que hayan tomado conocimiento: en total, fueron referenciados 96 casos. Para profundizar sobre el conocimiento de los mismos, se establecieron recategorizaciones no presentes en los formularios originales, para determinar con mayor especificidad el ámbito de la agresión; si se había realizado denuncia; la resolución de la situación, tanto para la denunciante como para el agresor; la caracterización de los agresores y los desencadenantes de la agresión.

Ámbitos donde ocurre la violencia

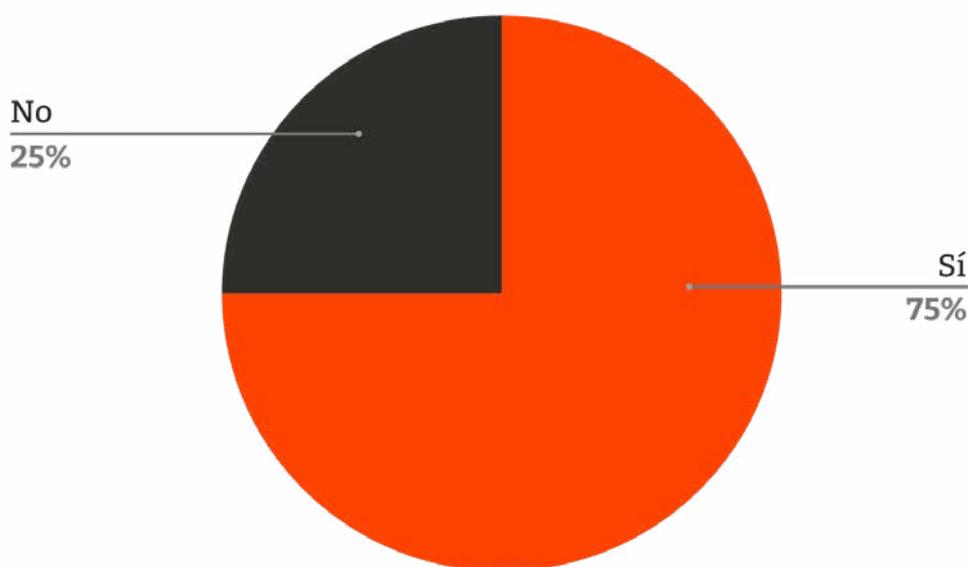
Respecto al conocimiento de situaciones de violencia de género al interior del medio donde se desempeña, el 40.7% de las personas reconoció la existencia de hechos de violencia offline, mientras que el 31.5% hizo lo propio con episodios de violencia online.

Gráfico 12 - Conocimiento de modalidades de violencia dentro del medio en que trabaja



Al ampliar la consulta no sólo al medio donde trabaja, sino también a otros, el 75% afirmó que conoce al menos un caso de violencia de género hacia periodistas, tanto online como offline. Se trata de un porcentaje muy alto que da cuenta de una problemática extendida al interior de las organizaciones periodísticas. Las 108 personas encuestadas o entrevistadas describieron un total de 96 casos²⁰.

Gráfico 13 - Conocimiento de casos de violencia



La mitad de los testimonios recogidos da cuenta de situaciones de violencia que afectaron a terceras personas, mientras que un tercio de los relatos son experiencias propias de quienes respondieron la encuesta y las entrevistas. Los casos restantes son relatos de modo impersonal, es decir, no es posible identificar si la persona afectada es quien brinda el testimonio o si son terceras personas²¹.

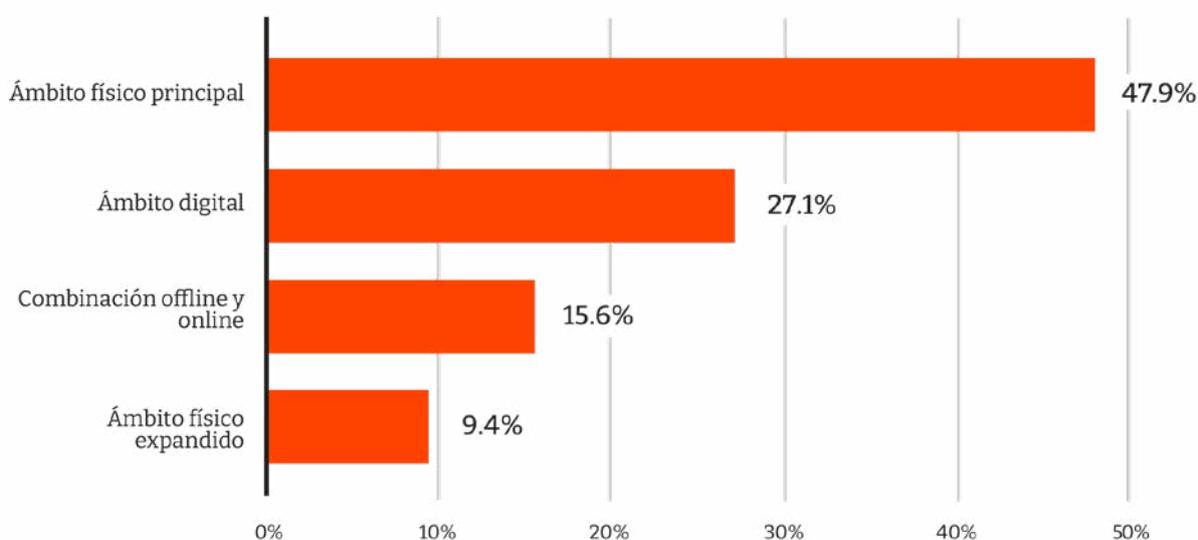
Al hacer foco en el análisis de los 96 casos relatados, surge que el espacio donde ocurren en mayor medida (47.9%) las agresiones descritas es el ámbito físico principal de trabajo, es decir, las redacciones, los estudios, las oficinas u otros

²⁰ A este número se llega dado que, de las personas que hicieron mención al conocimiento de hechos concretos de violencia, 15 de éstas describieron dos casos.

²¹ El número de experiencias referenciadas como vividas en primera persona es estimativo; debe entenderse como un piso sobre un número mayor, considerando que podrían existir relatos donde se haya optado por referir casos propios en tercera persona.

lugares pertenecientes a los edificios laborales. El espacio que sigue es el ámbito digital, donde se produce más de un cuarto de las agresiones (27.1%) a través de las redes sociales, plataformas de medios digitales, correo electrónico y aplicaciones de mensajería instantánea. El 15.6% de los ataques combina ámbitos físicos y digitales, mientras que el 9.4% sucede en ámbitos físicos laborales expandidos, tales como coberturas, viajes, eventos, reuniones fuera del edificio de trabajo, entre otros.

Gráfico 14 - Ámbitos donde sucede la violencia



De quienes afirman conocer situaciones de violencia laboral de género “tanto por haberlas vivenciado en primera persona como por haber sido testigos de casos de agresión contra colegas” el 32.7% trabaja en medios audiovisuales, el 25.5% en medios gráficos, el mismo porcentaje trabaja en radio y el 16.3% restante en medios nativos digitales²². La amplia mayoría pertenece al staff interno de estos medios sin cargo jerárquico (54.5%); el 21.8% tiene un cargo alto, el mismo porcentaje se desempeña en un cargo medio y solo el 1.9% son colaboradores/as externos/as.

Muchas de las agresiones en el ámbito físico principal tienen que ver con situaciones de abuso y acoso sexual. Relata una periodista de Paraguay que “una maquilladora era acosada por un presentador y la respuesta del medio fue liberarla de maquillarlo, nada más... O sea, súper mala la respuesta”.

Otros dos testimonios de Chile y Venezuela:



22 Se trata de datos sobre la pertenencia de las personas que respondieron la encuesta, no se corresponden necesariamente con datos de las personas involucradas en casos de violencia, ya que hay testimonios propios y sobre terceras personas.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género querelló a quien en ese momento era director de televisión TVN Red Atacama por instalar una cámara espía en la sala de vestuario del canal y grabar a dos periodistas mientras se cambiaban de ropa.

Cuando trabajaba como reportera en Últimas Noticias, los jefes de la sección de Deportes continuamente hacían comentarios sobre cómo las mujeres periodistas nos vestíamos y sugerían que tal “está buscando pelea” (en referencia a connotaciones sexuales) o “está pendiente de una noche loca”.

También puede haber situaciones de violencia laboral agravadas por la condición de género de las denunciantes, como esta de México:

En 2017 empecé a trabajar en el área impresa y digital de un multimedio de México. Con la pandemia me pidieron ser editora de una sección en el impreso sin darme herramientas: trabajaba desde casa y debía pedir favores a los diseñadores para poder hacerlo. Después vino un cambio administrativo y llegó una mujer a la dirección de la televisora, que me pidió que condujera una sección y lo hice. Otra mujer me pidió que hiciera un podcast de 10 capítulos y lo hice. Y un conductor de radio me pidió que hiciera una sección con contenido exclusivo para él. Ninguna de las plataformas me dejaba utilizar lo que yo había hecho antes, todo debía ser exclusivo. Estuve así casi cinco meses, creyendo que en algún momento me equilibrarían el sueldo. Yo era la única mujer en mi rango que estaba involucrada en todas las plataformas al mismo tiempo; había un hombre que hacía algo similar pero se le pagaba por cada una de estas cosas. Me sentía un poco atrapada de decir no, porque pensaba que me podían despedir. Expuse mi caso ante el Comité de Discriminación; no lo resolvieron y cuando hice público el tema me despidieron. Me dieron una liquidación.

Como ámbito físico expandido se consideran todos los espacios vinculados al ejercicio profesional que exceden a las redacciones o los estudios; por ejemplo, viajes, eventos, coberturas, reuniones fuera del edificio de trabajo, etc. El siguiente episodio cuadra en este contexto, y lo refieren desde una radio de Brasil:

Ambos son reporteros: mujer y varón. Estaban en una fiesta de la empresa, él estaba un poco borracho y pasó las manos en las partes íntimas de ella, más de una vez. Ella lo rechazó y varias personas conversaron con él para que no lo hiciera nuevamente, pero lo hizo. Se llamó a la policía, la fiesta acabó, y él quedó preso por unos días. Ella hizo la denuncia en la Comisión de Ética y también una denuncia penal. No se resolvieron aún. La medida que tomó la empresa por el momento fue separarlos de horario; ella no está conforme pero entiende que es mejor que nada.

En un medio regional multimedia se produjo la siguiente situación a partir del acoso de un supuesto admirador:

Ella es presentadora, y resulta que uno de los televidentes era su fan, y entonces llegó un día la televisora y quería entrar a pedir un autógrafo. El policía pues no lo deja por supuesto, pero ella decide salir porque él insistía en querer tomarse una foto. Ella sale, se toma la foto y luego él la empieza a acosar por Facebook. Y todos los días estaba fuera de la televisora, cuando ella llegaba y cuando se iba. La insultaba, le decía que la iba a violar, que era una puta. Un caso complejísimo porque empezamos a investigar y descubrimos que él tenía problemas de salud mental. Entonces desde la empresa hablamos con el gobierno y le pusieron a ella una custodia y un botón de alerta. Y por otro lado, también a través del Estado, pudieron intervenir y hablar con la familia de él para que tuviera asistencia médica, etc. Ella continuó con la patrulla hasta que un día dijo: “¿Sabes qué? Ya no quiero patrullas afuera de mi casa, ya no quiero nada”. Se quedó todavía un tiempo con el botón de alerta, hasta que también se lo sacó.

En Venezuela, desde un medio digital mediano, se describe un caso vinculado a la violencia política que atraviesa el país:

A dos periodistas las sacaron de su vehículo y las obligaron a entrar sin ningún tipo de documento oficial a la sede de la policía política. Imagínate lo que implica que estaban bajo el poder de la policía política, desaparecidas momentáneamente -porque la gente no sabía dónde estaban, nadie podía ubicarlas- y sin saber a lo que se estaban exponiendo allí.

En Brasil, también se describe un caso de violencia política durante el gobierno de Jair Bolsonaro:

Una reportera de Folha de São Paulo hizo reportajes sobre diseminación de fake news y desinformación por parte de Jair Bolsonaro, durante la campaña electoral de 2018. Entonces se armó una comisión parlamentaria de investigación sobre el tema. Y, en ese contexto, ella fue duramente atacada por uno de los investigados que insinuó que ella había buscado sexo con él para obtener información. Y esto fue el puntapié para que los seguidores de Bolsonaro iniciaran una campaña contra ella en redes sociales. Incluso el presidente y sus hijos hablaban públicamente del caso y se hizo un “chiste” con la palabra furo, que en portugués significa “primicia” pero también es “agujero”: se decía que ella quería “dar el furo”, o sea, intercambiar primicias por sexo. Folha respondió primero con reportajes muy críticos sobre lo que pasaba, lo que desde mi punto de vista fue una manera de protegerla porque se defendía el trabajo de ella; y luego la apoyaron jurídicamente para buscar reparación en la justicia. Hubo una condena hacia esta persona, pero también hacia la familia Bolsonaro, de indemnización económica por todas las ofensas; y quedó consolidada la idea de que su cobertura fue correcta y que se trató de ataques machistas.

En comparación con la violencia en ámbitos físicos de trabajo, la violencia digital aumenta entre quienes trabajan en televisión, gráficas y medios digitales, excepto en radio. Se registra el 34.6% de los casos en medios audiovisuales, el 30.8% en

medios gráficos y su mayor crecimiento es en los medios digitales donde sube hasta un 26.9%. En radios desciende notablemente hasta 7.7%.

Las personas del staff interno sin cargo jerárquico siguen siendo quienes vivencian o conocen mayor cantidad de situaciones de violencia (34.6%), aunque este número baja casi un 20% en relación a la violencia offline. El aumento más significativo se da en los casos relatados por colaboradores/as externos/as, que ascienden al 19.2%. Los cargos altos dan cuenta del 30.8% de situaciones, y los medios del 15.4%.

Uno de los casos relatados en primera persona fue en Argentina durante la cobertura del debate parlamentario por la legalización del aborto:

Recibía muchísimas amenazas por mail, porque mi mail salía publicado en el diario; ponían en copia al director. Decían que yo era una corrupta, que recibía plata de fundaciones abortistas internacionales, que me echaran. Y también recibí amenazas en mi celular personal. Hice la denuncia en la justicia pero nunca se llegó a identificar de dónde venían las llamadas. En el diario me ofrecieron ponerme un policía en la puerta de mi casa y después me preguntaron si quería dejar de escribir sobre esos temas, pero yo no quería. Después el acoso empezó en redes sociales, en Twitter. Ahí lo que atiné a hacer fue irme de esa red.

Otro caso descrito, y que tomó estado público²³, fue contra la periodista Mercedes Barriocanal de Paraguay:

Ella en su programa de radio se posicionó sobre la donación de unos fondos para el área de educación a la que se oponían grupos antiderechos. Entonces un militante de estos sectores dió por redes sociales el teléfono privado de ella y dijo "escribanle"... Para atacarla, reprocharle su pensamiento. Y ella empezó a recibir en redes sociales y en su número privado muchísimos mensajes de odio. Tuvo que recurrir finalmente a la justicia. Primero solicitaron una medida de protección y después fueron a estrados judiciales. Y finalmente ella ganó. El señor fue condenado, se le impuso una sanción pecuniaria.

Por último, se referenció un caso desde los medios públicos de Colombia, en el cual la violencia digital se dio desde un varón hacia su jefa mujer:

Los dos eran periodistas de RTVC. Él ejercía una presión psicológica horrible hacia ella, siempre la estaba acusando en todas partes, la hacía quedar mal, la amenazaba con llevar quejas a Recursos Humanos. Hasta que finalmente ella lo

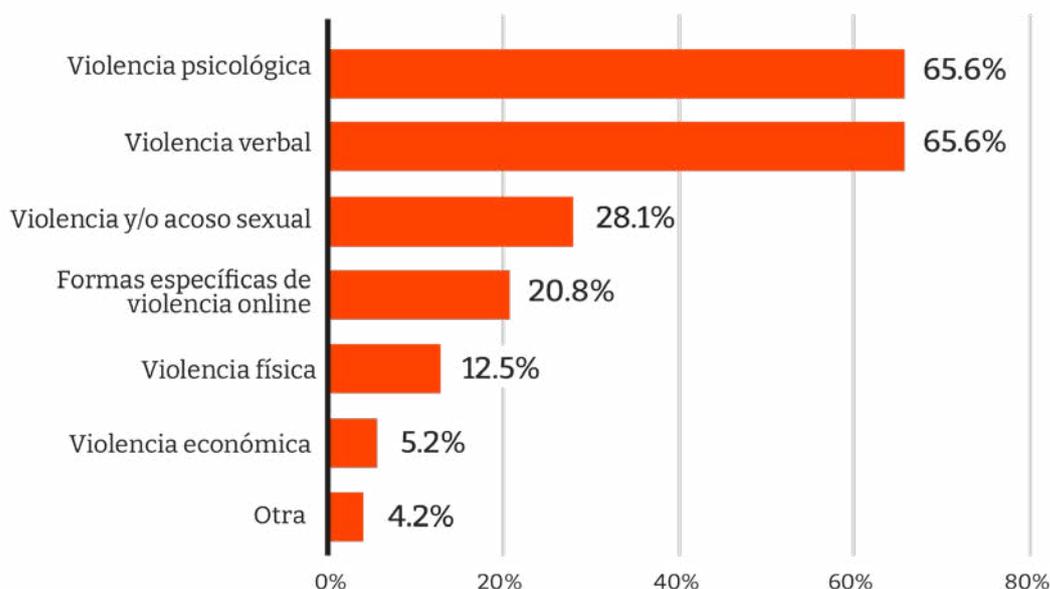
23 Ramírez, A. (4 de octubre de 2023). Desinformación y violencia digital: el caso de Menchi Barriocanal. TEDIC. <https://www.tedic.org/desinformacion-y-violencia-digital-el-caso-de-menchi-barriocanal/>. Acceso 12 de junio de 2024.

enfrentó, él no fue capaz de hacer nada y terminó su contrato; la entidad le dijo que no se le iba a renovar. La mayoría del trabajo que él hacía era online y cuando lo sacan él borra toda la información y la inhabilita para ingresar. A la vez, en sus redes personales empieza a publicar mensajes alusivos a ella, ofensivos. Dañó la imagen de ella ante varias entidades y ante varios colegas.

Tipos de violencia

En la caracterización de las violencias que se hace en la descripción de los casos aparecen preponderantemente las formas psicológica y verbal (65.6% cada una), luego el acoso sexual (28.1%), diferentes formas de violencia online (20.8%) “difusión maliciosa de datos personales, hackeo de cuentas y dispositivos o suplantación de identidad, entre otras”, física (12.5%), económica (5.2%) y otras (4.2%). Como “otras violencias”, las personas dieron cuenta de casos de persecución política, abuso de poder y violación de la intimidad.

Gráfico 15 - Tipos de violencia



Haciendo foco en este ítem en el Grupo 2 en particular, se registró una mayor prevalencia de casi todos los tipos de violencias, en algunos casos en pequeña escala, como por ejemplo la violencia psicológica que se señaló en el 71,4% de las respuestas. Pero en el resto de las categorías la diferencia es notable. La violencia y/o acoso sexual y la violencia económica casi duplican su registro alcanzando el 57.1% y 9.5% de casos en este grupo de personas. Las formas específicas de violencias online

y la violencia física superan el doble de los valores identificados en la muestra general. La primera aparece en el 42,9% de las situaciones y la segunda, en el 19,0%. El único tipo de agresión que desciende levemente en esta muestra con relación al grupo total es la violencia verbal, que aún así representa un valor alto, ya que se registra en casi 2 de cada 3 casos (61.9%)²⁴.

El acoso sexual, junto con la violencia digital, son las formas de violencia más ejemplificadas. Señala una periodista de un medio audiovisual público de Colombia que “hay mucho coqueteo, a veces se pasan con sus manos, las tocan más de lo que deben; y hay niñas que son muy jóvenes, y terminan sintiéndose acosadas pero callan por el temor a perder sus trabajos”.

La editora del canal de televisión TC de Ecuador que sufrió el ataque de un grupo de personas presuntamente vinculadas al narcotráfico describe la situación:

Éramos seis rehenes, dos mujeres. A mí me arrancaron una cadena, me dijeron palabras claramente de acoso sexual, y me manosearon, me rompieron la blusa; pero a otra compañera le hicieron algo peor. Entonces, diría que todos estaban, hombres y mujeres, en peligro. Pero las mujeres tienen, aunque sea un poquito, un riesgo mayor o una amenaza mayor que los hombres.

En relación a la violencia digital de género, una reconocida periodista colombiana con más de un millón de seguidoras/es en X describe:

Hay una estrategia constante de ataque a las o los periodistas, pero este ataque en redes sociales es mucho más fuerte siempre a las mujeres que a los hombres: de desprestigio, de constante matoneo digital y demás. Incluso de generar tendencias para que haya presiones sobre el medio también.

La conductora de un noticiero de la televisión pública uruguaya analiza la autocensura como resultado de los ataques digitales:

Nos cuidamos más en las redes sociales para evitar que nos digan cosas. Cuidamos un poco las opiniones, porque sobre todo Twitter es un basurero cuando se quiere. No es fácil bancar este tipo de agresiones, porque además cuando se hacen en redes sociales son muy virulentas.

Una editora de un medio gráfico grande de Argentina se refiere a las redes sociales, pero también a los comentarios que se dejan en los sitios web de los medios:

A la empresa le gusta que haya muchos comentarios porque la nota se mueve.

 24 El aumento de los tipos de violencia en esta muestra podría explicarse porque al tratarse de entrevistas en profundidad, las personas habían recibido las preguntas con anticipación, hubo más tiempo de conversación, relataron situaciones con mayor detalle y por ende identificaron mayor cantidad de tipos de violencia en cada caso.

Pero yo he pedido en algunos casos que cierren los comentarios, no por mí sino por la nota o por las personas que aparecían en la nota. El problema es que cuando el medio hace el posteo en las redes sociales no podés frenar los comentarios. Entonces, toda esa porquería aparece y es incontrolable. Y no hay acciones contra eso porque ahí ya le excede al medio. Entran en juego las redes sociales y sabemos que no se frenan estas cosas.

También son mencionadas agresiones con tono político. Relata la directiva de un medio digital de Venezuela: “Había una persona que solía estar atento a lo que yo escribía para responder, para decir algún tipo de amenaza, sabes, como para hacerme saber que estaban pendientes de lo que hacíamos. Eso es permanente, el tema de violencia psicológica”.

También se hace una distinción en la reacción a los malos tratos en mujeres y en varones. La responsable del área de género de otro multimedio de México explica:

Para los varones, si uno a otro se gritan no pasa nada, termina el programa, la actividad, y cada quien sigue como si nada. En el caso de las mujeres, sí se percibe una situación de este tipo como violencia. En estos espacios que aún son masculinizados, las mujeres han ido cobrando más conciencia de la violencia psicológica, verbal; están más avispadas para decir: “Oye, este trato no es adecuado”, “La forma de hablarme o estas actitudes me están ofendiendo”. Los hombres en cambio lo dejan pasar. Ahí hay mucho trabajo todavía.

En las conversaciones también aparecieron otros relatos, aunque con menor frecuencia. La editora de un medio digital chico de Brasil comenta una situación en la que un varón que tenía una posición jerárquica menor a la de ella deslegitimaba su trabajo y desconocía su cargo:

Él era reportero y no me aceptaba como jefa; entonces cuestionaba las pautas que yo enviaba, comentaba que yo no sabía de qué estaba hablando, no hacía las tareas que le enviaba, en fin. Cuestionaba mi capacidad como editora, me quitaba legitimidad. Yo recurrí a la Coordinación del medio y él fue desligado del equipo. Tenía un contrato y cuando terminó, no se le renovó.

Algunas personas se refirieron a cuando las que ejercen la violencia laboral son mujeres. La directora de un medio nativo digital de Bolivia señaló que “hay mujeres también con una mirada patriarcal, porque no son solo hombres que pueden ejercer ciertos niveles de violencia, es importante decirlo”.

Algo similar observa una reportera de un medio audiovisual público de Colombia:

Hay mujeres que propician ese maltrato, un trato hostil, un trabajo excesivo, minimizar el trabajo de los demás, siempre quieren mostrar posiciones de poder (...) Yo he conocido casos de compañeros que me han contado que han sido mujeres en niveles jerárquicos altos quienes han tratado de seducirlos o de abusar de su poder

con ellos. Y son chicos más jóvenes que callan más porque obviamente a los varones les da pena tener que decir públicamente que también están siendo víctimas de cierto nivel de acoso o de actitudes que no deben ser por parte de las mujeres. Porque ahí hay un machismo importante. Eso también puede pasar.

También la responsable del área de género de un grupo multimedia de México: “Asimismo atiendo hombres; son muchos menos los hombres que viven acoso sexual, ya sea de una mujer o de otro varón, pero hay casos”.

A la vez, hay un componente de la violencia que es externo, cuando la misma llega desde fuera de los medios: puede ser por parte de fuentes o de otros actores, incluso los mismos Estados. Explica la directora de un medio digital de Venezuela:

Externas hablo de todo, desde sectores de poder, como troles y todo esto. Y en ese sentido, pues, es poco lo que hemos podido hacer porque no contamos con el apoyo del Estado. Más bien somos blancos de los ataques por parte del gobierno y de las instituciones del Estado muchas veces, y no contamos con esas posibilidades. O sea, sabemos que no podemos recurrir ante el Estado venezolano para resarcir situaciones de agresión.

Una redactora de un medio gráfico grande de Perú observa que “ha habido casos de violencia pública hacia periodistas, más que todo presentadoras de televisión; y hay un montón de casos seguro que no son públicos, a veces son fuentes las que agreden”.

También aparece la cuestión de la utilización de la violencia de género con fines partidarios y de cómo esto afectó la protección específica de mujeres y disidencias. La misma directora de un medio digital de Venezuela lo explica:

El gobierno intentó utilizar el tema de la violencia de género para perjudicar a colegas varones. El manejo del tema entonces era: “Si damos a conocer situaciones de violencia dentro de algunas redacciones, eso va a ser usado para atacar a todo el gremio”. Entonces, pues, en un sistema tan autoritario primó más la seguridad general que velar por la seguridad de las mujeres dentro de las organizaciones.

Por último, una reportera de un canal de televisión privado grande de Panamá relata una situación de cuidado a contracorriente de lo que pasa en la mayoría de las organizaciones de noticias:

Dentro de Recursos Humanos tenemos una persona que está muy relacionada con los “talentos” de las personas empleadas, y está muy pendiente de lo que sucede en el entorno de nuestras redes sociales. Siempre hay una orientación sobre qué hacer en ciertas situaciones y si se requiere incluso orientación legal también la hay.

¿Cuáles son los desencadenantes de las agresiones?

En el 63.5% de los casos se describieron "motivos" que desencadenaron las agresiones: el 26.3% de este total tuvo que ver con la expresión de posicionamientos feministas o con la condición de mujeres de las agredidas; el 13.2% con los posicionamientos políticos; el 3.2% con reclamos salariales; y el 57.3% con otros motivos no detallados.

En Argentina se hizo referencia al caso de "una periodista que se dedica a género y recibe constantemente comentarios violentos, desagradables"; otro en el que "un operador discutió con la directora de la radio levantando la voz, tirándole el cuerpo encima y violentandola verbalmente cuestionando a los gritos quién la había puesto en esa posición y dónde había estudiado"; y el hecho de que se presiona a las mujeres periodistas para que "trabajemos el Día de la Mujer que en Argentina hacemos paro".

Una periodista de un medio digital de Paraguay señala que recibió "acoso psicológico en redes sociales por tomar postura o compartir información acerca de la violencia, los feminismos, y las luchas de las mujeres". Desde Perú, dicen que "se crean páginas manejadas por troles en las que se insulta a la mujer por su condición, no por su trabajo periodístico" y que recibieron amenazas por redes sociales "mujeres que lideran organizaciones feministas".

La apariencia física tiene un rol relevante en estas descalificaciones. Relata una periodista de un medio gráfico de México:

En 2002 comencé en un medio deportivo y había muchos más hombres que mujeres. Por ejemplo, fui la primera del medio que se embarazó, nunca habían visto una mujer embarazada en esa redacción. Fue hace 20 años pero en ese momento tú tenías la culpa si ibas vestida con cierta ropa y cierto deportista te acosaba. O los comentarios de doble sentido en la redacción, que si no te reías eras una aburrida y si te reías ya te estabas permitiendo este tipo de trato. Yo era muy chiquita. Tenía 19 años. Fue muy difícil encontrar un equilibrio entre crecer como periodista sin tener que masculinizar mi manera de actuar. Y manteniendo mi feminidad sin que eso fuera un pretexto para que digan "por eso te acosa tal atleta" o "¿para qué te pones tal ropa si vas a ir a un partido?".

También aparece la descalificación intelectual vinculada a la condición de género: la única manera de explicar que las mujeres ocupen puestos laborales sería por vínculos sexuales, no por cualidades profesionales. Dice una periodista peruana: "Le dijeron al gerente del medio en el que trabajaba que me daba un programa porque se acostaba conmigo, porque era mi amante".

Agresores

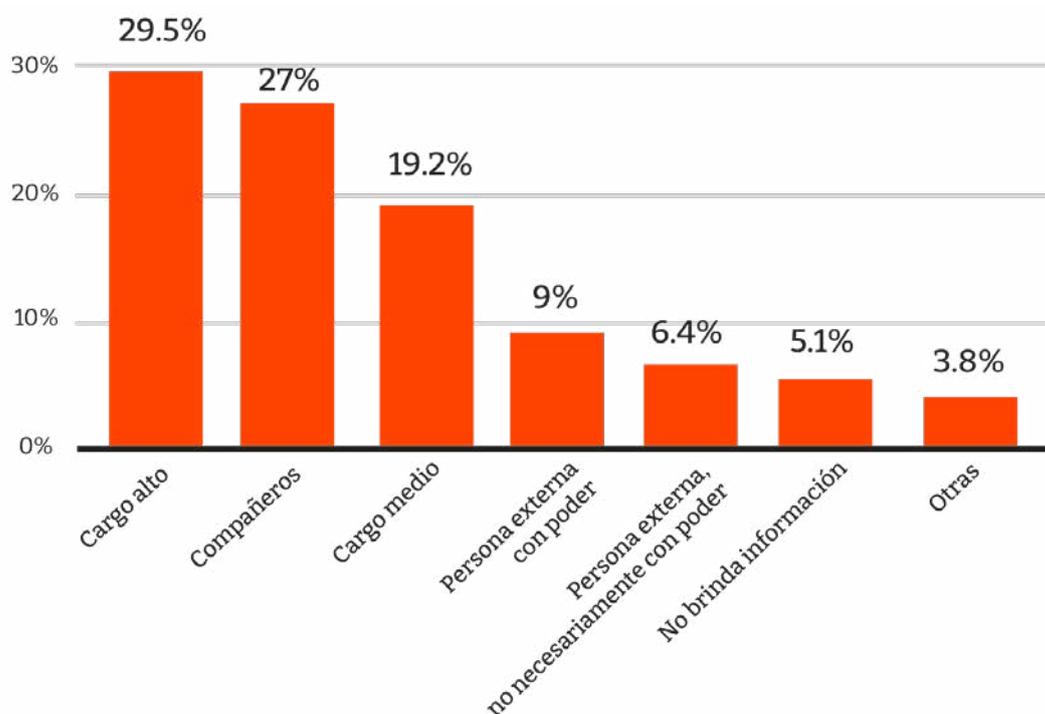
En cuanto a los agresores en casos de violencias del ámbito offline: son principalmente quienes ocupan cargos jerárquicos altos (29.5%) o compañeros y/o colegas del mismo rango laboral (27%) que las personas agredidas. Entre los primeros se encuentran, por ejemplo, propietarios de medios, directores y presentadores de programas²⁵. En tercer lugar: quienes ocupan cargos jerárquicos de nivel medio (19.2%) como editores, jefes de sección y responsables de áreas.

El 15.4% de los agresores pertenece a ámbitos externos a los medios en que trabajan las personas encuestadas; de este segmento, el 9% son varones con poder e influencia y el 6.4% no dispone, necesariamente, de tales recursos.

Dentro del 3.8% de los datos clasificados como “Otros” en esta pregunta, se destacan situaciones de violencia donde el agresor ocupa una posición de nivel jerárquico más bajo (operador, redactor) que el de la mujer agredida (jefa).

Asimismo, un 5.1% no brindó información sobre el origen de los agresores.

Gráfico 16 - Agresores identificados en violencia offline



²⁵ Los cargos jerárquicos altos incluidos en el cuestionario son: dueños, directores, integrantes de la comisión directiva, editores en jefe, secretarios generales de redacción y conductores de programas.

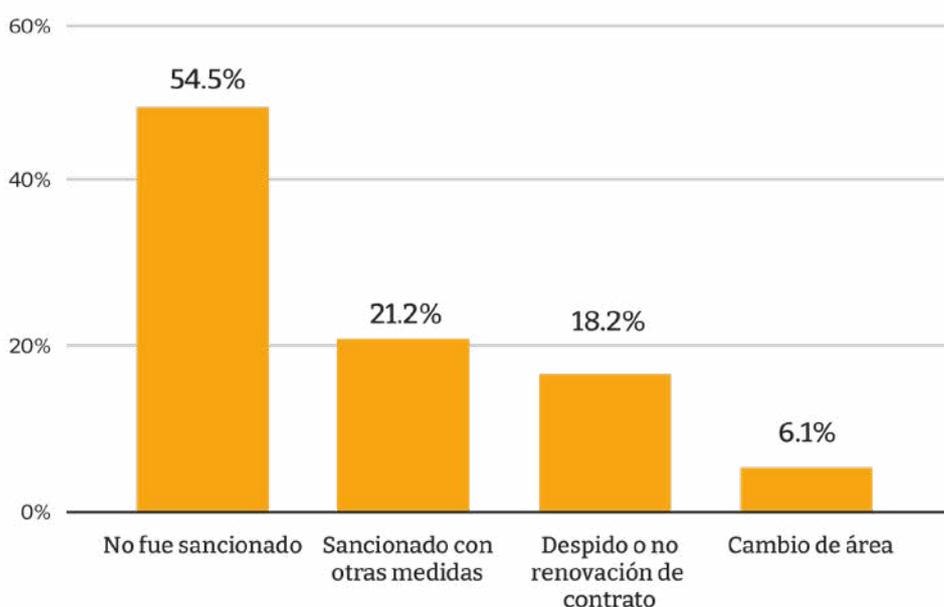
Dentro del 9% de agresores externos, más de la mitad involucra a funcionarios, políticos o representantes de los sectores antigénero: tres son de Paraguay, dos de Brasil, uno de Uruguay y uno de Venezuela.

En los dos casos de Brasil, está implicado Jair Bolsonaro. Uno es el descripto anteriormente del diario Folha de São Paulo; y el otro se relaciona con una periodista de televisión crítica hacia el ex mandatario que, por esta razón, recibió fuertes agresiones de “movimientos de esos grupos muy organizados en redes sociales en contra de ella: montajes malignos de videos y cortes que distorsionan lo que ella dice; son respuestas muy rápidas y muy machistas y pesadas”.

En una proporción alta de casos (54.5%) los agresores no fueron sancionados. Las razones son diversas pero suele haber una identificación directa del agresor con quien detenta la autoridad del medio o protección particular sobre el mismo de parte de las autoridades.

Cuando sí se implementaron medidas sobre los agresores²⁶, el despido o no renovación de contrato es la que tiene más relevancia para las personas damnificadas, puesto que es la más cercana a una resolución satisfactoria. Otras “como el cambio de área de trabajo o el llamado de atención” no son consideradas reparaciones satisfactorias.

Gráfico 17 - Tipos de sanciones



26 Esta información fue suministrada sólo en 33 de los 96 casos.

La conductora de un medio público de Montevideo confirma desde su experiencia la pertenencia de los agresores a los ámbitos jerárquicos: “El año pasado hubo una asamblea por varios casos de violencia generados por personas de la dirección que permeaba en las distintas oficinas; en general los agresores tienen cargos jerárquicos”.

Una periodista de un medio público de Colombia hace, sin embargo, una distinción interesante:

Algunos agresores tienen cargos importantes, pero otros pueden ser muchachos que están incluso al mismo nivel que las víctimas. El acoso laboral generalmente se da desde cargos jerárquicos, pero el acoso sexual o de comportamientos inadecuados se da en todos los niveles.

El director de un medio universitario de Chile relata una situación concreta:

Mi llegada a la Dirección de la radio, en el año 2018, se dio en el contexto de una crisis porque el Director anterior, que era una persona de gran prestigio en nuestro país, fue sometido a un sumario con varias denuncias por maltrato laboral y una por acoso sexual. Llevaba 18 años en el cargo. Se generó una situación de gran desasosiego dentro del equipo, desde confrontaciones entre compañeros hasta lo típico que ocurre en estos casos: ataques de colon, licencias por salud mental, fue un tiempo muy duro.

Por último, una periodista de un medio gráfico grande de Panamá pone sobre la mesa la complicidad que suele haber muchas de veces de parte de los varones con los agresores:

Una vez me ocurrió que un compañero me gritó enfrente de todo el mundo. Esta persona solía tener este tipo de comportamiento, era como el Bully²⁷ de la sala de redacción. Yo le dije a mi jefe lo que había pasado y él me dijo que no lo tomara como personal. Yo no seguí esa discusión justamente para que no creciera la situación y que ocurriera que los demás compañeros hicieran como que no vieron nada, como que “esto no sucedió” y una termina como “la loca”.

Esta “protección” hacia el agresor se da incluso cuando las estructuras son más horizontales. Describe una persona que trabaja en un medio digital de Argentina:

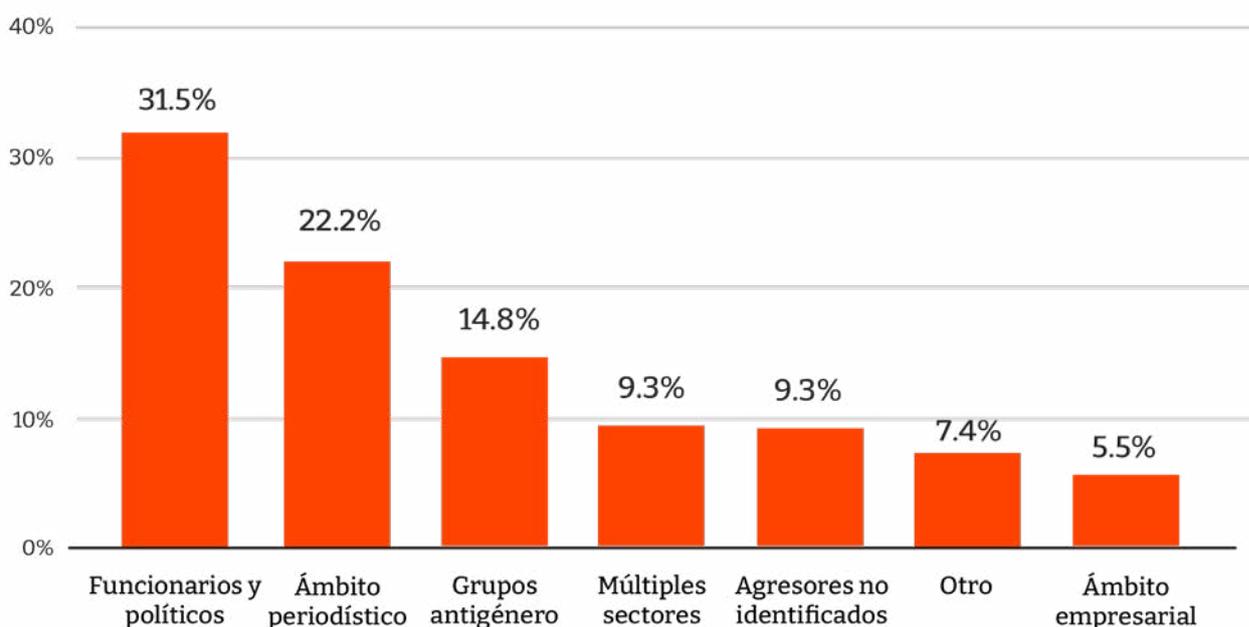
Somos un medio cooperativo que no tiene directorio más allá del necesario para los documentos jurídicos. Nadie coordina el trabajo editorial diario; no hay jefe de redacción, por ejemplo, sólo editores de música, cine y literatura. El resto es libre y anárquico. Pero aún sin que nadie lo haya votado hay una persona que se autopercibe director y no respeta a las mujeres del equipo: les cambia las notas sin avisar, las menosprecia profesionalmente, ejerce macartismo sobre una de ellas que es militante de izquierda y tiene los peores tratos. Insulta y provoca todo el tiempo en el grupo de WhatsApp, por mail y en asambleas. Nadie lo sanciona. Sólo uno o dos de los compañeros varones le dijeron que frene pero él no hace caso.

²⁷ “Bully” es el nombre de un videojuego en el que el protagonista tiene actitudes de acoso y bullying y a su vez es acosado.

En los casos de violencia online, resulta preocupante que los ámbitos de los cuales provienen principalmente las agresiones son el sector gubernamental y político (31.5%)²⁸. En segundo lugar, los agresores pertenecen al propio medio periodístico (22.2%). Como tercera fuente de agresiones se identifica a los sectores antigénero con el 14.8% de las menciones; debe tenerse en cuenta que en algunos casos estos también se vinculan a la política, como el ex presidente de Brasil Jair Bolsonaro.

El 9.3% de las agresiones involucra a múltiples sectores a la vez. Son ataques perpetrados por funcionarios de gobierno, políticos, referentes antigénero y/o del ámbito religioso e incluso del sector empresario, que suelen darse como respuesta a investigaciones periodísticas especiales sobre temas políticos, campañas electorales y de manejo de información. Aunque no son tan frecuentes, estos casos son de una importancia considerable por la magnitud de la violencia que implica el accionar conjunto desde distintos ámbitos de poder contra una periodista “a veces también contra el medio pero, por lo general, se enfocan en la periodista de manera individual”.

Gráfico 18 - Agresores identificados en violencia digital



La categoría de agresores no identificados (9.3%) se refiere a quienes insultan o amenazan desde el anonimato que les facilitan las redes y otros medios digitales como el correo electrónico. Algunos de estos casos se relacionan con la cobertura de temas de género y protesta social. La categoría “otro” agrupa situaciones que no responden a ninguna de las clasificaciones previas. Por ejemplo, un seguidor de



28 Funcionarios de gobierno, 20.4%; e integrantes de partidos políticos, 11.1%.

una periodista en redes sociales, que comenzó a acosarla en la vía pública; e incluye también un caso en que el agresor es un vínculo personal de una periodista, que conforma el único de este tipo en toda la muestra.

Violencias no percibidas como tales

En el 18.8% de los casos se describieron situaciones que quizá no llegaron a calificar como violencia o que acompañaron situaciones más explícitas de violencia y que fueron descritas como malos tratos o comportamientos inadecuados²⁹. Las descripciones van desde “hombres agresivos con sus compañeras” hasta “descalificaciones ante las opiniones”; “tonos y formas en los que se dan las discusiones, del tipo “tú no sabes de eso”.

La responsable del área de género de un grupo multimedia de México observa:

Lo que más tenemos son situaciones que se dan a veces por la lógica del trabajo. Ha sido tradicionalmente un ambiente muy masculinizado, la forma y el trato es muy rudo de pronto, ¿no? No es tanto el acosar a alguien, sino que no tienen esta delicadeza en el trato. De cualquier manera se atiende, porque no es tolerable un maltrato o una forma inadecuada de relación, pero no califica tal cual como un tema de acoso laboral. Estas otras violencias que se dan en las relaciones interpersonales son más bien competencia de lo que sería Recursos Humanos.

Una editora de un medio gráfico grande de Panamá lo explica en un caso personal:

Los tonos en los que se dan las discusiones son un poco para descalificar las opiniones de las mujeres. Una vez me ocurrió que un compañero me gritó enfrente de todo el mundo y yo tenía dos opciones: o seguir gritando con él o darme la media vuelta e irme, y opté por lo segundo. Y después mi jefe quería que yo me disculpara con el tipo y le dije que no, que era él quien tenía que disculparse conmigo. Lo hizo año y medio después.

Denuncias

Sólo en el 28.1% de los casos las personas afectadas denunciaron la situación de violencia. El 18.7% lo hizo en instancias internas de los medios “ante personas que ocupan jefaturas o direcciones, o ante áreas específicas” y el 9.4% en instancias judiciales externas u organismos públicos especializados³⁰.

29 El 81.2% restante identifica violencia o agresiones en las situaciones que describe.

30 Por ejemplo el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) en Chile, la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM) en Argentina o la Procuraduría General de la Nación en Colombia.

En la gran mayoría de los casos de violencia no se realizan denuncias, y las razones son variadas: desde sentir que la situación quizá no es lo suficientemente grave como para que amerite denunciar hasta tener miedo de hacerlo.

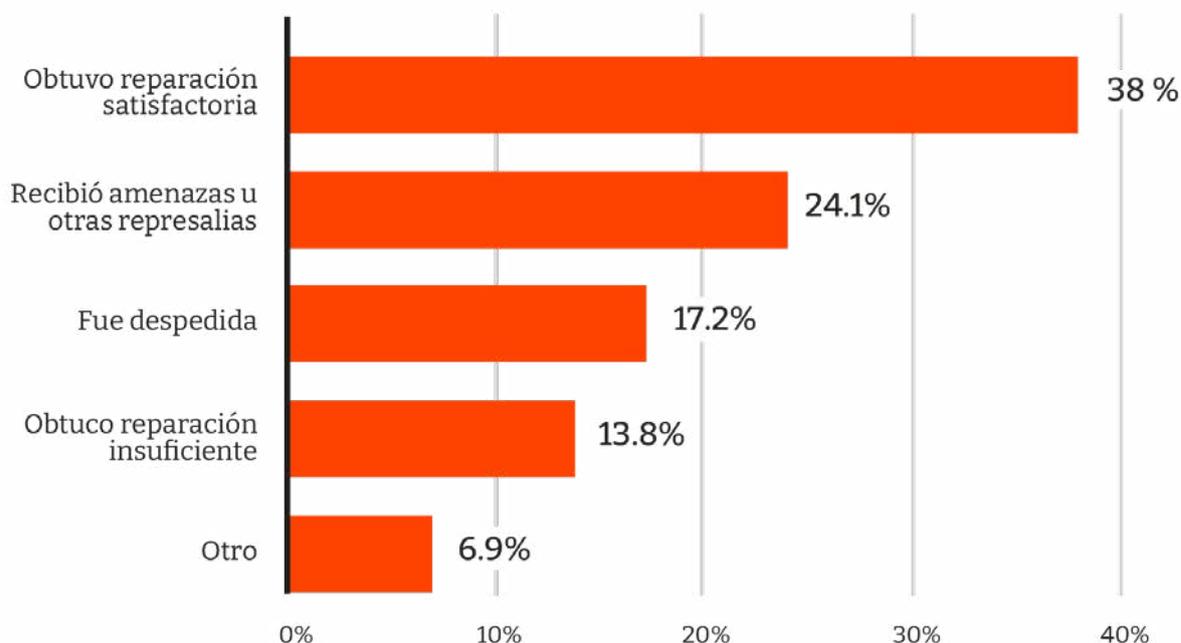
Una persona que trabaja en Radio y Televisión Pública de Colombia señala, por ejemplo, que “la planta efectiva de RTVC es de menos del 10%, el resto son contratistas, eso significa que siempre están sujetos al temor de quedarse sin contratos”.

Resolución sobre la denunciante

Casi un tercio de los testimonios (29) brinda información sobre qué acciones toman las organizaciones de noticias con respecto a las personas afectadas y si estas acciones implican resoluciones positivas o involucran consecuencias negativas. Si bien el 38% da cuenta de medidas de reparación que resultan satisfactorias para las denunciadas, en el 41.3% de los casos hubo represalias sobre las mismas: el 17.2% fueron despedidas y el 24.1% fueron blanco de distintas medidas negativas por haber hecho pública la situación. Este último porcentaje incluye un 3.5% de casos en que fueron amenazadas, un 3.5% de situaciones en que se les comenzó a escatimar trabajo, un 6.9% donde el medio les pidió la renuncia o ellas renunciaron, y un 10.2% de otro tipo de represalias.

A la vez, el 13.8% obtuvo una medida reparatoria que consideró insuficiente; como ejemplo, se mencionaron situaciones en las que el agresor fue reprendido mediante un llamado de atención, o bien trasladado de área.

Gráfico 19 - Resolución sobre la denunciante



En cuanto a las represalias sobre las sobrevivientes, relata una periodista de Uruguay que, quien era su editor, “quiso tocarme y besarme frente a otros colegas. Le manifesté mi negativa y luego hablé con la directora del semanario; no hubo consecuencias para el entonces editor, pero prescindieron de mis colaboraciones luego de ese episodio”.

Dice una periodista radial Argentina:

Trabajaba con productores varones que eran amigos entre sí y que se organizaban para hostigarme. Luego de haber alertado a las autoridades de la violencia que recibía, no hicieron nada para intentar solucionarlo y terminaron echándome de ambos trabajos de manera sospechosamente imprevista. Esto se da en un marco políticamente muy hostil para periodistas como yo y otras colegas que defendemos causas de derechos humanos.

Otro relato de Argentina:

Una colega compartía aire con un varón que todo el tiempo hacía bromas sobre su cuerpo y sobre su capacidad para poder estar en ese lugar, para opinar. Ella sufrió desde abuso sexual hasta intimidaciones en su hogar, violencia física y coacción. Intentó hacerlo público y el medio en vez de contenerla trató de silenciarla: le fue sacando espacios e instalando la idea de que estaba loca.

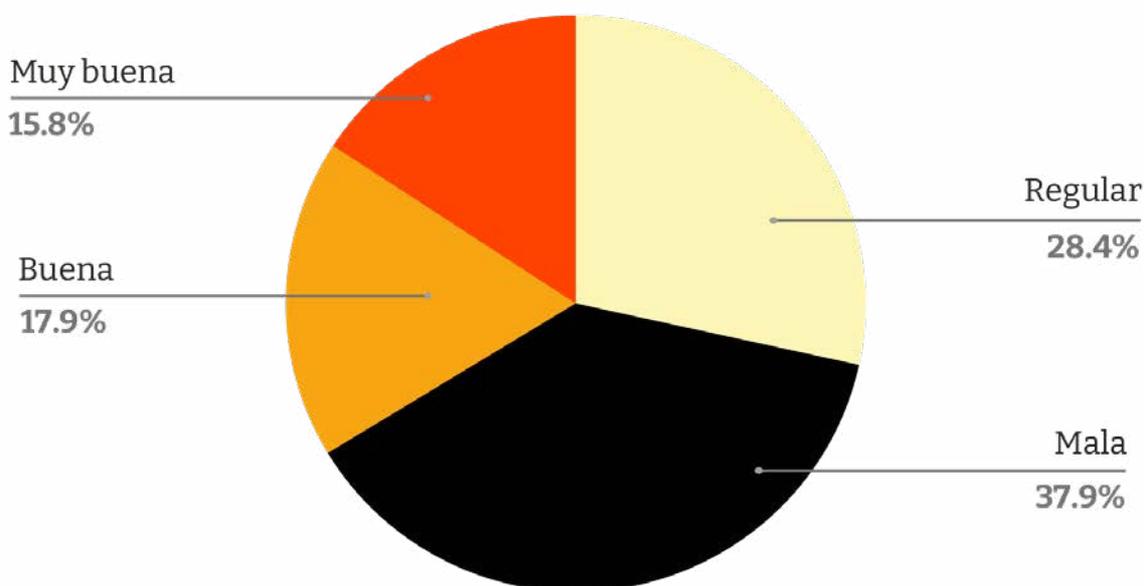
Una periodista de un medio digital de Perú cuenta su caso:

Presenté una queja contra uno de los directores porque menospreciaba mis opiniones, con expresiones de “dramas”, “complicaciones”. Me decía: “Me complicas si preguntas”. No había un protocolo para resolver el caso; entonces nombraron un Comité que iba a elegir a quiénes investigarían, pero nunca se conformó. La investigación la terminó haciendo la otra directora y fue muy confusa. A mí tampoco se me pidió ninguna disculpa. Al contrario, se me extendió una carta diciendo que yo era antidemocrática por haber pedido no tener contacto directo con el Director mientras duraba la investigación. Ahí cerraron ellos esa investigación. Yo igual presenté una carta diciendo que no estoy de acuerdo, y desde ahí han empezado una serie de actitudes hostiles.

Valoración del desempeño del medio

Cuando se pidió una valoración del desempeño del medio en la protección de la persona agredida y en la resolución de los casos descriptos, la mayoría de las personas optó por mala (37.9%) o regular (28.4%). Sólo un 17.9% calificó como buena la respuesta del medio, mientras que un 15.8% la valoró como muy buena.

Gráfico 20 - Valoración del desempeño del medio



En las entrevistas cualitativas se profundizó la idea de que el funcionamiento de las áreas responsables de la atención de la violencia en las organizaciones no termina aún de satisfacer. Varias de las quejas en este sentido provinieron de periodistas de Argentina.

Observa la editora de un medio gráfico relevante de este país:

No recuerdo ningún caso últimamente en el que se haya tomado una medida por parte de Recursos Humanos. Sí recuerdo historias que se trataron de otras maneras: se hablaba entre compañeros y te pasaban de sección. La última situación que me enteré terminó de esta manera, hablando entre las mismas personas, ellas lo resolvieron. No es algo que funcione bien, que quede claro eso.

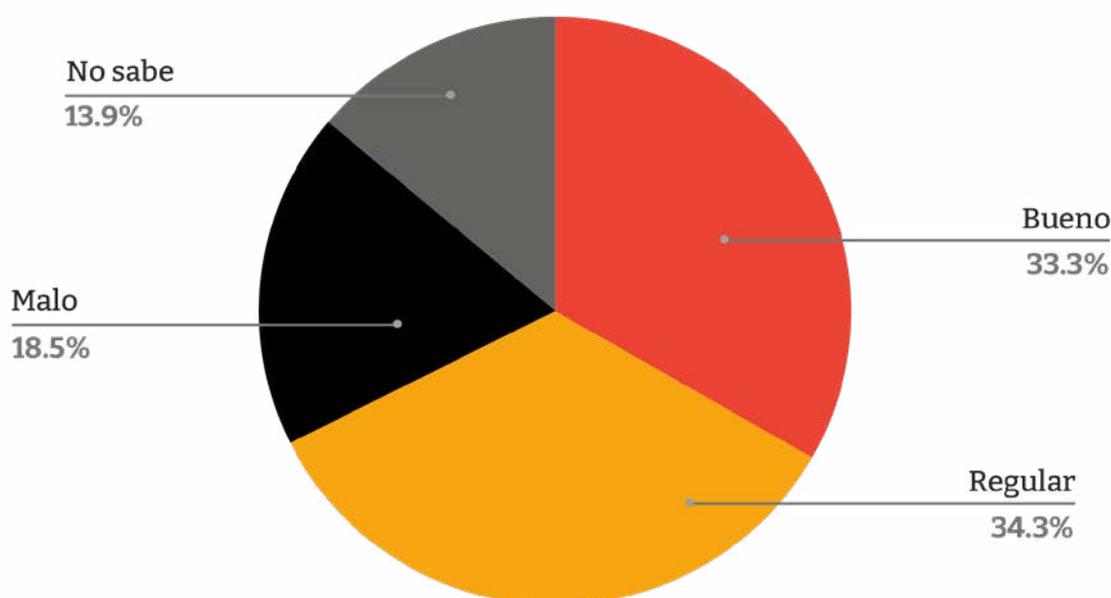
Esto lo corrobora una conductora de una radio grande:

La mayoría de los medios trata de "arreglar" la situación entre partes, sin que el medio tome cartas en el asunto. Y mucho más si son "figuras" las que están involucradas. Tratan de arreglarlo como un tema de privados y no como un tema institucional que atraviesa también al medio.

Sindicatos

Se consultó también sobre el desempeño de los sindicatos en el abordaje de situaciones de violencia de género. El 34.3% lo calificó como regular; el 33.3% como buena, 18.5% como malo y 13.9% optó por no sé.

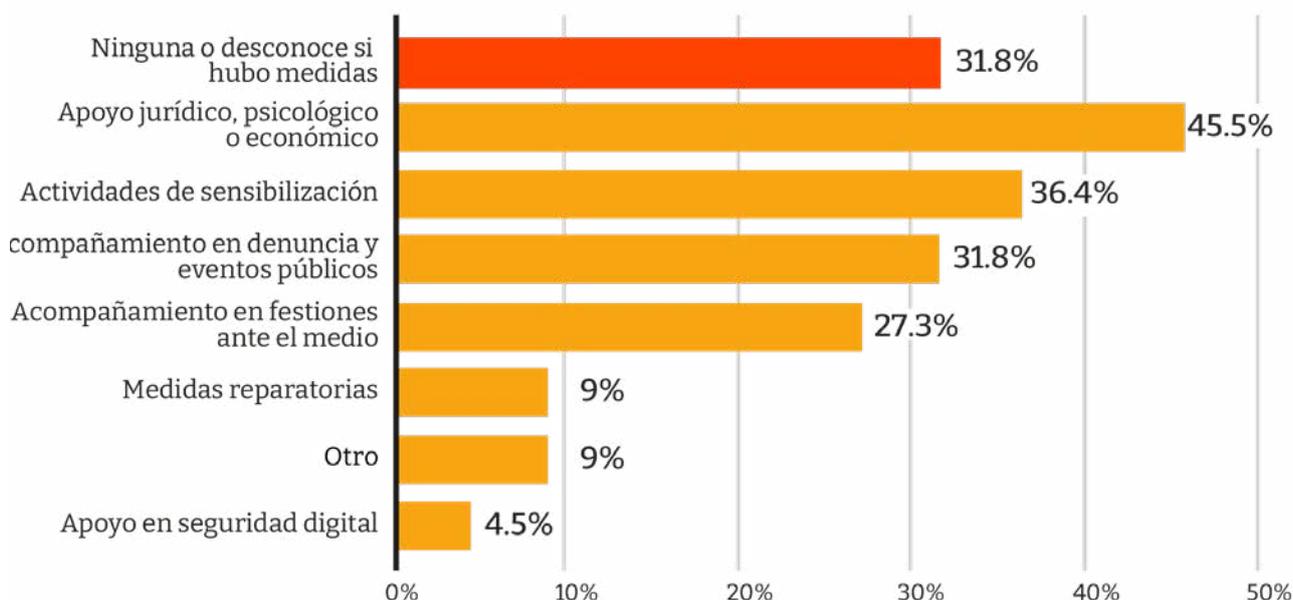
Gráfico 21 - Valoración del desempeño de sindicatos



En relación a medidas implementadas por los sindicatos frente a situaciones de violencia género hacia periodistas, fueron identificados apoyos psicológicos, jurídicos y económicos (45.5%) “el apoyo jurídico fue el más relevante (32%), seguido por el psicológico (9%) y por último el económico (4.5%)”; actividades de sensibilización (36.4%); y acompañamiento en denuncias y eventos públicos (31.8%). También hubo un 31.8% de respuestas que consideraron que los sindicatos no tomaron ninguna medida, o que desconocen si lo hicieron.

En quinto lugar (27.3%) se identificaron acompañamientos en gestiones ante el medio de comunicación. Solo el 9% de las personas consultadas mencionó que el sindicato promovió la toma de medidas reparatorias por parte del medio. También 9% indicó la opción “otro”; entre ellos, una persona que manifestó que sabe que los sindicatos brindan algún tipo de asesoramiento pero “no de qué tipo”. Finalmente, y muy por detrás, con un 4.5%, se referenciaron apoyos en seguridad digital.

Gráfico 22 - Medidas implementadas por sindicatos



En las entrevistas en profundidad, la valoración de los sindicatos está muy ligada a cada país. En Argentina, por ejemplo, es positiva. Una editora de un medio gráfico grande de la Ciudad de Buenos Aires afirma:

... Cuando tuvimos algún inconveniente, el sindicato local de prensa se ha metido, se ha involucrado. Sé que ahí hay interés, conocimiento y trabajo. A medida que tenemos más compañeras mujeres en los sindicatos este tema está más presente y sé que hay un laburo que se está haciendo fuerte. Me parece que eso está bien. Porque muchas veces lo que ocurre en SiPreBA³¹ es que te da las respuestas que no te da tu propio medio. En ese sentido me parece que es muy importante la labor, porque es un tema con el que los medios no se están metiendo.

Y una integrante de una radio cooperativa de la provincia de Córdoba (Argentina) dice algo similar del sindicato local:

El sindicato de prensa de la provincia de Córdoba, CISPREN³², que a su vez está en la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Prensa³³ (FATPREN),

31 Sindicato de Prensa de Buenos Aires. [Sitio web]. <https://www.sipreba.org/>. Acceso 12 de junio de 2024.

32 Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Sitio web]. <https://www.cispren.org.ar/>. Acceso 12 de junio de 2024.

33 Federación Argentina de Trabajadores de Prensa. [Sitio web]. <https://fatpren.org.ar/>. Acceso 12 de junio de 2024.

tiene muy buen abordaje, sobre todo en formación y prevención. Parte de los cursos que hemos hecho han sido con el sindicato. Tiene su área de trabajo respecto del género. Además, acompaña mucho también el movimiento de medios cooperativos y comunitarios.

Lo mismo en Venezuela, donde la directora de un medio digital afirma:

Nosotros contamos todavía con un sindicato comprometido, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Prensa³⁴. Seguramente le haría falta más apoyo para desarrollar protocolos que tengan que ver específicamente con violencias de género, pero en términos generales creo que hay una dirigencia ahí que vela mucho por la integridad de sus afiliados.

En Bolivia, la valoración que hace la directora de un medio digital pequeño es positiva, aunque destaca la ausencia de políticas que vayan más allá de gestiones personales:

Cuando hay mujeres en el sindicato siempre se puede esperar un poco más, ¿no? En este momento, a la cabeza de la Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia³⁵ está una mujer, Zulema Alanes, muy combativa, entendida en estos temas de género. Entonces con ella puedes trabajar mejor, puede ser más receptiva a las quejas, y puede ayudar a gestionar mejor. Lamentablemente, siempre termina dependiendo de quiénes estén. En vez de evolucionar institucionalmente, que sería lo ideal, ¿verdad?

En Brasil, las posiciones son diversas. Un redactor de un medio gráfico grande los valora positivamente: “Son muy activos y hay siempre posiciones públicas en defensa de los periodistas”.

La editora de un medio digital vinculado al tercer sector de Brasilia, en cambio, ve algunos problemas, al menos de visibilidad:

Desde que estoy en Brasilia, hace nueve años, no he observado ninguna acción o abordaje del sindicato sobre el tema específicamente de la violencia de género. Sin embargo, yo sé que los sindicatos tienen acciones feministas, y hay muchas mujeres que son feministas que participan en ellos. Entonces quizá tienen acciones, pero éstas no tienen visibilidad.

Una periodista de un medio público del mismo país, que a la vez es delegada sindical, desarrolla una autocrítica que va acompañada de la visibilización de problemas que afectan a los sindicatos en el contexto de gobiernos de derecha:

34 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa. [Cuenta de red social]. <https://www.instagram.com/sntpvenezuela/>. Acceso 12 de junio de 2024.

35 Asociación Nacional de la Prensa de Bolivia. [Sitio web]. <https://anp-bolivia.com/>. Acceso 12 de junio de 2024.

Creo que tenemos un accionar regular. Intentamos acompañar pero no siempre es fácil. Tuvimos un gran problema con las finanzas del sindicato porque el presidente Michel Temer hizo una reforma laboral que acabó con la contribución sindical que recibíamos de todos los trabajadores. Esto ocurrió de la noche para el día, no tuvimos tiempo para prepararnos adecuadamente, nos quedamos con muchas deudas y sólo recientemente conseguimos pagarlas y equilibrar las finanzas porque ganamos una acción judicial muy antigua. Entonces, durante mucho tiempo no tuvimos la posibilidad de apoyar, por ejemplo, jurídicamente, porque teníamos incluso deudas con la abogada del sindicato. Era un apoyo más de estimular a la persona a denunciar ante la Comisión de Ética y publicar la situación haciendo notas, pero teníamos dificultades con el dinero.

La única periodista entrevistada en profundidad de Paraguay hizo una valoración negativa del abordaje de los temas de género por parte del sindicato: “Poco y nada hacen los sindicatos por el tema” afirma. Lo mismo dice una editora de un medio gráfico grande de Panamá: “No he visto sindicatos que se hayan pronunciado en ninguna situación de ese tipo”.

En Uruguay la valoración de la conductora de un noticiero tampoco es positiva:

A nivel de las asociaciones de prensa no se trabaja bien el tema de la violencia de género. En algunos casos, tratamos de atajar, pero... la verdad es que no están los elementos. Teníamos una red de mujeres periodistas desde la que organizamos encuentros anuales con distintas temáticas. Eso estuvo bien, pero después de la pandemia no se ha retomado.

En Perú, las periodistas entrevistadas no tienen conocimiento de tarea sindical vinculada a la violencia de género; sí ven, en cambio, a otros actores involucrados en el tema, como algunos organismos del Estado. Una situación similar ocurre en Ecuador, donde la editora de un medio audiovisual grande identifica a organizaciones profesionales nacionales como Periodistas Sin Cadenas³⁶ o internacionales como el Comité de Protección de Periodistas³⁷ como nucleamientos que dan respuesta a problemáticas laborales y situaciones de violencia en lugar de los sindicatos.

En este sentido, la periodista de Paraguay realiza la tarea de la Red de Mujeres Periodistas y Comunicadoras³⁸ de ese país:

Desde la red estamos acompañando mucho más este tema de lo que lo hace el sindicato de periodistas. Hacemos seguimientos de estos casos, encuentros,

36 Periodistas Sin Cadenas. [Sitio web]. <https://www.periodistassinadenas.org/>. Acceso 12 de junio de 2024.

37 Comité de Protección de Periodistas. [Sitio web]. <https://cpj.org/es/>. Acceso 12 de junio de 2024.

38 Red de Mujeres Periodistas y Comunicadoras de Paraguay. [Cuenta de red social]. <https://www.instagram.com/rmpcpy/>. Acceso 12 de junio de 2024.

talleres. Un poco de sensibilización y cuidados. Y tenemos un grupo de WhatsApp que es bastante activo.

Algo similar pasa en Chile, donde el directivo de un medio público destaca la tarea del Colegio de Periodistas³⁹:

El Colegio de Periodistas tiene un dispositivo de apoyo súper consistente frente a estas situaciones. Tiene una Comisión de Género que se volvió muy potente durante este período. A pesar de que la colegiatura es voluntaria, tiene un dispositivo de apoyo a periodistas mujeres que son víctimas de una serie de situaciones de violencia de género al cual se puede recurrir automáticamente, estando o no colegiado.

39 Colegio de Periodistas de Chile. [Sitio web]. <https://www.colegiodeperiodistas.cl>. Acceso 12 de junio de 2024.

Conclusiones

La prevalencia de la violencia de género es alta en las redacciones periodísticas de América Latina y el Caribe y en la vida de las periodistas de la región. Si bien algunas organizaciones de noticias priorizaron el tema los últimos años, creando áreas específicas y diseñando protocolos de atención, la tarea aún es insuficiente: son minoría las que disponen de estas herramientas.

Cuando existen, los protocolos son calificados positivamente por las personas empleadas; lo mismo las áreas especializadas en atención de violencia. Esto da cuenta del valor de estos dispositivos.

Son las organizaciones grandes las que suelen tener mayor desarrollo de estrategias para abordar la violencia, lo cual evidencia cómo la disponibilidad de recursos, tanto económicos como humanos, condiciona las posibilidades. Lo mismo ocurre con el contexto: cuanto más compleja es la situación sociopolítica del país, más difícil es que los medios puedan concentrarse en políticas de prevención y acompañamiento.

Las formas de violencia predominantes son las más habituales también en otros contextos: psicológica y verbal. También es alto el índice de acoso sexual, comienza a destacarse la violencia digital y tienen una presencia relevante los “malos tratos”: formas de violencia más imperceptibles pero que enturbian el clima laboral. En cuanto al abordaje específico de la violencia digital, aún no está contemplado en la totalidad de los protocolos de actuación.

Se observa, a la vez, que aun habiendo tanta prevalencia de diferentes formas de violencia, pocas veces las personas damnificadas concretan denuncias. Esto se vincula a que en la mayoría de los casos los agresores no reciben sanciones y, en cambio, casi la mitad de las veces que las denunciadas manifestaron algún reclamo hubo represalias contra ellas.

La protección de los agresores por parte de las organizaciones no está desligada de su inserción en las estructuras de poder: casi la mitad de quienes ejercen violencia ocupan cargos jerárquicos. Y, a la vez, cuando las agresiones provienen de sectores externos al medio “particularmente en casos de violencia digital-” también se trata mayormente de varones con poder (funcionarios y políticos en la mayoría de los casos).

Esto configura una escena en la que el ejercicio del liderazgo está asociado a la violencia en la estructura granular de la sociedad y condiciona la tarea periodística.

En este contexto patriarcal y sexista, las periodistas encuentran cobijo en organizaciones externas que “según el país” pueden ser sindicatos, asociaciones profesionales y/o redes de periodistas feministas.

Recomendaciones

Organizaciones de noticias

- » Promover cambios profundos “y no sólo cosméticos” en la cultura organizacional tendientes a su democratización y compromiso con los derechos humanos y la igualdad de género.
- » Este compromiso debe ser de todos los niveles jerárquicos de la organización.
- » Desarrollar políticas inclusivas “y asignarles recursos”, en particular para el abordaje de las violencias de género.
- » Diseñar protocolos de abordaje de las violencias conceptualmente amplios y para todo tipo de ámbitos.
- » Disponer de áreas específicas de abordaje de los temas de género y de violencia con personal especializado; se sugiere también la participación de trabajadoras/es en estos espacios.
- » Generar instancias continuas de sensibilización y capacitación en inclusión, género y diversidad.
- » Establecer un diálogo permanente con las plataformas digitales para evaluar casos de ataques a periodistas.

Plataformas digitales

- » Transparentar sus mecanismos de funcionamiento, en particular cómo operan los algoritmos de recomendación, búsqueda, y posicionamiento de contenidos.
- » Permitir que esos mecanismos sean estudiados por equipos externos a las plataformas.
- » Facilitar herramientas para detener las acciones violentas coordinadas.
- » Mejorar los canales de recepción y resolución de denuncias (con personas que entiendan el contexto, hablen el idioma, y en lo posible atiendan en oficinas situadas en cada país).
- » Hacer seguimiento y limitar la participación de agresores “seriales”.
- » Transparentar las políticas de moderación de contenidos y las normas comunitarias bajo cuyos criterios se aceptan o rechazan las denuncias de los y las usuarias.

Organismos de cooperación

- » Ofrecer asesoramiento a las organizaciones de noticias para el desarrollo de políticas de inclusión y prevención de la violencia.

- » Ofrecer financiamiento a las organizaciones de noticias pequeñas para el desarrollo y sostenimiento de políticas de inclusión y prevención de la violencia.
- » Generar instancias de diálogo entre plataformas digitales, periodistas y organizaciones de noticias.
- » Propiciar encuentros de sensibilización y capacitación sobre inclusión, diversidad y violencia.

Estados

- » Garantizar y proteger la libertad de expresión de las mujeres y otros colectivos discriminados.
- » Cuidar que los representantes del Estado no emitan ni refuercen discursos agresivos, estigmatizantes o negacionistas de la violencia de género
- » Generar marcos normativos y políticas inclusivas protectoras del derecho a la comunicación de mujeres y otros colectivos discriminados.
- » Generar marcos normativos y políticas públicas que garanticen la seguridad de las/os periodistas.
- » Generar marcos normativos y políticas públicas de regulación de las plataformas digitales acordes a un paradigma de derechos humanos.
- » Incorporar las políticas inclusivas de las organizaciones de noticias como condición para el otorgamiento de licencias del espectro radioeléctrico y para la pauta oficial.
- » Ofrecer descuentos y exenciones impositivas para organizaciones de noticias que desarrollen políticas inclusivas.

Sociedad civil

- » Monitorear la existencia e implementación de políticas de inclusión y prevención de violencia dentro de las organizaciones de noticias.
- » Fortalecer el trabajo de sindicatos y asociaciones de periodistas en capacitación y abordaje de las violencias de género.
- » Generar/fomentar alianzas entre organizaciones de la sociedad civil para el abordaje y concientización de la problemática.
- » Profundizar la investigación en torno a la existencia y funcionamiento de las políticas de inclusión acorde a un paradigma de derechos humanos.
- » Monitorear la violencia digital de género hacia periodistas: quienes las atacan, por qué, con qué tipo de acciones y estrategias y qué hacen las plataformas digitales para prevenirla y/o reducirla.



Análisis de protocolos de violencia de medios y sindicatos



Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina			
Nombre del medio	Una radio muchas voces	Radio y Televisión Argentina	TELAM	Grupo Octubre
1. Propiedad del medio	Cooperativo	Público	Público	Privado
2. Tamaño del medio	Pequeño	Grande	Grande	Grande
3. Nombre del Protocolo	Protocolo para la Prevención y Abordaje ante Situaciones de Violencia, priorizando un enfoque basado en derechos humanos y en perspectiva de género.	Protocolo de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia y/o Acoso laboral por razón de género.	Programa Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral y/o de Género en el ámbito de TELAM S.E.	Protocolo de Violencia Laboral Sexual.
4. Año de aprobación del protocolo	2023	2021	S/F	S/F
5. Tipo de instrumento	Protocolo	Protocolo (como parte de un Programa Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso Laboral y/o por Razón de Género).	Protocolo (como parte del Programa Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral y/o de Género en el ámbito de Telam).	Protocolo
6. Partes firmantes	Cooperativa de Trabajo Viarava Ltda.	Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado (RTA S.E.).	TELAM S.E.	Grupo de empresas (interno).
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Internacional: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención de los Derechos del Niño, Convenio 190 y Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo -OIT-). Regional: Convención de Belém do Pará. Nacional: Constitución, Ley de Protección Integral a las Mujeres 26485, Ley 23.592 Contra Actos Discriminatorios, Ley 26.743 de Identidad de Género, Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; Guía sindical "Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo" (OIT para Argentina).	Internacional: Convenio 190 OIT.	Internacional: Convenio 111 y 190 (OIT), Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Regional: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto de San José de Costa Rica. Nacional: Ley 20744 de Contrato de Trabajo; Ley 26485 de Protección Integral de las Mujeres; Ley 27499 Micaela.	Internacional: Convenio 190 (OIT). Nacional: Ley Micaela 27.499.
8. Personas comprendidas	Todas las relaciones humanas que se desarrollen en la cooperativa y aquellas que se den en el marco de actividades educativas, artísticas, culturales o de otra índole, organizadas por la cooperativa y las/os socias/os y no socias/os vinculadas/os.	Toda persona que preste tareas en RTA S.E. cualquiera fuere su modalidad de vinculación, así como terceras personas que presten servicios o convivan en el mismo espacio físico que el personal de la empresa. Protege a mujeres y disidencias.	Toda persona que preste tareas en Télam, cualquiera sea su modalidad de vinculación; así como terceras personas que presten servicios y/o convivan en el mismo espacio físico que el personal. Protege a todas las personas trabajadoras, con independencia del género.	Trabajadoras/es que participen del Grupo. Si bien no aclara sujetos protegidos, en las definiciones habla sólo de mujeres.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina			
Nombre del medio	Una radio muchas voces	Radio y Televisión Argentina	TELAM	Grupo Octubre
9. Alcance	Capilla del Monte (Córdoba).	Argentina	Todo el país	Empresas del grupo.
10. Ámbito espacial	Todo el que involucre a la cooperativa, cualquiera sea el lugar; cualquier espacio que involucre a integrantes de la cooperativa; a través de medios telefónicos, radiofónicos, audiovisuales, impresos, gráficos, y de redes sociales.	En el lugar de trabajo, sea éste público o privado. En los lugares donde se paga a quienes trabajan, donde comen o donde descansan, en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.	Cualquiera de las instalaciones laborales de Télam o espacio físico y/o virtual (comunicaciones a través de correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles, websites, etc.); instalaciones de descanso, alimentación, sanitarias, de aseo, vestuarios; desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.	Espacio físico de trabajo, espacios públicos, trayectos laborales, eventos sociales, espacios virtuales, alojamientos provistos por la empresa.
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Situaciones de acoso, discriminación, maltrato, abuso y violencia basadas en cuestiones de clase, raza, etnia, nacionalidad, religión, de orientación y/o identidad sexual, de identidad de género y/o expresión de género, por motivos de ideología y/o cosmovisión, y discursos o expresiones de odio.	Comprende a los comportamientos y acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y personal de igual o inferior jerarquía, sin perjuicio de la modalidad de la contratación.	Comportamientos y acciones ocurridos entre pares; entre jefes/as y empleados/as, igual o inferior jerarquía; personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; o entre trabajadoras/es y un tercero/a por fuera del ámbito de Télam.	Conductas discriminatorias; acoso y hostigamiento psicológico; acoso y violencia sexual.
12. Tipos de violencia comprendidos	Todos los tipos y modalidades que sean alcanzados por la definición de las conductas alcanzadas.	Conductas discriminatorias, acoso, hostigamiento psicológico, acoso sexual y violencia sexual.	Situaciones de violencia laboral y/o de género de cualquier tipo (física, sexual, psicológica, económica, simbólica, etc) que se produzcan en el marco de los vínculos interpersonales originados en la relación de trabajo.	Sexual, psicológica, física, simbólica.
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	No específica.	Laboral cualquier formato.	Laboral. Comprende específicamente, además, toda violencia en o por las redes sociales y la distribución no consentida de datos, audios o imágenes.	Laboral

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina			
Nombre del medio	Una radio muchas voces	Radio y Televisión Argentina	TELAM	Grupo Octubre
14. Intervención frente al hecho	Asociadas/os especialmente llamadas/os por el Consejo de Administración para intervenir. Luego de la evaluación del caso, si es necesario, interconsulta profesional.	Equipo Especializado integrado con profesionales de RTA o externas/os ad honorem, con experiencia y formación en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y violencia laboral. La Dirección de Género y Diversidad coordinará el Equipo Especializado. Un Comité de Equidad Laboral, convocado por esta Dirección, decide las medidas a adoptar. Este Comité se integra por: Un/a representante de la Presidencia de RTA y los/las titulares de la Dirección de Gestión de Personal; el/la Gerente/a de Asuntos Legales de la Unidad de Negocios que corresponda según el caso; y el/la titular de la Dirección de Género y Diversidad o a quien designen en su representación. Asimismo, con carácter de veedor, un/a representante de la asociación sindical del/de la trabajador/a afectado/a.	A cargo del Comité de Equidad Laboral (de composición intersectorial, interdisciplinaria y con paridad de género). Se conforma ante cada caso con un/a representante designada/o por el Directorio; el/la Gerente/a de Recursos Humanos; el/la Gerente/a de Asuntos Legales; dos integrantes del Equipo Especializado de asistencia y tres de los/as trabajadores/as, a través de sus asociaciones sindicales, que actúan en carácter de veedores.	Un responsable interno está a cargo de la investigación; puede realizar consultas externas si lo considera necesario.
15. Principios de la intervención	Respeto y confidencialidad, no revictimización, transparencia, celeridad, igualdad, trato digno y humanizado, abordaje integral e interdisciplinario, no punitivista, consentimiento informado.	Derechos y garantías; respeto y confidencialidad; perspectiva de género; no revictimización; trato digno y humanizado; contención y orientación; celeridad y diligencia.	Respeto y confidencialidad, perspectiva de género, no revictimización, trato digno y humanizado, contención y orientación, celeridad y diligencia.	Prohibición de represalias, confidencialidad, celeridad, no revictimización.
16. Prevención	Talleres de debate y discusión; entrega de folletería informativa; publicaciones en redes sociales.	No prevé.	Mediante las diversas medidas previstas en el Programa (capacitación, estrategias de prevención, difusión).	Acciones de comunicación, formación o concientización.
17. Licencias por violencia	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.
18. Sanciones	Sólo en caso de reincidencia puede aplicarse apercibimiento, suspensión del vínculo con la cooperativa o extinción del vínculo.	Las dispone el Comité de Equidad Laboral, previa instrucción de un sumario.	Las decide la empresa.	Hechos leves: llamado de atención. Hechos graves o muy graves: las previstas en el estatuto del sindicato respectivo o en el convenio colectivo de trabajo.
19. Riesgos psicosociales	No prevé	No prevé.	El Equipo Especializado debe diseñar planes de acción con medidas específicas para evitar la reiteración de casos de violencia en las áreas involucradas en cada situación.	No prevé.
20. Asistencia frente a denuncia penal	Asesoramiento y provisión de información sobre organismos públicos.	El Comité de Equidad puede recomendar instar la acción penal previa conformidad de la víctima.	El Equipo Especializado debe asesorar en caso de delito sobre la posibilidad de radicar la denuncia.	No prevé.
21. Registro de casos	Por escrito hasta finalizar el caso.	No prevé.	A cargo de Equipo Especializado.	Debe registrarse el proceso de investigación: documentos, entrevistas, conclusiones, recomendaciones, informe final.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina			
Nombre del medio	Una radio muchas voces	Radio y Televisión Argentina	TELAM	Grupo Octubre
22.Revisión	No prevé.	No prevé.	A los 12 meses.	Se reciben comentarios y observaciones sobre el hecho por parte del staff laboral.
23.Reparación	Se prevén reuniones para celebrar acuerdos reparatorios.	No prevé.	El Equipo Especializado puede sugerir medidas reparatorias y el Directorio decide si proceden.	No prevé.
24.Rehabilitación	Orientación e información para vincularse con instituciones públicas pertinentes. Recomendación u obligatoriedad de participar en espacios de rehabilitación para personas violentas.	No prevé.	El Equipo Especializado sugiere instancias de capacitación para la persona denunciada.	No prevé.
25.¿Quién puede presentar la denuncia?	La víctima o una tercera persona.	Víctima o terceras personas que tomen conocimiento.	Cualquier integrante de Telam (víctima o tercera persona).	La víctima o terceras personas.
26¿Dónde y cómo?	Consejo de Administración.	Por escrito en sobre cerrado, o correo electrónico, ante la Dirección de Género y Diversidad. Ésta convocará al Equipo Especializado. El personal de conducción tiene obligación de denunciar.	Ante el Equipo Especializado, por cualquier medio, incluido el correo creado al efecto.	Canal provisto por la empresa.
27.Seguimiento	No prevé	No prevé.	A cargo del Comité de Equidad.	No prevé.
28.Medidas urgentes	Si fuera necesario, separar al denunciado.	Si las circunstancias del caso y el diagnóstico realizado lo amerita, con conformidad de la víctima: traslado del agresor, cambio de horario, cambio de turno.	Las sugiere el Equipo Especializado al Comité de Equidad. Se separa al agresor de manera transitoria o definitiva.	Separación de las partes, si fuera necesario.
29.Ayuda económica a la víctima	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina	
Nombre del medio	Revista Anfibia	Radio Estación Sur
1.Propiedad del medio	Universitaria	Organización de la sociedad civil.
2.Tamaño del medio	Mediano	Pequeño
3.Nombre del Protocolo	Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín.	Protocolo

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina	
Nombre del medio	Revista Anfibia	Radio Estación Sur
4. Año de aprobación del protocolo	2015	2023
5. Tipo de instrumento	Protocolo	Protocolo
6. Partes firmantes	Universidad Nacional de San Martín	Centro de Cultura y Comunicación - Radio estación Sur
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Regional: Convención Americana sobre Derechos Humanos y Convención de Belém do Pará. Nacional: Ley de Educación Superior 24.521, Ley de Protección Integral de las Mujeres 26.485, Ley de Identidad de Género 26.743. UNSAM: Estatuto de la Universidad, Estatuto para no docentes, Reglamento General de Alumnos.	Asume perspectiva de derechos humanos. Normativa nacional: Ley de Protección Integral de las Mujeres 26.485 y Ley de Identidad de Género 26.743.
8. Personas comprendidas	Toda persona que desarrolle cualquier actividad en la universidad; se extiende a cualquier organización externa que se vincule con la universidad.	Todas las personas que integran el colectivo de gestión y aquellas de otros colectivos u organizaciones que realicen programas, producciones especiales o coberturas en la emisora.
9. Alcance	Partido de San Martín, Provincia de Buenos Aires.	No especifica. La radio tiene sede en La Plata, Provincia de Buenos Aires.
10. Ámbito espacial	La Universidad y sus sedes.	Donde las personas involucradas estén realizando su actividad para la radio.
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Violencia de género. Protege expresamente a las mujeres. No menciona otros grupos vulnerables.	Violencia de género (mujeres e integrantes del colectivo LGBTQ+).
12. Tipos de violencia comprendidos	No especifica.	Violencia de género de todo tipo: sexual, física, psicológica, económica y patrimonial, simbólica. Incluye mensajes de odio, discriminatorios o violentos expresados "al aire".
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	No especifica. Incluye creación de contenido violento y difusión por cualquier medio.	Doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Argentina	
Nombre del medio	Revista Anfibia	Radio Estación Sur
14. Intervención frente al hecho	A cargo del "Programa contra la Violencia de Género" (interno). Si se imputa responsabilidad a un docente, debe intervenir el Consejo Superior.	A cargo de un equipo designado al efecto.
15. Principios de la intervención	Confidencialidad, imparcialidad, respeto, privacidad, consentimiento informado, asesoramiento y contención, no revictimización, celeridad.	Confidencialidad (pudiendo ser compartido con el Colectivo de Gestión, a menos que se exprese lo contrario), no revictimización, consentimiento informado, no punitivismo.
16. Prevención	Mediante difusión del "Programa contra la Violencia de Género".	Mediante difusión del protocolo a quienes integran la organización. Se prevén instancias de formación y reflexión colectiva.
17. Licencias por violencia	No prevé.	No prevé.
18. Sanciones	Según Reglamento Interno de Investigaciones Administrativas de la UNSAM. Serán consideradas faltas graves, pudiendo dejarse de lado el principio de gradualidad de la sanción.	Se habla con la persona agresora, se le sugiere formación; si reincide se lo "aleja" del espacio, luego de haber agotado todas las instancias de diálogo.
19. Riesgos psicosociales	No prevé.	Se sugiere paridad de género en los equipos de trabajo y personas entrevistadas; especialmente mujeres y LGBTIQ+ para temas masculinizados. Se impulsan proyectos que impliquen acceso a derechos.
20. Asistencia frente a denuncia penal	Si la víctima lo decide, la UNSAM se compromete a poner a disposición de la justicia las actuaciones y brindar colaboración. El "Programa contra la Violencia" la acompañará durante el trámite judicial.	No prevé.
21. Registro de casos	No prevé.	No prevé.
22. Revisión	No prevé.	Prevé análisis y debate permanente.
23. Reparación	No prevé.	No prevé.
24. Rehabilitación	No prevé.	Se sugieren instancias de formación a la persona denunciada.
25. ¿Quién puede presentar la denuncia?	Cualquier persona víctima.	Cualquier persona que se sienta vulnerada.
26. ¿Dónde y cómo?	Por escrito ante el "Programa contra la Violencia de Género".	No especifica.
27. Seguimiento	No prevé.	No prevé.
28. Medidas urgentes	La denuncia se remite a las unidades académicas implicadas para que se adopten estas medidas. Prevé que, de ser posible, se tomen de forma consensuada con las partes mediante conciliación.	Se busca separar a la persona agresora. Si la denuncia proviene de otro espacio, se la separa hasta que se resuelva en la organización denunciante.
29. Ayuda económica a la víctima	No prevé.	No prevé.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
1. Propiedad del medio	Público	Privado	Privado	Público	Organización de la sociedad civil.
2. Tamaño del medio	Grande	Pequeño	Grande	Grande	Pequeño
3. Nombre del Protocolo	Código de Ética	Protocolo de Autoprotección Proclama del Cauca.	Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género.	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Género y Orientación Sexual en Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC S.A.S.	Políticas de Prevención y Atención de Violencias de Género, Discriminación y Acoso.
4. Año de aprobación del protocolo	2015, con actualización en 2019.	S/F	2021	2023	2020
5. Tipo de instrumento	Código de Ética	Capítulo "Enfoque de Género" dentro del Protocolo de Autoprotección Proclama del Cauca.	Protocolo	Protocolo	Protocolo
6. Partes firmantes	EBC S.A.	Red de Medios de Comunicación "Programa del Cauca".	Comunican S.A. e Inversiones Cromos S.A.S.	RTVC D.A.S.	Fundación Hoja Blanca (organización no gubernamental).
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Nacional: Decreto 1171, 1994 -Código de Ética Profesional de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo Federal-; Ley 9.784/99 - Regula el proceso administrativo en el ámbito de la Administración Pública Federal; Decreto 6.029 -Sistema de Gestión de la Ética del Poder Ejecutivo Federal-; Estatutos de EBC; Resolución CEP 10 - Aprueba las reglas de funcionamiento y de procedimiento, delimitando competencias, deberes, procedimientos y otras medidas en el ámbito de los Comités de Ética establecidos por el Decreto 1171/1994-; Código de conducta para altos funcionarios de la administración federal; Código de Ética de EBC.	No menciona.	Internacional: Convenio 190 OIT. Nacional: Constitución Política de Colombia; Ley 360, Ley 906, Ley 1146, Ley 1257, Ley 1719, y Ley 1010. Otras normativas nacionales: Convenio 111, Decreto 2733, Código de Policía, Resolución 2626. Normas corporativas: Código Sustantivo del Trabajo y Código de Conducta Comunican e Inversiones Cromos.	Internacional: Plataforma de Acción de Beijing. Regional: Convención de Belem Do Pará. Nacional: Constitución Política de Colombia, Ley 599, Ley 1010, Ley 1257, Ley 1719, Ley 1952.	No menciona.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
8. Personas comprendidas	Todas las personas empleadas y agentes públicos que se desempeñen en EBC y prestadoras/es de servicios sin vínculo directo o formal con la EBC. Si hubiera procedimientos contra estas personas, una copia de la decisión definitiva deberá ser remitida a quien gestiona el contrato, a quien le corresponderá disponer las medidas pertinentes.	Mujeres reporteras de la redacción respecto de violencia interna o que provenga de terceras personas.	Personal interno de las compañías, contratistas, proveedores, asesores y terceros vinculados. No indica género de las personas protegidas pero amplía a violencia de género.	Todas las personas que se desempeñan en los medios públicos, así como las personas vinculadas a la entidad en su calidad de prestadoras/es de servicios, aprendices y practicantes.	Todas las personas de la organización.
9. Alcance	Brasil.	42 municipios del Cauca.	El de las dos empresas colombianas.	Colombia.	Colombia.
10. Ámbito espacial	No especifica.	Donde realizan la tarea.	Dentro y fuera de las empresas.	Sistema de Medios Públicos.	No aclara.
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Faltas éticas: incluye prohibición de discriminación y violencia por distintos motivos, como compromisos éticos de personas empleadas y agentes públicos.	Cualquier manifestación de violencia contra las mujeres de la redacción en el ejercicio de su profesión.	Todo tipo de agresiones contra el personal que provengan de personal interno o de externos.	Cualquier comportamiento humillante, denigrante, ofensivo, de connotación sexual, basado en el sexo.	Acoso u hostigamiento sexual y/u organizacional, violencia de género.
12. Tipos de violencia comprendidos	Origen social, cultural, étnico o relativos a género, edad, religión, opinión política, orientación sexual, condición física, psíquica e mental, o cualquier otra forma de discriminación.	Todo ataque verbal, físico o psicológico en el ejercicio profesional. En caso de ataque virtual, la agencia debe conservar la prueba pero la oculta al público. Si sufren violencia fuera de su tarea periodística, se brinda asesoramiento.	Física, sexual, psicológica y económica en razón de género.	Acoso sexual (físico, verbal, incluido el que se realiza a través de las redes, no verbal), discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo.	Física, verbal, no verbal, medidas institucionales, aislamiento social, ataques a la vida privada de la persona, agresiones psicológicas.
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	No prevé.	Laboral, de cualquier forma y por cualquier medio.	Laboral por cualquier medio.	Toda conducta que implique acoso sexual y discriminación por sexo en el ámbito del trabajo, por cualquier medio.	En la actividad laboral.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
14. Intervención frente al hecho	Comité de Ética, conformado por 2 titulares y 2 suplentes. Estas personas serán designadas por el Presidente de EBC y 1 titular y 1 suplente serán elegidos/as por el personal de EBC, en elección especial promovida por la propia Comisión.	Remite a la Resolución No. 0805 (2012), que expidió el "Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres" (estatal).	A cargo del Comité de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género: recibe denuncia, recopila pruebas, garantiza seguridad física, psicológica y sexual, dispone medidas.	A cargo de la Coordinación de Gestión de Talento Humano (recibe la denuncia), la oficina de Control Interno Disciplinario (realiza la investigación) y la Oficina Jurídica (si se trata de agresor vinculado pero no dependiente).	La Coordinación General evalúa si corresponde denuncia o sólo llamado de atención a la persona implicada. Si corresponde denuncia, eleva a Consejo Consultivo, para que investigue.
15. Principios de la intervención	Confidencialidad, debido proceso a favor de la persona denunciada, imparcialidad, no represalia, respeto a la dignidad humana.	Garantía de igualdad salarial y de oportunidades; consentimiento para la denuncia ante la autoridad por parte del medio; gratuidad.	Confidencialidad, no revictimización, respeto por los derechos laborales, buena fe, lealtad, diligencia, celeridad, reparación integral.	Respeto a la dignidad humana, ambiente laboral seguro y saludable, confidencialidad, debida diligencia, debido proceso, principio de inocencia, protección a la persona afectada, confidencialidad, no revictimización, consentimiento informado, no represalia contra víctima o testigos.	Presunción de buena fe, presunción de inocencia, confidencialidad -no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión-. Se prohíbe la mediación y conciliación. Se procura la justicia restaurativa y transformativa.
16. Prevención	Comité de Ética: promover seminarios, simposios y otros eventos, que propicien la difusión y la concientización de conductas éticas; recomendar, acompañar y avalar el desarrollo de acciones de difusión y capacitación sobre las normas éticas y disciplinarias. Dar amplia difusión al reglamento ético.	Las periodistas participarán de estrategias de prevención, difusión de la necesidad de prevenir y eliminar la violencia. Exigencia al gobierno para que instruya a las fuerzas de seguridad en la protección de periodistas. Se capacitará a todo el personal en género y violencia de género.	A cargo del Comité de prevención y atención, mediante difusión del protocolo, capacitación y concientización.	Publicación en la Intranet; capacitaciones de socialización y divulgación; jornadas de entrenamiento con contratistas, aprendices y practicantes. Las/os servidoras/es públicos suscribirán un compromiso de cero tolerancia al momento de su vinculación. Estas temáticas serán objeto de tratamiento y consideración en las evaluaciones de desempeño.	Garantizar el acceso a este documento y la información relacionada a éste. Brindar capacitación a todas las personas colaboradoras sobre los temas abordados en este documento. Destinar recursos para la operación de este protocolo. Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del mismo. Capacitaciones anuales en género y atención de violencias. Espacios formativos en herramientas de comunicación y resolución de conflictos. Incluir en los procesos de inducción la socialización de esta política y sus protocolos. Socializar estas políticas y sus protocolos con todas las personas relacionadas con la Fundación, así como otros manuales y códigos de ética particulares de los proyectos de Hoja Blanca. Actualización anual de esta política y otros documentos.
17. Licencias por violencia	No prevé.	No prevé.	No prevé.	Permisos a la víctima para su acompañamiento médico y/o psicológico y realización de trámites ante las autoridades que correspondan.	No prevé.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
18.Sanciones	El Comité de Ética puede sugerir: la exoneración del cargo, el regreso de la persona empleada al cargo o entidad de origen; el envío del expediente al sector competente para que examine eventuales transgresiones de naturalezas diversas; adoptar otras medidas para evitar o sanear desvíos éticos, labrando -si fuera el caso- un Acuerdo de Conducta Personal y Profesional; remitir para análisis de conducta a la Controladuría General o unidad específica del Poder Ejecutivo Federal; recomendar la apertura de un procedimiento administrativo.	No prevé.	Todo involucrado debe rendir cuentas cuando sus acciones guarden relación con sus funciones o impacten a la organización. Falta leve: suspensión hasta 8 días o mayor si reincide. Falta grave: despido con causa.	Los responsables serán objeto de sanción, pudiendo ser una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Si no es personal dependiente, se informará a la Oficina Asesora Jurídica en el caso de contratistas, o a la Coordinación de Gestión de Talento Humano en el caso de aprendices o practicantes.	Llamado de atención (si el hecho es leve). Para fijar la sanción se tendrá en cuenta: El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la falta; la gravedad de la misma; los daños que se hubieren producido o pudieran producirse; la capacidad económica de la persona infractora; la reincidencia de la persona infractora; si la persona es denunciada más de tres veces, se evalúan sanciones más severas, hasta la desvinculación.
19.Riesgos psicosociales	El área de Gestión de Personal organizará una capacitación anual sobre conducta e integridad de las personas administradoras y empleadas; y sobre política de gestión de riesgos a quienes administran.	Se promoverán espacios de diálogo dentro de la redacción que les permita a las periodistas contar con la confianza suficiente para hablar sobre los riesgos que enfrentan por razón de género y de oficio.	Adopta la Resolución 246 (2008) que obliga a las empresas a valorar los riesgos psicosociales de su personal. El Comité se encarga de evaluarlos y elabora un informe.	No especifica.	Se comprometen a evaluación anual de factores de riesgos psicosociales; elaboración anual de mapa de riesgos; diagnóstico actual de clima organizacional a través de una encuesta semestral.
20.Asistencia frente a denuncia penal	Si hay delito, la Comisión de Ética remite a las autoridades competentes.	La agencia debe informar a la autoridad estatal sobre hechos de violencia de los que tome conocimiento, previo consentimiento de la víctima. Se garantiza acceso adecuado a servicios integrales de apoyo: centros de acogida, servicios psicosociales, asesoramiento, atención médica y servicios jurídicos y sociales gratuitos.	El Comité colabora en la interposición de denuncias ante organismos públicos, brinda asesoramiento jurídico.	Se le deberá informar las entidades y/o autoridades a las que puede contactar para la atención en salud y el manejo de su queja. Si se tratara de un delito, RTVC debe dar aviso a la Fiscalía General de la Nación.	La Fundación Hoja Blanca brindará el acompañamiento necesario a la víctima en el proceso penal.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
21.Registro de casos	La decisión final se publica omitiendo los nombres de las personas involucradas. Con ella, la Comisión de Ética conforma un banco de datos de sanciones para fines de consulta, en caso de nominación para un cargo de alta relevancia pública. La resolución va a Gestión de Personal para asentar en el legajo de personal donde luego de 3 años, se elimina (siempre que no haya habido nueva infracción).	No prevé.	No prevé.	No prevé.	Se lleva el registro de cada caso.
22.Revisión	Siempre que se considere necesario.	No prevé.	No prevé.	Cuando sea necesario.	Anual.
23.Reparación	El Comité de Ética puede recomendar un Acuerdo de Conducta Personal y Profesional entre las partes. Y el proceso se suspende por dos años. Luego, se archiva o se sigue la investigación.	No prevé.	Puede recurrirse a la mediación para lograr un acuerdo. Si la trabajadora renuncia por el hecho violento, la empresa le paga indemnización. La empresa empleadora paga el tratamiento de recuperación de la víctima. Puede reordenar su tiempo de trabajo, cambiar de puesto o lugar de trabajo.	No prevé.	Si hay propuesta de reparación por la persona agresora, y es procedente, la Coordinación General reúne a las partes para subsanar la agresión. Para fijar reparación se tendrá en cuenta: restitución, rehabilitación, compensación, medidas de satisfacción, medidas de no repetición.
24.Rehabilitación	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.	Se considera como medida de reparación.
25.¿Quién puede presentar la denuncia?	La Comisión de Ética puede actuar de oficio o por denuncia de cualquier ciudadano/a, agente público, persona jurídica de asociación o entidad y controlar la investigación.	La víctima o terceros que tomen conocimiento.	La víctima o un tercero.	La víctima o quien tome conocimiento, previa autorización de la víctima.	La víctima o cualquier persona que forme parte de la organización, de sus órganos de gobierno, o cualquier persona externa -ya sea porque es víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante de la organización-.
26.¿Dónde y cómo?	Directamente ante la Comisión de Ética, por vía postal, correo electrónico o fax. Se crea un correo electrónico especial.	No prevé.	A través de un correo especial del Comité de Equidad.	Verbal o escrita ante la Coordinación de Gestión de Talento Humano. Se dará traslado a la oficina de Control Interno Disciplinario, a fin de iniciar el trámite pertinente.	Ante la Coordinación General, de forma verbal o escrita. Dirigida a un correo especial creado. Si es acoso sexual u organizacional, se denuncia ante el Consejo Consultivo.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Brasil	Colombia			
Nombre del medio	Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC)	Proclama del Cauca	El Espectador	Radio y Televisión Nacional de Colombia	Volcánicas
27. Seguimiento	No prevé.	No prevé.	A cargo del Comité de Prevención y Atención.	Mediante reportes semestrales a la gerencia, sobre los casos y las acciones de prevención.	No prevé.
28. Medidas urgentes	No prevé.	No prevé.	Puede sugerirlas el Comité de Prevención y Atención para garantizar integridad de la víctima.	Separación o cambio de lugar del presunto agresor; redistribución de horarios, funciones y actividades. En caso que exista una subordinación entre los presuntos víctima y agresor, se deberá informar al superior inmediato para que éste tome las medidas de prevención. Cualquier medida de prevención no puede generar ninguna afectación o menoscabo en los derechos de las partes involucradas o afectar la operación de la entidad.	El Comité evalúa la necesidad de medidas de protección. Para evaluar las medidas de protección se tomará en cuenta: riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos; situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos; contexto en el que han sucedido los hechos; relación de la presunta víctima y testigos; frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas; naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima (y personas que hayan testificado).
29. Ayuda económica a la víctima	No prevé.	Deriva a la seguridad social.	Se brinda acompañamiento médico, psicológico, jurídico.	No prevé.	Se proveerá apoyo y asistencia a la víctima a largo plazo.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Costa Rica	Chile	Ecuador
Nombre del medio	Diario Extra	Radio Universidad de Chile	Protocolo utilizado por diferentes medios
1. Propiedad del medio	Privado	Universitario	
2. Tamaño del medio	Mediano	Pequeño	
3. Nombre del Protocolo	Guía Técnica para la Prevención y Atención del Acoso Laboral o "Mobbing" en el lugar de Trabajo.	Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria.	Protocolo de Prevención y Atención de Violencia de Género y Discriminación para Medios de Ecuador.
4. Año de aprobación del protocolo	2021	2019	2023
5. Tipo de instrumento	Guía de aplicación voluntaria para empleadoras/es del sector público y privado. Son sugerencias a las empresas.	Protocolo	Protocolo y guía de buenas prácticas.
6. Partes firmantes	Ministerio de Trabajo y Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica.	Universidad de Chile	Protocolo marco para ser adoptado por los medios.
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Internacional: Declaración Universal de los Derechos Humanos. Nacional: Constitución Nacional de Costa Rica, Código de Trabajo, Constitución Política, Ley General de la Administración Pública.	No indica.	Internacional: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); OIT: Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, Convenio 156 sobre trabajadoras/es con responsabilidades familiares y Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Regional: Convención Americana de Derechos Humanos. Nacional: Constitución de Ecuador y Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres.
8. Personas comprendidas	Al ser un protocolo marco, no define ámbito personal.	Personas que estudian o trabajan en esta casa de estudios, en contra de personas vinculadas con ella.	Toda persona discriminada o violentada por cualquier causa.
9. Alcance	Costa Rica.	Chile.	Ecuador.
10. Ámbito espacial	Al ser un protocolo marco, no define ámbito espacial.	Dentro o fuera de los recintos universitarios.	Dentro y fuera de la redacción, pero vinculado a actividad laboral o vínculos laborales.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Costa Rica	Chile	Ecuador
Nombre del medio	Diario Extra	Radio Universidad de Chile	Protocolo utilizado por diferentes medios
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Acoso laboral vertical ascendente, descendente y horizontal; utiliza la expresión "mobbing".	Acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria.	Toda conducta que cause o pueda causar daño o que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.
12. Tipos de violencia comprendidos	Acoso laboral y sexual.	Física, sexual, psicológica (verbales y no verbales), física, amenazas y ofrecimientos sexuales, digitales.	Acoso sexual, acoso laboral, acoso digital, violencia de género, discriminación por cualquier causa.
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	Bajo cualquier forma en el ámbito laboral.	Cualquier tipo que ocurra en el ámbito de la universidad.	Mobbing (acoso moral), bullying (intimidación), abuso verbal, ataques físicos, acoso por maternidad, cyberacoso.
14. Intervención frente al hecho	Sugiere que sea una comisión interna de la empresa. Esta comisión, integrada por tres personas con formación en la temática, recibe la denuncia, investiga y efectúa recomendaciones. Además, la persona denunciante podrá remitir la denuncia a la Inspección General del Trabajo.	Unidad de Investigación Especializada o Fiscalía de la Dirección Jurídica Central.	Unidad de Género de cada redacción o, si no existe, se designa a una persona integrante de la organización. Se recomienda la formación de un equipo de psicólogos/as y abogados/as que tramiten la denuncia, confeccionen una hoja de ruta, resuelvan y sugieran medidas.
15. Principios de la intervención	Celeridad, objetividad, confidencialidad, no represalias, consentimiento informado.	Para denunciante y denunciado: a la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso; a recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto; a conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; a realizar observaciones y defensas; a presentar antecedentes y pruebas durante la investigación; a ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas; a realizar solicitudes en cualquier momento, y recibir una respuesta fundada; a solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final. Para la persona denunciante: no revictimización. Para el denunciando absuelto: derecho a solicitar medidas de reparación.	Confidencialidad, garantía de no repetición, debido proceso, no revictimización, información, proporcionalidad de la sanción, imparcialidad.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Costa Rica	Chile	Ecuador
Nombre del medio	Diario Extra	Radio Universidad de Chile	Protocolo utilizado por diferentes medios
16.Prevenición	Se sugiere elaborar medidas preventivas, un código de conducta y designar responsables de la aplicación, capacitar a los mandos medios, jefaturas y trabajadoras/es en manejo de conflictos sobre acoso y discriminación. Sugiere que los sindicatos, áreas de género, áreas de salud ocupacional, etc. participen asesorando en la temática.	No prevé.	Crear una política de tolerancia cero, definir qué se entiende por violencia de género, establecer las consecuencias, comunicar la política, establecer canales de denuncia, definir un plan de capacitación y sensibilización, monitoreo y revisión.
17.Licencias por violencia	No prevé.	No prevé.	No prevé.
18.Sanciones	Las que sugiera la comisión investigadora. Las debe aplicar la empresa, si las considera adecuadas. Si la denuncia es falsa, se aplican sanciones a la persona denunciante y se intenta mejorar las situaciones conflictivas. Además, puede darse intervención a la justicia, si corresponde.	Pueden aplicarse las definidas en los reglamentos universitarios estudiantiles o en leyes como el Estatuto Administrativo.	Amonestación, capacitación y educación, disculpas públicas o rectificación, multa, servicio comunitario, separación de la empresa. El medio debe informar públicamente las medidas adoptadas y la sanción impuesta.
19.Riesgos psicosociales	Sugiere identificar y evaluarlos en cada organización y desarrollar medidas para mitigarlos.	No prevé.	El programa de prevención debe incluir información sobre riesgos y formas de identificarlos.
20.Asistencia frente a denuncia penal	No prevé.	A cargo de las clínicas jurídicas de la Facultad de Derecho de Chile. La Universidad puede apoyar la denuncia si la persona es mayor de edad y lo autoriza.	Prevé asesoramiento y derivación a organismos competentes.
21.Registro de casos	Sugiere notificar al Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acerca de los procesos de investigación realizados y los resultados de la atención de la denuncia. Además la empresa debe custodiar la documentación.	Queda registro.	Como parte de la política de prevención, prevé el monitoreo de casos.
22.Revisión	No prevé.	No prevé.	No prevé.
23.Reparación	No prevé.	No prevé (para la víctima).	Prevé retractación pública, disculpas, posible indemnización financiera, garantía de no repetición, se prevé apoyo psicológico y rehabilitación.
24.Rehabilitación	No prevé.	No prevé.	No prevé rehabilitación del agresor; prevé capacitación como sanción.
25.¿Quién puede presentar la denuncia?	La víctima.	Cualquiera en forma escrita o verbal.	No prevé.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Costa Rica	Chile	Ecuador
Nombre del medio	Diario Extra	Radio Universidad de Chile	Protocolo utilizado por diferentes medios
26.¿Dónde y cómo?	De forma verbal o escrita, ante la Comisión que designe la empresa.	Ante profesional encargada/o de la primera acogida, establece el primer contacto con la persona afectada y la deriva a la instancia pertinente. Si se trata de situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razones de género: Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género central. Si se trata de acoso laboral o discriminación arbitraria por cualquier otro motivo: Dirección Jurídica de la Universidad.	No prevé.
27.Seguimiento	No prevé.	No prevé.	Se recomienda que esté a cargo de un grupo de abogados/as y psicólogos/as que provea la redacción.
28.Medidas urgentes	Para proteger a la víctima se prevé reubicación laboral, separación temporal con goce de haberes, exigencia de que las órdenes se le trasladen por escrito, garantía de no contacto.	Pueden pedirse en protección de la víctima pero sin afectar a la persona denunciada y comprenden: flexibilidad académica para las personas afectadas (ej. justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones, postergación de estudios o interrupción de asignaturas sin reprobarlas); separación de espacios físicos; redistribución de horarios; cambio de sección o asignatura. Pueden pedirse medidas cautelares pero las dispone el fiscal, comprenden: prohibición de acercamiento a determinadas personas en espacios universitarios; prohibición de asistencia a determinadas actividades o a determinados recintos universitarios; cancelación de inscripción o de participación en determinadas asignaturas o actividades universitarias; suspensión preventiva de estudiante denunciado/a, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios.	No prevé.
29.Ayuda económica a la víctima	Si se constata la afectación en la salud, se sugiere derivar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.	No prevé.	Prevé como forma de reparación.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Panamá	Perú	Uruguay	Venezuela
Nombre del medio	TVN Media	Grupo La República	TV Ciudad	Tal Cual
1. Propiedad del medio	Privado	Privado	Público	Organización de la sociedad civil.
2. Tamaño del medio	Grande	Grande	Grande	Pequeño
3. Nombre del Protocolo	Política para Denuncias y Resolución de Actos Discriminatorios.	Código de Conducta Ética Laboral.	Procedimiento en materia de Acoso Sexual Laboral.	Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento o Acoso Sexual y/o Laboral entre el Personal de Tal Cual.
4. Año de aprobación del protocolo	2018	2019	2012	2021
5. Tipo de instrumento	Protocolo (aunque no utiliza ese término).	Código de Conducta, que incluye un protocolo de actuación.	Procedimiento de intervención genérico.	Protocolo
6. Partes firmantes	TVN Media	Grupo La Republica Publicaciones SA.	Grupo de Trabajo de la Comisión de Equidad y Género de la Intendencia de Montevideo	Diario Tal Cual
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Internacional: Tratados de DDHH ratificados por Panamá (no específica). Nacional: Ley 7 que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios. De la organización: Decálogo de Etica y normas de actuación de TVN Media, Reglamento interno de Trabajo, Políticas de RRHH.	Nacional: Ley 27942 de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su modificatoria.	Ley Nacional 18.561 de Acoso Sexual.	No indica.
8. Personas comprendidas	Todas las personas que colaboran con TVN Media.	Todas las personas colaboradoras, con independencia de su cargo, categoría o jerarquía (empleados/as, practicantes, locadores/as de servicios).	Personas empleadas y funcionarios/as de la Intendencia de Montevideo.	Todo el personal de TAL CUAL.
9. Alcance	Panamá	Perú	Montevideo (Uruguay).	Venezuela.
10. Ámbito espacial	No especifica.	Cualquier lugar físico, si se encuentran trabajando.	No indica.	No indica.
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo, sexismo.	Discriminaciones, abusos verbales o físicos, o comportamientos ofensivos.	No especifica.	No especifica.
12. Tipos de violencia comprendidos	No aclara.	Hostigamiento laboral, acoso sexual, discriminación.	Acoso sexual.	Hostigamiento y acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual o identidad de género, acoso sexual ambiental (cuando una persona crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante), humor homóforo, humor misógino, humor misándrico, humor sexista, humor transfóbico.
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	Laboral, cualquiera sea la modalidad.	Laboral por cualquier medio, incluidos medios electrónicos o redes sociales.	Laboral.	Laboral (cualquier modalidad).

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Panamá	Perú	Uruguay	Venezuela
Nombre del medio	TVN Media	Grupo La República	TV Ciudad	Tal Cual
14. Intervención frente al hecho	Comité de Ética (integrado por Gerente/a General y Dos Directores/as). Recibe y tramita las denuncias.	Si hay una queja, debe canalizarse a través jefes/as, encargados/as o Comité de Ética que dispone de una línea de denuncias. La investigación la realiza RRHH.	La investigación está a cargo de Unidad de Instrucción Especializada dependiente de la División Asesoría Jurídica.	Comité de cinco integrantes, preferiblemente sensibilizadas/os con la materia objeto del Protocolo, tres designadas por el Consejo Asesor y dos por la Dirección. Tres deberán ser de sexo femenino y dos de sexo masculino. Si fuere necesario sustituir a algún miembro del Comité, se asegurará que el/la designado/a sea del mismo sexo de la persona desincorporada. Dentro de los primeros 15 días de cada año se procederá a realizar la designación o ratificación de quienes integran el Comité. El Comité recibe la denuncia, investiga, y efectúa recomendaciones.
15. Principios de la intervención	Confidencialidad, celeridad, no represalias contra denunciante ni personas que testifiquen.	Confidencialidad, trato respetuoso, presunción de inocencia.	Consentimiento informado, principio de inocencia, celeridad.	Confidencialidad, dignidad, escucha y empatía; no revictimización; transparencia del procedimiento (qué hacer, dónde recurrir según gravedad casos); comunicación, difusión y capacitación; protección, asesoramiento y acompañamiento; celeridad; no represalias contra denunciante ni testigos.
16. Prevención	La empresa promueve programas de comunicación interna y capacitación que sensibilicen, prevengan, orienten y asesoren.	Se crea un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en cumplimiento con la Ley 27942; está integrado por 2 representantes de la empresa y 2 de los/as trabajadores/as, una persona de cada género.	No prevé.	Actividades formativas cada seis meses sobre la temática. Inclusión de cláusula contractual sobre compromiso con la no realización de tales conductas y de lo contrario, la persona puede ser desvinculada. Estrategias de comunicación a través de medios y redes del diario. El Comité difunde el Protocolo.
17. Licencias por violencia	No prevé.	Previstas como medidas previas durante la investigación.	Sólo durante la investigación. Prevé derivación a Salud Ocupacional para que le brinde contención.	No prevé.
18. Sanciones	Si se comprueba el hecho denunciado se sanciona conforme a Ley 7, Código de Trabajo y Reglamento Interno. Si el hecho no se prueba de forma fehaciente, no se sanciona.	Las aplica RRHH; deben ser proporcionales a la falta. Si la denuncia resulta infundada, RRHH puede sancionar al/la denunciante. Tipos: llamado de atención, suspensión, despido.	Si corresponde, las aplica la División Asesoría Jurídica, pero las firma la/el Intendente. Si de la investigación surge denuncia falsa, se aplican sanciones conforme ley 18.561 (Ley Nacional de Acoso Sexual).	Amonestación verbal o escrita; transferencia del espacio de trabajo; postergación de ascensos o asignaciones de nuevas funciones; despido. Para graduar la sanción se tendrá en cuenta: duración de los incidentes (aislado o serie continuada); abuso de autoridad; posición de la persona que presentó el caso y de la acusada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización); tipo de acoso sexual y/o laboral -especialmente, si el hostigamiento o acoso es verbal o físico-; especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual; edad; discapacidad, etc; si hubo actos similares anteriormente; reconocimiento de la o el hostigador/ acosador (a) sobre su comportamiento constituye una violación de los derechos humanos, en general, y de una política institucional, en particular.
19. Riesgos psicosociales	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Panamá	Perú	Uruguay	Venezuela
Nombre del medio	TVN Media	Grupo La República	TV Ciudad	Tal Cual
20. Asistencia frente a denuncia penal	No prevé.	Si la víctima recurre a la Justicia o Autoridad del Trabajo, queda eliminada cualquier resolución o mediación por la empresa.	No prevé.	Si hay delito, se orienta para la denuncia penal. La Dirección brinda asesoramiento jurídico.
21. Registro de casos	No prevé.	No prevé.	No prevé.	La Dirección, a través del Comité que se crea en virtud de la aplicación de este protocolo, llevará a cabo una actividad de seguimiento y registro de las denuncias e investigaciones.
22. Revisión	No prevé.	A cargo del Comité de Ética de acuerdo a las necesidades que se presenten.	No prevé.	El Comité debe recomendar a la Dirección revisiones sobre el procedimiento vigente.
23. Reparación	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.
24. Rehabilitación	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.
25. ¿Quién puede presentar la denuncia?	La víctima.	El/la colaborador/a que sienta el agravio.	La persona en situación de acoso sexual laboral.	La víctima o un tercero.
26. ¿Dónde y cómo?	En forma presencial; mediante correo electrónico creado ad hoc; celular de quienes integran el Comité de Ética; o ante Supervisor/a de su Área que debe elevarlo al Comité.	Presentando la queja escrita ante la Jefatura de RRHH o Gerencia General; o ante el/a superior inmediato que debe elevarla. Si quiere hacerla en forma anónima, cuenta con la "Linea Etica", que es externa a la empresa.	Personalmente o en forma escrita u oral, ante la Unidad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.	Ante el Comité: por escrito, personalmente o por medio electrónico.
27. Seguimiento	No prevé.	No prevé.	No prevé.	A cargo del Comité.
28. Medidas urgentes	No prevé.	Las dispone RRHH, pudiendo disponer: rotación o suspensión temporal del presunto hostigador; rotación de la víctima, a solicitud de la misma; licencia con goce de sueldo de la víctima; impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial.	La Unidad de Instrucción Especializada puede recomendarlas: traslados, cambios de horario u otras adecuadas.	Se pueden adoptar cuando hay indicios suficientes de la existencia del acoso (separación del agresor, cambio de puesto o turno de éste o de la víctima, si no es posible separar al agresor). Si el denunciado es miembro del Comité, debe ser destituido y reemplazado por quién designe la Dirección.
29. Ayuda económica a la víctima	No prevé.	No prevé.	No prevé.	La Dirección brinda asesoramiento psicológico.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Regional
Nombre del medio	Agencia EFE
1. Propiedad del medio	Pública
2. Tamaño del medio	Grande
3. Nombre del Protocolo	Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Sexo, y el Acoso Moral o Psicológico en la Agencia EFE SAU SME.
4. Año de aprobación del protocolo	2011, actualizado en 2019.
5. Tipo de instrumento	Protocolo (como parte del Plan de Igualdad y Conciliación) para negociar su inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo.
6. Partes firmantes	Agencia EFE, SAU, SME (medios públicos).
7. Marco Legal (local, regional, internacional)	Regional: normativa de la Unión Europea. Nacional: Constitución Española; legislación laboral; Ley Orgánica 3/2007 que obliga a empresas de más de 250 trabajadoras/es a elaborar planes de igualdad. Convenio colectivo en vigor de Agencia EFE, SAU, SME.
8. Personas comprendidas	Todo el personal de la Agencia EFE incluido en el ámbito del convenio colectivo vigente y las terceras personas que denuncien a personal de la empresa (autónomas/os, contratistas, becarias/os, contratadas/os locales, etc.).
9. Alcance	España
10. Ámbito espacial	No aclara.
11. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Todas las que puedan ser calificadas como acoso sexual, acoso en razón de sexo y acoso moral.
12. Tipos de violencia comprendidos	Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico.
13. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	Cualquier modalidad.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Regional
Nombre del medio	Agencia EFE
14. Intervención frente al hecho	Se crea un Comité contra el acoso interno integrado por tres personas (mínimo dos mujeres) con cargos de Presidencia del Comité Intercentros (quien delegará a su vez en el Comité de Empresa de Madrid o de Barcelona o en la/el Delegada/o de personal), Responsable del Servicio Médico y Responsable de Asesoría Jurídica. Este organismo investiga y elabora un informe que eleva a la Dirección de Recursos Humanos.
15. Principios de la intervención	Confidencialidad, respeto de la intimidad, celeridad.
16. Prevención	A cargo de la Comisión de Igualdad, mediante campañas informativas, formación y sensibilización.
17. Licencias por violencia	No prevé.
18. Sanciones	Las aplica la Dirección de Recursos, si lo considera, y de acuerdo al régimen disciplinario del convenio colectivo (ej: suspensión de empleo y sueldo, despido, etc). El Comité podrá determinar si la denuncia es manifiestamente falsa y considerar la conducta como falta grave o muy grave.
19. Riesgos psicosociales	No prevé.
20. Asistencia frente a denuncia penal	No prevé.
21. Registro de casos	No prevé.
22. Revisión	Cuando sea necesario.
23. Reparación	No prevé.
24. Rehabilitación	No prevé.
25. ¿Quién puede presentar la denuncia?	La persona agredida o una tercera persona.
26. ¿Dónde y cómo?	Establece un plazo de prescripción para la denuncia (faltas graves: 20 días; muy graves: 60 días). La prescripción se interrumpe por denuncia laboral, penal o administrativa.
27. Seguimiento	A cargo de la Comisión de Igualdad.

Protocolos de violencia de medios de comunicación

País/Región	Regional
Nombre del medio	Agencia EFE
28. Medidas urgentes	Puede sugerirlas el Comité de Acoso, quien deberá elevar la solicitud a la Dirección de Recursos Humanos para que adopte las medidas, por ejemplo: cambio de turno o cambio de departamento.
29. Ayuda económica a la víctima	No prevé.

Protocolos de violencia de sindicatos

País/Región	Argentina				
Nombre del medio	Asociación de Prensa de Santa Fé	Asociación de Prensa de Santa Fé	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SIPREBA)	Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN)	Sindicato de Prensa de Rosario
1.Nombre del Protocolo	S/N	Protocolo de Actuación en el Ámbito Laboral en casos de Violencia de Género en el marco de la Ley 26.485.	Protocolo de actuación ante casos de Violencia de Género.	Protocolo de Prevención de Violencias de Géneros en los Medios Periodísticos de la Provincia de Córdoba.	Protocolo de Prevención y Acción en casos de Discriminación, Acoso y Violencia por Razones de Género contra Mujeres y Personas LGBTIQ+ en el Ámbito Laboral.
2.Año de aprobación del protocolo	2019	2020	2019	2018	2019
3.Tipo de instrumento	Protocolo	Protocolo (en el marco de un acuerdo colectivo bipartito ultraactivo) de otorgamiento de licencias por violencia de género de hasta 15 días por año con goce de haberes. Complementa el Protocolo de marzo 2020. Las partes podrán pedir la homologación ante el Ministerio de Trabajo.	Protocolo	Protocolo	Protocolo
4.Partes firmantes	Asociación de Prensa de Santa Fe	Asociación de Prensa de Santa Fe, Radio Universidad Nacional del Litoral S.A. LT 10, Diario El Litoral S.R.L., Onda 9 S.A., Multiportal Medios S.A., Cable y Diario S.A., Aire Digital S.A., Aire S.R.L., Telecom Argentina S.A.	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (Sipreba)	CISPREN y cada empresa de comunicación de la provincia de Córdoba -pública o privada- deberá adherir al protocolo y disponer un Plan de Acción Interno para cumplirlo.	Sindicato de Prensa de Rosario
5.Marco Legal (local, regional, internacional)	Nacional: Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres.	Nacional: Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres y Ley 26.743 de Identidad de Género.	Nacional: Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar y Ley 26.743 de Identidad de Género. Provincial (Ciudad de Buenos Aires): Ley 1265 de Violencia familiar y Doméstica y Ley 1688 de Prevención y Asistencia a las Víctimas de Violencia Familiar y Doméstica.	Internacional: Declaración de principios y normas fundamentales de la OIT; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y Protocolo Facultativo. Regional: Convención de Belém do Pará. Provincial: Ley 9.283 de Violencia Familiar; Ley 10.352 de Adhesión a la Ley Nacional 26.485; Resolución Nº 099 del Ministerio de Trabajo "Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral".	Internacional: Convenios 100, 111, 156, 189, 190 y Rec. 206 de la O.I.T. Regional: Convención de Belem Do Pará. Nacional: Constitución Nacional, Ley de Contrato de Trabajo 20.744, Ley antidiscriminatoria 23.592, Ley de Identidad de Género 26.743, Ley de Protección Integral de las Mujeres 26.485, Resolución Nro. 5/2007 del Ministerio de Trabajo de la Nación. Decretos, Ordenanzas y Resoluciones Provinciales.

Protocolos de violencia de sindicatos

País/Región	Argentina				
Nombre del medio	Asociación de Prensa de Santa Fé	Asociación de Prensa de Santa Fé	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SIPREBA)	Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN)	Sindicato de Prensa de Rosario
6. Personas comprendidas	Trabajadores/as de prensa, afiliadas/os o no, cualquiera sea su modalidad laboral.	Periodistas comprendidas/os en el estatuto del/la periodista profesional y personal administrativo de empresas comprendido en el ámbito de aplicación de los CCT 541/08 (convenio colectivo nacional de trabajadoras/es de prensa), 184/75 (convenio colectivo de Trabajadoras/es de Prensa de Santa Fe), Ley 12908 (Estatuto del/la Periodista Profesional) y Dto. 3839/46 (Estatuto del/la Empleada/o Administrativa/o de Empresas Periodísticas).	Trabajadores y trabajadoras de prensa afiliadas/os, bajo cualquier modalidad de trabajo. Si las personas implicadas son terceros, se acompaña a la persona denunciante.	Mujeres y diversidades de las empresas de comunicación públicas y privadas de la provincia de Córdoba.	Conjunto de trabajadoras/es afiliadas/os o no, comprendidas/os dentro del ámbito del personal del Sindicato de Prensa Rosario que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género en el ámbito laboral.
7. Alcance	12 departamentos de la provincia de Santa Fe.	Provincia de Santa Fé.	Ciudad de Buenos Aires	Provincia de Córdoba.	Ciudad de Rosario (Provincia de Santa Fe, Argentina).
8. Ámbito espacial	Espacio físico de trabajo, espacios públicos, trayectos laborales, eventos sociales, espacios virtuales.	No aclara.	Espacio físico de trabajo, espacios públicos, trayectos laborales, eventos sociales, espacios virtuales.	Dentro del espacio de trabajo y fuera de él, si se está trabajando.	Se entiende que el ámbito laboral abarca el lugar de trabajo físico o establecimiento, los espacios públicos donde se desempeñe la función, el trayecto hacia y desde el trabajo, y los eventos sociales relacionados con la tarea realizada.
9. Conductas alcanzadas según personas involucradas	Entre pares, jefes/as y empleados/as/, personas contratadas, entre trabajadora y personal externo al gremio de prensa.	Toda forma de violencia contra mujeres y disidencias, pero podrá extenderse por analogía a varones que experimenten violencia.	Entre pares, jefes/as y empleados/as, personas con cualquier modalidad, entre trabajadora y personal externo al gremio de prensa.	Entre pares y provenientes de terceros hacia mujeres trabajadoras de la comunicación.	Todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencia por razones de género, que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se realicen contra las mujeres y las personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBTIQ+); provocadas por una o más personas de mayor, igual o inferior jerarquía en la estructura laboral - personas contratadas, o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación, terceras personas con las que las/os trabajadoras/es tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientas/es, usuarias/os, proveedoras/es)-.

Protocolos de violencia de sindicatos

País/Región	Argentina				
Nombre del medio	Asociación de Prensa de Santa Fé	Asociación de Prensa de Santa Fé	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SIPREBA)	Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN)	Sindicato de Prensa de Rosario
10. Tipos de violencia comprendidos	Violencia de género ejercida contra mujeres, ataques de odio hacia las disidencias sexuales y de género.	Los comprendidos en la Ley 26485.	Violencia de género ejercida contra mujeres, ataques de odio hacia las disidencias sexuales y de género.	Física, sexual, económica, psicológica, institucional.	Los reconocidos en el artículo 5to de la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica.
11. Tipos y modalidades de violencia según la forma empleada	Física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y mediática, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica.	Laboral (no aclara modalidades).	Física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y mediática, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica.	Violencia de género en el ámbito del trabajo.	Que ocurran en el ámbito laboral y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia.
12. Intervención frente al hecho	El sindicato a través de la Comisión de Géneros.	Las empresas designarán un área, sector o personas a cargo para atender los casos, y dar acompañamiento y seguimiento adecuados con el objetivo de lograr una asistencia integral y el abordaje correspondiente. Por su parte, la Asociación de Prensa de Santa Fe dará el acompañamiento definido por su Protocolo de Actuación ante casos de violencia de género hacia las mujeres y disidencias.	El sindicato a través de la Secretaría de Mujeres y Géneros. Se formará una Comisión de Investigación integrada por personal de la Comisión Directiva y de la Secretaría de Mujeres y Géneros, junto a un equipo interdisciplinario.	Las empresas deberán contar con una oficina separada para recibir denuncias y deben abrir sumario administrativo con intervención del CISPREN.	Comisión de Género y Diversidad: una integrante de la Comisión Directiva, la responsable del área de Género (hasta que se reforme el estatuto y se cree la Secretaría de Género), y una trabajadora de las comisiones internas (de un medio distinto a donde ocurra el hecho). Con asesoramiento legal y psicológico. Realiza un informe que eleva al sindicato para que adopte las medidas adecuadas, con conformidad de la denunciante. Si la persona denunciada es miembro de la conducción del sindicato, se solicita la intervención de la central sindical a quien se ha adherido el sindicato.
13. Principios de la intervención	Asesoramiento, respeto y privacidad, confidencialidad, consentimiento informado, garantía de derecho de defensa de la persona denunciada, no revictimización, investigación del hecho.	Confidencialidad, respeto, no revictimización, privacidad y autonomía, consentimiento informado, intangibilidad del salario y beneficios, prioridad en la protección de la víctima.	Asesoramiento, respeto y privacidad, no revictimización, investigación del hecho.	Contención y consentimiento en cuanto a la aplicación del Protocolo.	Celeridad, imparcialidad, confidencialidad, conservación del puesto de trabajo, protección de testigos, restablecimiento de condiciones previas al hecho.
14. Prevención	Capacitaciones, charlas y campañas de difusión.	Diálogo permanente entre las partes sobre la temática, y concientización mediante acciones propias y/o conjuntas.	Talleres y charlas; campañas de difusión en las empresas.	CISPREN deberá implementar, junto a las empresas, la elección de una delegada de género en cada empresa, que integrará la Comisión de Género del sindicato. Su función es velar por el cumplimiento del Protocolo y colaborar en la investigación en cada empresa. Será capacitada como acompañante comunitaria en violencia hacia la mujer.	La Comisión de Género y Diversidad, en conjunto con la Comisión Directiva, mediante campañas de divulgación, capacitación y sensibilización. El sindicato articulará con las empresas empleadoras con fines de prevención. Se podrán realizar articulaciones intersindicales e intersectoriales en conjunto con el sector empleador. Capacitación prevista en el convenio colectivo de trabajo.

Protocolos de violencia de sindicatos

País/Región	Argentina				
Nombre del medio	Asociación de Prensa de Santa Fé	Asociación de Prensa de Santa Fé	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SIPREBA)	Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN)	Sindicato de Prensa de Rosario
15.Licencias por violencia	Se promueve inclusión en la negociación paritaria.	Ese es el objeto de este protocolo.	Se promueve la elaboración de un protocolo con el sector empleador que incluya licencias por violencia de género, reducción de la jornada, separación del agresor y ayuda económica y se promoverá la ratificación de esos acuerdos en cada comisión interna.	Las víctimas pueden solicitarla.	Se promoverán a través de la negociación colectiva y sin requerimiento de denuncia judicial.
16.Sanciones	Las situaciones de violencia son consideradas faltas y se las sanciona acorde al estatuto del sindicato.	No prevé.	Serán consideradas faltas graves y la Comisión Directiva del sindicato será la encargada de definir las sanciones a tomar -apercibimiento o suspensión como afiliado- dependiendo de la gravedad de la denuncia, la reincidencia y la aceptación de los hechos por parte del denunciado. Se podrá exigir la separación del denunciado, hasta la resolución definitiva. Se reformará el estatuto para incluir la violencia de género como conducta antisindical.	No prevé.	No prevé.
17.Riesgos psicosociales	Promoción de espacios de diálogo y concientización.	No prevé.	Garantizar ambientes libres de violencia.	No prevé.	No prevé.
18.Asistencia frente a denuncia penal	Se provee gratuitamente.	No prevé.	Se asegura asistencia gratuita.	Asistencia psicológica y jurídica por parte del recurso disponible en los distintos estamentos del Estado. Las víctimas podrán recurrir a la Oficina de Violencia del Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba para operar con el protocolo de dicha oficina.	La Comisión debe brindar asesoramiento legal y el sindicato deberá brindar acompañamiento en el proceso.
19.Registro de casos	Datos de la persona que consulta o denuncia, de la persona denunciada, descripción de la situación, sugerencias, medidas de acción sindical, resultados.	No prevé.	La Secretaría de Mujeres y Géneros llevará registro de casos y elaborará estadísticas y un análisis sistemático, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención.	No prevé.	Se consignarán todos los datos de los casos, para elaborar estadísticas y estrategias de prevención.
20.Revisión	A los seis meses de la firma.	No prevé.	Una vez por año.	No prevé.	A los seis meses, previa recepción de sugerencias.
21.Reparación	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.
22.Rehabilitación	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.	No prevé.

Protocolos de violencia de sindicatos

País/Región	Argentina				
Nombre del medio	Asociación de Prensa de Santa Fé	Asociación de Prensa de Santa Fé	Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SIPREBA)	Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (CISPREN)	Sindicato de Prensa de Rosario
23.¿Quién puede presentar la denuncia?	La víctima o un tercero que haya tomado conocimiento directo (debiendo ser luego ratificada por la víctima).	La propia trabajadora afectada (no es denuncia, sino pedido de licencia).	La víctima o una tercera persona, para que luego ratifique la víctima.	La víctima.	La víctima o terceros.
24.¿Dónde y cómo?	No prevé.	Deberá acreditarla mediante alguna de las siguientes: constancia de atención de un ámbito de salud pública o contención social, u organismo de atención de mujeres en situación de violencia; certificado de atención de profesional independiente, o de una organización de la sociedad civil; copia de la denuncia policial, judicial o en sede administrativa, en caso que la mujer hubiera realizado una denuncia. En caso de que no se haya expedido una constancia, el área o personal designado por la empresa como responsable de recibir a las mujeres en situación de violencia tendrá la facultad de justificar la licencia, según el análisis de la situación, en función de la declaración de la mujer.	Secretaría de Mujeres y Géneros.	Ante la Delegada de Género.	No indica.
25.Seguimiento	No prevé.	No prevé.	A través de personas delegadas del sindicato.	No prevé.	No prevé.
26.Medidas urgentes	La empresa debe tomar medidas para impedir el contacto.	No prevé.	La Comisión Directiva evalúa su necesidad.	No prevé.	No prevé.
27.Ayuda económica a la víctima	No prevé.	Se facilitarán los permisos pertinentes para la realización de trámites administrativos y/o judiciales que no puedan ser desarrollados fuera de la jornada de trabajo, debiendo acompañar para su justificación las constancias respectivas y solicitarlos con una anticipación de 48 horas.	Se prevé según el caso.	No prevé.	Se promoverá que la obra social cuente con profesionales especializados a fin de derivar los casos que lo requieran.

Metodología

Selección y características de los protocolos

El presente trabajo reúne un análisis de veintisiete protocolos de intervención y prevención de la violencia laboral y de género utilizados por medios de América Latina a partir de una búsqueda y contacto inicial con más de sesenta organizaciones de noticias de la región¹.

Los protocolos analizados pueden categorizarse de la siguiente manera:

Quién los realizó: Veintidós fueron elaborados por organizaciones de noticias y cinco por sindicatos².

Países: Doce son de Argentina³: siete de medios y cinco de sindicatos; cuatro de Colombia; hay uno por cada uno de los siguientes países: Brasil, Costa Rica, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela; y finalmente dos son regionales: uno que abarca tres países (México, Honduras y Guatemala) y otro que es de una agencia de noticias española que se utiliza en las filiales de la misma en América Latina.

Propiedad de los medios: De los veintidós protocolos pertenecientes a organizaciones de noticias: cuatro son de medios ligados a la sociedad civil; seis a medios públicos; nueve a privados; dos a universidades; y uno fue generado por un consorcio de organizaciones y medios de la sociedad civil.

Tamaño de los medios: Trece los protocolos fueron realizados por medios grandes, seis por pequeños, dos por medianos, y uno por un consorcio de medios de tamaño diverso.

1 Los protocolos pertenecientes a medios de tamaño grande (más de 50 personas) que fueron provistos para la investigación por trabajadoras/es de los mismos están detallados en el cuadro anexo con el nombre del medio; hay sin embargo tres protocolos pertenecientes a grupos multimedia -uno de México, uno de Argentina y uno regional- que no están incluidos en el cuadro anexo ni se develan sus nombres en el análisis por solicitud de confidencialidad de las mismas empresas.

2 Fueron incluidos protocolos de sindicatos ya que hay organizaciones de noticias que los usan.

3 El hecho de que haya más protocolos de Argentina no tiene que ver con que efectivamente en este país existan más medios que dispongan de esta herramienta, sino que es el país en el que está la sede de la organización que realizó la investigación y por ese motivo fue más fácil acceder a esta información. Los datos recabados no resultan suficientes para afirmar en qué país de la región hay más organizaciones de medios que dispongan de protocolos de violencia de género.

Criterios de análisis

Analizaremos los protocolos relevados conforme a los criterios que se enuncian a continuación:

- | | |
|---|--|
| 1. Tipo de instrumento | 13. Sanciones |
| 2. Partes firmantes | 14. Riesgos psicosociales |
| 3. Marco legal | 15. Asistencia frente a denuncia penal |
| 4. Sujetos comprendidos | 16. Registro de casos |
| 5. Ámbito geográfico | 17. Revisión |
| 6. Ámbito espacial | 18. Reparación |
| 7. Conductas alcanzadas según personas involucradas | 19. Rehabilitación |
| 8. Tipos y modalidades de violencia | 20. Quién puede denunciar y cómo |
| 9. Intervención frente al hecho | 21. Seguimiento del caso |
| 10. Principios de la intervención | 22. Adopción de medidas urgentes |
| 11. Prevención | 23. Ayuda económica |
| 12. Licencias por violencia | |

Los ítems considerados para la comparación y el análisis surgen del diseño empleado por la mayoría de los protocolos, en los que se debe prever: a qué personas se aplica, ante qué tipo de hechos se activa, cuál es la ruta de acción ante la denuncia, en qué debe consistir la intervención en el caso concreto, cómo proteger a la denunciante sin afectar los derechos de la persona agresora, cómo resolver el conflicto puntual y, finalmente, cómo capitalizar las experiencias para evitar la repetición y trabajar en la prevención de nuevos hechos de violencia o acoso.

Si bien los aspectos más relevantes aparecen en todos los instrumentos analizados “tales como ámbito personal y espacial, definiciones de conductas alcanzadas, rutas de acción frente a las denuncias, entre otros”, algunos instrumentos abordan con mayor especificidad las medidas que pueden adoptarse, las posibles soluciones frente a la necesidad de rehabilitación, reparación y sanción y, de forma detallada, posibles acciones de prevención.

En cada uno de los criterios considerados, hemos efectuado una recomendación en cuanto a cómo deberían incorporarse al protocolo para una mayor eficacia y acercamiento a los objetivos, que podrá ser considerada por cada medio y adaptada a sus posibilidades y recursos. Este análisis comparativo resultó de suma utilidad para la construcción del Protocolo Marco, que elaboró este equipo y que ponemos a disposición de las organizaciones de noticias que deseen adaptarlo a sus propias características y necesidades.

Al final, a modo de conclusión, se incluirán consideraciones sobre las diferencias entre los países de la región en cuanto a recepción del paradigma de derechos humanos laborales y sociales, con perspectiva de género e interseccional, y su incorporación en herramientas de intervención concretas y eficaces para prevenir y erradicar la discriminación, el acoso y la violencia en los medios de comunicación.

Análisis de los protocolos

1. Tipo de instrumento

En general, la mayoría de las organizaciones consultadas han construido un protocolo de actuación y prevención para contar con una herramienta específica, con independencia de otros dispositivos genéricos relativos a normas éticas, manuales de conducta o principios generales a los que se adhieren.

Las que no lo han hecho han adherido a otros protocolos “en general establecidos por organismos estatales, nacionales o locales” que adoptan para sí, o bien han establecido ciertos mecanismos o prácticas, como parte de instrumentos generales sobre ética o igualdad (manuales de buenas prácticas, normas de conducta, planes de igualdad, entre otros).

A partir de lo relevado, puede inferirse que la mayoría de los instrumentos analizados fueron elaborados a la luz del impacto que en la región han causado la irrupción del “Me Too”, el “Ni Una Menos” y el Paro Internacional de Mujeres del año 2018⁴, lo que da cuenta de que en gran medida estos sucesos modificaron las agendas de las organizaciones y pasaron a ser parte de sus políticas.

Recomendación

Un protocolo es un instrumento que estandariza un procedimiento de actuación ante una situación determinada. Una vez calificada una conducta como violenta y, por lo tanto, que resulta alcanzable por el protocolo, este se activa y pone en marcha un procedimiento que pretende garantizar un resultado, en línea con los objetivos planteados.

De ello se deriva la importancia de diseñar un protocolo propio, que tome en cuenta el diagnóstico de problemas existentes, las condiciones de trabajo y los recursos con los que se cuenta, y que ponga en el centro la dignidad de quienes trabajan en los medios y la necesaria protección de las personas involucradas, para fortalecer y garantizar la salud organizacional, en directa interrelación con la prevención y la eliminación de la violencia laboral y de género.

4 Nótese que, de todos los protocolos de los que se dispone la fecha de aprobación, sólo dos fueron elaborados previo al año 2015.

2. Partes firmantes

La casi totalidad de los protocolos son unilaterales, es decir, elaborados por una sola parte (empresa, grupos de empresas, cooperativa de trabajo, sindicatos, universidades). La excepción es el caso de la Asociación de Prensa Santa Fe, entidad sindical, que juntamente con sus empleadoras/es⁵ ha negociado en forma bilateral los términos del protocolo.

Que un protocolo sea unilateral dependerá de quiénes son las entidades (personas jurídicas) que acuerden aplicarlo; qué alcance quiere dársele a la intervención; si se entiende que su aplicación puede involucrar a más de una empresa u organización; y la posibilidad de consensuar con otras partes los términos de la intervención. Un protocolo unilateral tendrá alcance para las personas que actúen bajo su órbita, pero no podrá ser aplicado a quienes no pertenezcan ni se vinculen contractual o jurídicamente con ella.

En relación a la elaboración bipartita “la que se lleva a cabo entre empresas y sindicatos que nuclean a sus dependientes, o entre varias organizaciones”, si bien puede resultar difícil lograr consensos, tiene la ventaja de que ambos sectores se involucran y asumen la responsabilidad por alcanzar una solución adecuada y que tome en cuenta todos los intereses que confluyen en la resolución. Más aún, si se prevé la conformación de un comité mixto (representantes de trabajadoras/es y de empleadoras/es) para la intervención.

Si bien es más sencilla la redacción de un protocolo cuando no hay intereses contrapuestos “como ocurre habitualmente entre sindicatos y empresas empleadoras”, su aplicación quedará limitada a que, ante un hecho concreto, la otra parte esté de acuerdo con las medidas que se proponen. Así, si la empresa decide la separación de la persona denunciada y/o su traslado a otro puesto de trabajo, podría ser que el sindicato que la representa se oponga, y viceversa.

Por otra parte, resulta un paso muy significativo que ambas partes trabajen juntas y deban consensuar las acciones de prevención e intervención de forma mancomunada porque ello tiende a producir un impacto directo en la transformación de la cultura organizacional y laboral.

En relación a las personas señaladas como agresoras pero que no se encuentran bajo la órbita de la entidad que aplica el protocolo, el alcance de este resulta limitado a la protección de la denunciante, ya que no puede incidir sobre la persona denunciada. Uno de los protocolos relevados prevé comunicar el hecho y lo actuado al área interna de la empresa, la cual gestiona los contratos con proveedores/as y otras entidades externas, para que lo ocurrido sea tenido en cuenta.

5 Radio Universidad Nacional del Litoral S.A. LT 10, Diario El Litoral S.R.L., Onda 9 S.A., Multiportal Medios S.A., Cable y Diario S.A., Aire Digital S.A., Aire S.R.L., Telecom Argentina S.A.

Recomendación

Cada organización deberá evaluar la conveniencia de elaborar un protocolo interno de forma unilateral que, eventualmente, pueda ser luego validado, adaptado y/o adoptado por los demás actores que participan en la actividad de que se trate, o bien reelaborado de forma conjunta.

La elaboración conjunta tiene la ventaja de poder solucionar los conflictos de manera integral, consensuando entre dichas entidades las políticas generales y las medidas particulares en cada caso, lo que expandirá los alcances de las soluciones que se adoptan y enviará un mensaje de mayor consenso frente a la violencia. Pero esto no siempre es posible, o no lo es como punto de partida, siendo recomendable que se plantee como objetivo a alcanzar a mediano o largo plazo.

3. Marco legal

Varios de los protocolos relevados reconocen como fuentes legales los tratados internacionales y regionales de derechos humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Internacional de los Derechos del Niño; Pacto de San José de Costa Rica; Convención de Belém do Pará, entre otros); y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- 111, 156, 183, 189, 190, y la Recomendación 206. Esto depende, principalmente, de si sus países han ratificado estas normas internacionales y las han incorporado a su derecho interno.

En su mayoría, dichos protocolos citan además normas locales de diferente jerarquía como constituciones nacionales, leyes nacionales, leyes provinciales, decretos, resoluciones ministeriales, reglamentos internos, etc. Estas normas regulan no sólo relaciones laborales, sino que en muchos casos se trata de leyes civiles y penales.

Un reducido número de protocolos refiere leyes especiales sobre violencia laboral. En mayor medida, en cambio, podemos encontrar leyes sobre violencia de género.

Recomendación

Las normas internacionales antes citadas son de cumplimiento obligatorio para los países de la región que las han ratificado. Por esta razón, y porque las mismas sirven de fundamento a las acciones de actuación y prevención que aquí se tratan, resulta fundamental que la herramienta diseñada tome como marco de referencia este entramado normativo.

Para aquellos países que no han ratificado estos instrumentos, resulta igualmente aconsejable su mención como fuente “blanda” de derechos, a la vez que soporte y

compromiso moral de la herramienta. Incluso, se recomienda tomar como fuente aquellos instrumentos que no son vinculantes para los países pero que ofrecen directrices de interpretación y aplicación de las normas vigentes, tales como la Plataforma de Beijing, los Principios de Yogyakarta, los protocolos facultativos de tratados internacionales, las opiniones consultivas de las cortes internacionales, etc.

4. Sujetos comprendidos

Este tópico se refiere a qué personas, tanto agresoras como agredidas, serán alcanzadas por el protocolo. Los protocolos elaborados por sindicatos siempre incluyen a quienes trabajan en la actividad; en algunos casos sólo a las personas afiliadas, en otros a la totalidad de personas trabajadoras de la actividad, sean o no afiliadas.

En las empresas, grupos de empresas, cooperativas y universidades, se intenta contener no sólo a quienes se vinculan de forma permanente sino también a quienes lo hacen ocasionalmente. En efecto, en algunos casos, se extiende la aplicación a terceras personas que no son parte de la organización, con las limitaciones que surgen de tales vínculos, que pueden ser permanentes, ocasionales, contractuales o casuales.

Un caso interesante es el de un medio regional, en cuyo protocolo se contempla a las personas que fueren despedidas por razones devenidas de un hecho de violencia y, también, a postulantes o aspirantes a algún puesto. Esto implica que el protocolo protege, también, a personas que hayan tenido un vínculo pasado con el medio, o que lo puedan tener a futuro, y no se limita a las personas con las que tiene un vínculo vigente. Tampoco se efectúan distinciones entre periodistas y otras profesiones u oficios (ej.: plantel administrativo) siempre que sean parte de la organización.

En cuanto al sujeto protegido, no resulta claro en todos los protocolos si incluyen a todas las personas con independencia de su género, sólo a mujeres, o a mujeres y personas LGBTIQ+. Sólo una pequeña cantidad de los protocolos relevados establecen expresamente que se aplican sólo a mujeres.

Con frecuencia, se toman definiciones de violencia y acoso extraídas de textos normativos, o de otros protocolos referidos exclusivamente a mujeres y personas LGBTIQ+, pero al mismo tiempo se establece que el protocolo se aplica a todas las personas de la organización.

Recomendación

La prevención y erradicación de la violencia de los ámbitos laborales es un objetivo que adoptan cada vez más las organizaciones tanto empresariales como sindicales,

educativas, asociativas, etc. Limitar la acción a proteger exclusivamente a mujeres y personas LGBTQ+ puede ser beneficioso en términos de atender y poner de relieve un flagelo estructural y muy extendido, como es la violencia de género. Este tipo de violencia ocurre en todos los ámbitos, se dirige contra mujeres y feminidades por el solo hecho de serlo, y se concientiza sobre ello al dejar en claro las dificultades que existen para detectarla y erradicarla, debido a la forma en que se han estructurado nuestras sociedades, con el varón como superior y las mujeres como subordinadas.

Sin embargo, recomendamos tomar la concepción que contiene el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso en el mundo laboral, en tanto protege a todas las personas trabajadoras con independencia de su género, pero incluye, como categoría de análisis específica, la perspectiva de género e interseccional. En esa línea, sería importante que esta mirada, que focaliza en los derechos humanos de las personas que pertenecen a colectivos vulnerables, sea incluida en todas las instancias de aplicación de los protocolos.

En relación a las personas externas a la organización, si bien el alcance será limitado por la naturaleza de tales vínculos, sería importante que exista suficiente difusión en cuanto a los principios de la entidad, así como a su intolerancia a la violencia, y que ello se haga extensivo a quienes se vinculen con esta, por cualquier circunstancia, como un principio rector de la política de la organización.

5. Ámbito geográfico

En total, se relevaron protocolos de trece países: Argentina, México, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá, Chile, Guatemala, Honduras, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela. Asimismo, hemos relevado dos protocolos regionales (el de la Agencia EFE y el de un grupo mediático que abarca 3 países: México, Guatemala y Honduras) que establecen la obligatoriedad de su aplicación en cualquiera de sus filiales, con independencia de su localización.

Se advierten diferencias entre países que se corresponden con los avances propios en género y derechos humanos, dejando en evidencia los diferentes procesos que han sufrido en la temática. De los países de los que analizamos protocolos, el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el mundo laboral fue ratificado por Argentina, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, y Uruguay⁶.

Sin embargo, ello no responde, en todos los casos, al mismo grado de avance en derechos humanos de las mujeres y colectivos de la diversidad sexual en esos países y ello se advierte en algunos de los protocolos relevados, más enfocados en cuestiones formales que en atender a las causas de la discriminación y la violencia y operar sobre las mismas para lograr transformaciones culturales a largo plazo.

6 Ratificación del C190. Convenio sobre la violencia y el acoso (25 de junio de 2021). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acceso 25 de junio de 2024.

Recomendación

Es importante que el protocolo surja de una discusión horizontal y democrática dentro de cada organización, para evitar que se imponga de forma vertical sin el necesario debate entre las personas sobre quienes será aplicado.

Si bien las legislaciones locales marcan un claro límite, en el caso de que los países a los que pertenecen las organizaciones de noticias no hayan ratificado los tratados y convenios relativos a la temática, resulta recomendable que se elaboren protocolos que aspiren a los más altos estándares en derechos humanos, invocando dichos tratados y convenios internacionales.

6. Ámbito espacial

Este concepto refiere no sólo al lugar donde se encuentre la persona agresora o la persona agredida sino, además, a que el hecho tenga relación con el trabajo cuando no es posible establecer el lugar físico donde ocurre, porque se trata de violencia online, es decir, aquella que se concreta con la intermediación de las TIC⁷.

Mayormente se aborda el primer aspecto, es decir, lugares físicos donde debe ocurrir el hecho para ser alcanzado por el protocolo. Así, se ha determinado el ámbito espacial de forma amplia, comprendiendo el lugar de trabajo físico, los espacios públicos donde se desempeñe la función o tarea específica, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales y espacios virtuales relacionados con la tarea realizada. Algunos pocos mencionan el hogar, si el trabajo se hace desde el domicilio particular.

Algunos de los instrumentos mencionan los espacios virtuales, incluyendo redes sociales, pero se limita el alcance a aquellas violencias que se experimentan cumpliendo tareas propias de la organización que aplicará el protocolo. No hay mención específica respecto de aquellos hechos que ocurren contra dependientes o personas vinculadas directamente con la empresa “de forma virtual, por canales propios y no institucionales” cuando el hecho no se relaciona directamente con tales tareas.

En alguno de los materiales relevados se menciona lo que ocurra “como resultado del trabajo”, con base en el alcance del Convenio 190 de la OIT, lo que habilitaría una interpretación amplia que permitiría incluir actos de violencia externos a la organización pero contra personas vinculadas a esta.

⁷ Iniciativa Spotlight. (2022). Ciberviolencia y ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém Do Pará. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-Ciberviolencia-ES.pdf>. Acceso 18 de junio de 2024.

Recomendación

La enumeración que propone el Convenio 190 de la OIT resulta suficientemente abarcativa.

Aun así, se sugiere una descripción más completa y una aclaración de que la misma es enunciativa y no limitativa. La misma debería comprender una protección integral de la persona que trabaja en un medio, especialmente periodista o comunicador/a, quien por la naturaleza propia de su tarea se encuentra expuesta a sufrir mayor violencia que en otras profesiones.

7. Conductas alcanzadas según personas involucradas

Bajo este ítem se han considerado, especialmente, qué personas, tanto en calidad de agresoras como de agredidas, son comprendidas dentro de los márgenes de aplicación de los protocolos. La mayoría de los instrumentos analizados incluyen a personas de la organización, bajo cualquier modo de vinculación con ella, así como a terceras personas que se vinculan circunstancialmente con esta.

Así, se incluyen los comportamientos y las acciones entre pares, jefes/as y empleados/as, de igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; o entre alguna trabajadora y un tercero/a por fuera del ámbito de la empresa.

Algunos se aplican exclusivamente a mujeres. Otros incluyen violencia de género, aunque refieren también a todas las personas (no sólo a mujeres y colectivos LGBTIQ+). La mayoría no contiene especificaciones en cuanto al género de las personas involucradas.

Recomendación

Considerando que el objetivo de un protocolo es garantizar espacios de trabajo libres de violencia, se recomienda no limitar la aplicación del mismo a personas de determinado género.

Del mismo modo en que lo establece el Convenio 190 de la OIT, se sugiere incluir a todas las personas que se vinculen en forma directa o indirecta, regular u ocasional, con la organización, independientemente de su género y de su forma de vinculación, conforme a las posibilidades de intervención y alcance en cuanto a terceras personas ajenas a la empresa.

8. Tipos y modalidades de violencia

Estos dos ítems se abordan de manera conjunta porque ambos se refieren a comportamientos que resultan alcanzados por los protocolos debido a que constituyen hechos de violencia o discriminación. Se incluyeron por separado, siguiendo con la clasificación que contienen algunas normas que distinguen entre tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica, simbólica, doméstica, mediática, ataques de odio, etc.) y modalidades (laboral, digital, institucional, creación de contenido violento y su difusión, distribución no consentidas de datos, audios o imágenes, etc.).

Sin embargo, su inclusión en la mayoría de los protocolos no obedece a esa clasificación sino que se detallan los conceptos, se incluyen definiciones y se señalan ejemplos de comportamientos reprochables. Así, acoso y hostigamiento sexual y laboral son los conceptos más reiterados en los instrumentos analizados.

La enumeración se completa con maltrato, abuso, discriminación por motivos de raza, etnia, religión, orientación sexual o ideología. También se utilizan términos como *mobbing*⁸, *bullying*⁹, *ciberacoso*¹⁰, para definir o ilustrar modalidades específicas. En algunos instrumentos, la única forma de violencia contemplada es la sexual.

El protocolo del medio Tal Cual, de Venezuela, refiere específicamente las siguientes formas de violencia: humor homofóbico, humor misógino, humor misándrico¹¹, humor sexista, humor transfobo.

El Sindicato de Prensa de Rosario, de Argentina, incluye la siguiente definición amplia del tema:

Todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencia por razones de género, que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se realicen contra las mujeres y las personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBTIQ+), provocadas por una o más personas de mayor, igual o inferior jerarquía en la estructura laboral -personas contratadas, o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación, terceras personas con las que

8 Acoso laboral.

9 Acoso físico o psicológico al que es sometido un/a alumno/a por parte de sus compañeros/as.

10 Implica el uso de las TIC para abusar, humillar, molestar, atacar, amenazar, degradar, intimidar ofender y/o insultar a una persona, creando un ambiente ofensivo y hostil en los espacios digitales. Definición extraída de Iniciativa Spotlight. (2022). Ciberviolencia y ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém Do Pará. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-Ciberviolencia-ES.pdf>. Acceso 8 de julio de 2024.

11 La misandria es un término problemático. Definido por el DRAE como “aversión a los varones” (<https://dle.rae.es/misandria>), ha sido utilizado como equivalente de la misoginia (“aversión a las mujeres”, <https://dle.rae.es/misoginia?m=form>) para contrarrestar reclamos a favor de la igualdad de género. Acceso 8 de julio de 2024.

las/os trabajadoras/es tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientas/es, usuarias/os, proveedoras/es)-.

El medio Proclama del Cauca, de Colombia, incluye la posibilidad de brindar asesoramiento cuando la persona agredida no se encuentre en ejercicio de la tarea periodística, es decir, cuando experimente violencia en otro ámbito de su vida cotidiana.

Recomendación

Se sugiere adoptar definiciones amplias, enumerativas pero no taxativas ni limitativas, del mismo modo en que lo hacen los instrumentos internacionales relativos a la materia (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención de Belém do Pará; Convenio 190 de la OIT).

Sin embargo, puede incluirse un listado de ejemplos y/o definiciones, con la aclaración de que es sólo a título ilustrativo y que no excluye a otras modalidades o tipos de discriminación o violencia que encuadren en la definición genérica, y que podrían incluirse en futuras revisiones.

En relación a la violencia doméstica, o aquella causada por terceras personas de la organización pero no vinculada con su tarea periodística en dicho medio, estamos ante un debate abierto que encuentra escasa acogida en los instrumentos analizados. Se trata de un aspecto que deberá ser evaluado por cada organización, recomendándose algún grado de protección a las sobrevivientes, según el caso.

9. Intervención frente al hecho

En este ítem se analiza qué personas o áreas dentro de la organización serán las encargadas de intervenir frente a un hecho de violencia.

Se observa que, en general, se asigna la tarea a sectores específicos; las denominaciones empleadas son Comisión de Género, Secretaría de Mujeres y Géneros, Comisiones Especiales, Comités de Ética, Comisión o Equipo creada/o para el caso concreto, Comité de Prevención y actuación, Unidad Especializada.

Recomendación

Cada organización deberá realizar un análisis de los recursos disponibles a fin de dar respuesta a los hechos de violencia que se produzcan. Se sugiere crear un área específica para la atención de las violencias -integrada por personal con formación en la materia, con mayoría de mujeres o personas pertenecientes a colectivos

LGBTIQ+- que esté cargo de la recepción de las denuncias, la investigación y la elaboración del informe final. Desde esta área se deberían diseñar las medidas a adoptar, aunque luego estas sean evaluadas e implementadas por un órgano de decisión como puede ser Recursos Humanos, Departamento Legal, Consejo Directivo o similar. Es preferible que esté integrada por un número impar, para así facilitar la toma de decisiones.

Sería aconsejable contar, además, con un equipo interdisciplinario “interno o externo” para atender a requerimientos específicos que puedan plantearse en cada caso. Tratándose de empresas privadas, la conformación del área dependerá de la organización, su estatuto o acta constitutiva; y, en caso de empresas públicas, de la ley aplicable.

10. Principios de la intervención

Este aspecto se refiere a las directrices que, si bien no están escritas, deben guiar cada intervención, y de las que no se debe apartar la ejecución del protocolo. Al relevar los protocolos, hemos notado que estos principios están incluidos expresamente, en contenido, obligatoriedad y alcance, lo cual resulta acertado.

Es preciso indicar, en este punto, que algunos de los instrumentos analizados confunden principios con prescripciones. Sin embargo, se trata de cuestiones diferentes. Los principios son condicionamientos éticos, morales y posicionamientos generales que le dan un marco a las acciones que se realicen. Por su parte, las prescripciones se refieren a qué acciones se deben llevar a cabo ante un episodio, por lo que no deben ser incluidas cuando se enuncian los principios de la intervención.

Recomendación

Resulta fundamental que el protocolo incluya, como obligatorios, los principios que deben aplicarse para la interpretación de los hechos y la aplicación de la herramienta. En ese orden, sugerimos: respeto y privacidad, confidencialidad, consentimiento informado, derecho de defensa de la persona denunciada, no revictimización, dignidad de las personas involucradas, principio de inocencia, gratuidad de los procedimientos, amplitud probatoria, celeridad, abordaje interseccional, no punitivismo, no represalias e imparcialidad.

Como destacable, relevamos que un medio de México incluye el principio de preponderancia del testimonio de la denunciante, lo cual se vincula con la carga de probar los hechos, tarea sumamente dificultosa cuando se trata de situaciones de discriminación o violencia de género.

En tal sentido, recomendamos incluir -como principio de intervención- la inversión de la carga de la prueba, es decir, la carga para la persona denunciante de aportar

indicios suficientes para considerar que el hecho ha ocurrido como lo denuncia, correspondiendo a la persona denunciada demostrar que ello es falso.

En cuanto a la confidencialidad, resulta interesante la inclusión por parte de la Fundación Hoja Blanca (Colombia) de una indicación sobre compromiso de confidencialidad de todas las personas que pudieron tener conocimiento del hecho:

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a la o les presuntas víctimas y le presunte agresore que, en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Dirección Ejecutiva les pueda informar sobre el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de ésta, habrá sanciones.

Sugerimos un mecanismo similar que comprometa a todas las personas que tienen conocimiento de los hechos, para contribuir a la investigación. Asimismo, es preciso incorporar el derecho a ser oída/o en forma directa por las personas encargadas de tomar las decisiones del caso, principio que está presente en diversas regulaciones en materia de violencias.

11. Prevención

Se trata de determinar quién está a cargo de las acciones de prevención, su contenido, a través de qué canales o formas deben llevarse a cabo y la periodicidad de las mismas. En general, las acciones de prevención se encuentran a cargo del mismo órgano encargado de la intervención frente a hechos concretos. Esto permite adecuarlas a la naturaleza, tipo y modalidad de las violencias en las que se interviene, y considerar los riesgos psicosociales y el diagnóstico que se realice a partir de los casos relevados.

De todos modos, su contenido y periodicidad dependerá de los recursos disponibles para trabajar en la prevención. Las iniciativas más halladas en los dispositivos relevados son: difusión del protocolo, campañas de concientización y sensibilización con la temática, realización de talleres teóricos y vivenciales, charlas, jornadas de formación con expertos y expertas, debates, folletería informativa, publicaciones en redes sociales y diseño de programas especiales de media o larga duración. Todas estas actividades aparecen dirigidas a todas las personas de la organización y a aquellas con quienes se vinculen. Radio y Televisión Nacional de Colombia sugiere, por ejemplo: “Los servidores públicos suscribirán un compromiso de cero tolerancia al momento de su vinculación”.

Recomendación

Se sugiere incluir todas las formas de comunicación existentes en la organización para la difusión de la política sobre prevención de violencias y la realización de campañas destinadas a concientizar sobre la temática. Parte de los avances que permitieron los movimientos feministas consisten en que muchas organizaciones han reconocido patrones androcéntricos y patriarcales en su seno, en sus estructuras y en su funcionamiento. Por ello, la erradicación de la violencia requiere acciones permanentes que aporten a la transformación y ataquen sus causas, haciendo visibles estos sesgos.

La prevención debe diseñarse en base a los recursos disponibles, apelando a la creatividad y optimizando su rendimiento. La era digital y de máxima conectividad que atravesamos permite difundir piezas y realizar campañas de concientización a muy bajo costo, lo que puede ser enriquecido con materiales audiovisuales ya existentes y de acceso gratuito.

La realización de talleres presenciales, donde se promueva el debate democrático y la contención de las diversas experiencias, a cargo de personas formadas en la temática, debe estar prevista en el protocolo con alguna periodicidad. Asimismo, es preciso entregar el protocolo y las pautas de conducta a toda persona que ingrese a la organización o que se vincule contractualmente con ella.

12. Licencias por violencia

Si bien la mayoría de los protocolos analizados no las prevén, se trata de una medida que puede resultar necesaria tanto como forma de protección de la denunciante como para que la misma pueda realizar trámites vinculados a causas judiciales o administrativas, concurrir a tratamientos médicos o psicológicos o cualquier necesidad que sea consecuencia del hecho de violencia sufrido.

Muchas licencias por violencia son producto de la negociación colectiva que se lleva a cabo entre empresas y sindicatos, aunque también suelen ser medidas que las áreas de recursos humanos de las empresas contemplan para estos casos.

Recomendación

Resulta una medida necesaria para el restablecimiento de la persona agredida. Su extensión debe estar en relación con la necesidad concreta de la sobreviviente y debe garantizarse que la misma siga percibiendo su retribución económica durante los días de licencia. De lo contrario, se coloca a la misma ante una situación revictimizante, causándole un nuevo perjuicio.

Se puede contemplar también una reducción de la jornada (licencia parcial). Las licencias por violencia deberían estar previstas en el protocolo como una de las medidas que el área encargada puede sugerir o que la denunciante puede solicitar, y no deberían estar condicionadas a la concreción de una denuncia judicial o administrativa ante un organismo externo.

13. Sanciones

El objetivo de la intervención no debe ser la imposición de sanciones, necesariamente, aunque muchos protocolos las establecen.

En tanto se consideran conductas reprochables, si están previstas en los instrumentos constitutivos de las organizaciones, se sancionan de acuerdo a lo allí previsto.

Dado que el desarrollo de esta temática es relativamente reciente y se remonta a la última década, es frecuente que en las actas constitutivas, códigos de conducta o estatutos sindicales, los hechos de violencia (laboral y/o de género) no estén previstos como causales específicas que ameriten sanciones disciplinarias, aunque pueden considerarse encuadrados en otras inconductas genéricas. Por ello, la mayoría de los protocolos analizados remiten a tales instrumentos externos al propio protocolo.

Cuando las prevén, dejan su aplicación al máximo órgano de decisión de la organización o al que se encuentre encargado de juzgar las faltas cometidas; no es competencia del área que interviene en la investigación, que se limita a sugerirlas.

Las formas de sanción más comunes en los instrumentos relevados son: apercibimiento, llamado de atención, suspensión, separación, desvinculación, rectificación, multa y servicio comunitario. Algunos protocolos sancionan la falsa denuncia (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Grupo La República - Perú- y Televisión Digital Abierta de la Intendencia de Montevideo).

Recomendación

Se sugiere incluir sanciones en el protocolo, aclarando que si bien no es ese el objetivo primordial, resulta fundamental que la persona agresora se haga cargo de que su comportamiento no es tolerado por la organización y que ello se traduzca en una consecuencia, proporcional a la gravedad de la falta cometida. Ello debería estar en consonancia con el estatuto o acta constitutiva, para no incurrir en contradicciones.

Sin embargo, dado que en general esos documentos constitutivos suelen ser anteriores a los avances en esta materia, se sugiere reformar los estatutos o actas de constitución de forma de incluir la causal específica (violencia o acoso laboral y/o de género), y su respectiva sanción.

Las sanciones deben ser graduales y proporcionales a la falta cometida. Deben considerarse factores atenuantes, como reconocimiento de la falta por la persona agresora, pedido de disculpas, aceptación de sanción o talleres de rehabilitación; y agravantes, como la reincidencia o la confluencia de diversos factores de discriminación en la persona agredida.

En cuanto a la sanción por falsa denuncia y su inclusión en un protocolo de actuación ante situaciones de violencia o acoso, la misma resulta sumamente

contraproducente y contraria al objetivo del protocolo: puede convertirse en una cuestión arbitraria y ser utilizada de forma excesiva contra las personas denunciadas cuando las pruebas aportadas se consideren insuficientes para tener por acreditado el hecho denunciado o desalentar las denuncias por temor a ser sancionado. Más aún considerando que la persona que ha sido denunciada falsamente en forma dolosa tiene la posibilidad de accionar judicialmente por daños y perjuicios, a fin de que sea la justicia quien determine la existencia de una intención de perjudicar. Esto es un supuesto totalmente distinto a que los hechos denunciados no hayan sido suficientemente probados o la prueba aportada sea insuficiente para imponer una sanción.

14. Riesgos psicosociales

En general, no encontramos un desarrollo de este aspecto pese a que su atención adecuada resulta clave para el logro del objetivo que se persigue: garantizar ambientes de trabajo libres de discriminación, acoso y violencia.

Se menciona, por ejemplo, la obligación de las organizaciones de generar espacios de diálogo donde se pueda conversar sobre los riesgos que se presentan en cuanto a la posibilidad de sufrir un hecho de violencia, pero no se indica qué acciones deberían implementarse a partir del resultado de esas conversaciones.

El Espectador (Colombia) encomienda al Comité de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género la tarea de evaluar estos riesgos y elaborar un informe, aunque no establece las acciones posteriores al mismo.

El Protocolo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica sugiere identificarlos y evaluarlos en cada organización, y desarrollar medidas para mitigarlos. Sin embargo, tampoco detalla cuáles serían esos riesgos posibles de ser identificados ni las medidas adecuadas para reducirlos.

Una buena referencia la encontramos en la Fundación Hoja Blanca, de Colombia, que establece el compromiso de evaluar anualmente factores de riesgos psicosociales, trazar un mapa de riesgos y emitir un diagnóstico actual del clima organizacional a través de una encuesta semestral.

La Empresa Brasil de Comunicação S.A. (EBC) asigna al área de Gestión de Personal la tarea de organizar capacitaciones sobre gestión de riesgos.

Recomendación

La detección de riesgos psicosociales, y el trabajo posterior sobre los mismos, resulta clave para el logro de los objetivos ya que permite anticiparse a los hechos que pudieran ocurrir. Sin embargo, vemos un escaso o nulo desarrollo de este aspecto en los protocolos analizados.

Las mejores políticas sobre prevención de la violencia pueden fracasar si no toman en cuenta los riesgos específicos a los que están expuestas las personas que trabajan en la organización y emprenden acciones para mitigarlos.

Los riesgos sociales se refieren a situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar la salud de las personas trabajadoras. La prevención debe estar basada en el análisis de esos riesgos y la evaluación de las características de las condiciones y la organización del trabajo. La OIT¹² reconoce, entre los factores de riesgos psicosociales, cinco categorías:

1. Factores del entorno y del puesto de trabajo: carga de trabajo excesiva, jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo, mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica, entre otros.
2. Factores organizativos: supervisión y estilos de dirección inadecuados, estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo, falta de apoyo social, entre otros.
3. Relaciones en el trabajo: acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, violencia laboral; siendo mayor la incidencia de este factor sobre mujeres y diversidades que sobre varones.
4. Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional: inseguridad sobre el futuro en la empresa, dificultad o imposibilidad de promocionar y desarrollar la carrera profesional.
5. Carga total de trabajo: doble jornada –interacción de demandas familiares y laborales–, descanso insuficiente.

Una vez que se detecta la presencia de algunos de estos factores, deben adoptarse medidas para combatirlos, reducirlos y prevenir que afecten la salud psicofísica de las personas. Esto requiere un diálogo efectivo con las distintas áreas de la organización que definen las condiciones de trabajo a fin de que implementen los cambios necesarios.

Por esta razón, sugerimos que el protocolo establezca la obligación de elaborar un informe sobre la existencia de riesgos, sugiera medidas para mitigarlos, sea remitido a las áreas respectivas para que implementen las que consideren adecuadas con cargo de rendición de resultados al área que haya elaborado el informe, y que el mismo sea utilizado como insumo para evaluar los progresos en materia de discriminación, violencia y acoso dentro de la organización.

15. Asistencia frente a denuncia penal

Es necesario diferenciar la asistencia legal que la organización puede poner o no a disposición de la persona agredida, en forma gratuita, y la obligación legal de la

12 Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Hoja informativa 3: Género, salud y seguridad en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/455161/download>. Acceso 18 de junio de 2024.

organización de denunciar ante los organismos existentes la posible existencia de un delito. Esto último depende de las legislaciones locales: lo habitual es que sea obligatoria la denuncia, aunque en algunos casos se requiere la autorización de la sobreviviente.

Por su parte, la asistencia legal para la persona agredida dependerá de los recursos disponibles. Se puede optar entre atender la consulta por parte de profesionales del derecho internos de la organización, o bien derivar el caso a equipos legales externos especializados en la materia.

Llama la atención la previsión contenida en el Protocolo del Grupo La República S.A. de Perú, que establece que si la denunciante recurre a la justicia, o a alguna autoridad del Ministerio de Trabajo, queda eliminada cualquier resolución o mediación a cargo de la empresa. Este mecanismo implica una suerte de delegación de la resolución del conflicto a entidades externas a la organización, lo que desnaturaliza la función del protocolo, cuyo objetivo es atender el conflicto en forma integral, contener a la denunciante, garantizar los derechos de las partes involucradas y adoptar las medidas necesarias para que el hecho no se repita. En cambio, el protocolo no tiene por objetivo llevar adelante una investigación judicial.

La sanción y la reparación son aspectos a atender por el protocolo, pero con base en principios propios de la intervención, que pueden o no coincidir con los parámetros que adoptan los organismos jurisdiccionales.

Recomendación

En todos los casos deberá garantizarse el asesoramiento gratuito a la persona agredida respecto de las posibles acciones externas que podría emprender (administrativas o judiciales). Además, cuando la propia organización no provea un acompañamiento, se deberá proporcionar un listado de posibles apoyos para llevarlas adelante, que contenga una nómina de organismos públicos y/o privados.

16. Registro de casos

De los protocolos analizados, casi la mitad prevé algún modo de registro de los casos en los que se interviene.

Es necesario distinguir entre el registro “del caso” y el registro “de los casos”. El primero debe ser decidido por el área de intervención en cuanto a su modalidad (oral o escrito), datos a incluir, entrega de copia a las partes, registro exhaustivo de cada acto que se cumple dentro del proceso de intervención o anotación de situaciones genéricas, elaboración de un informe escrito u oral, etc.

El registro de “los casos” permite la elaboración de conclusiones genéricas en torno a los distintos aspectos que permiten la revisión del protocolo, la evaluación de los

riesgos psicosociales, la adopción de medidas de prevención, tales como campañas de difusión, concientización, talleres, elaboración de materiales de capacitación, etc.

Recomendación

Se sugiere que la actuación del área que toma la denuncia y aplica el protocolo sea registrada de forma escrita. Esto facilita, además, la elaboración de las conclusiones y del informe final, considerando la totalidad de los elementos que han intervenido (declaraciones de las partes, de los testigos, otros elementos de prueba aportados, informes o documentación que se ha tomado en cuenta para la resolución del conflicto, antecedentes, etc.).

Además, en caso de que la denuncia hubiera derivado en la intervención de un organismo externo (administrativo o judicial) con facultades para solicitar lo realizado en la organización, resulta fundamental contar con actuaciones escritas para cumplir con un requerimiento de esa naturaleza.

En cuanto al registro de “los casos”, también se sugiere se aborde como obligación adicional del área respectiva la elaboración de un registro en el que se consignen todos los datos necesarios para arribar a conclusiones que permitan reorientar la política de la organización y las condiciones de trabajo. Se consignará, especialmente, el tipo de violencia y la modalidad empleada, el género de las personas involucradas y el vínculo existente entre ellas.

17. Revisión

El protocolo debería ser un instrumento flexible, que pueda incorporar los cambios que su aplicación requiera. Pero, para ello, es necesario prever un mecanismo adecuado y una periodicidad posible de sostener en el tiempo.

Varios de los protocolos analizados establecen la revisión anual o semestral de los mismos. Ello dependerá de los recursos disponibles y, fundamentalmente, de si en la organización existe un área específica para la aplicación del instrumento, que no tiene a cargo otras funciones; o si, por el contrario, el área que debe aplicarlo tiene diversas responsabilidades ajenas a la problemática, como el caso de los comités de ética o las áreas de recursos humanos.

Recomendación

En cualquier caso, será necesario que la eficacia del protocolo sea sometida a la experiencia de su aplicación y que el mismo prevea un mecanismo para su mejora.

En tal sentido, el registro de los casos y la consulta a todas las personas de la organización, que puede llevarse a cabo mediante encuestas anónimas, resultan insumos fundamentales a considerar para dichas revisiones. En cuanto a la

periodicidad, puede establecerse de forma abierta que será revisado cuando resulte necesario o con un plazo específico (ej: un año, dos años, etc.)

18. Reparación

Pocos protocolos prevén la reparación a la persona agredida como parte del proceso de intervención. Algunos promueven la celebración de conversaciones, acuerdos, mediaciones, medidas de reparación sugeridas por el área encargada de aplicar el protocolo, el pago de una indemnización a cargo de la empresa si la denunciante opta por renunciar a consecuencia del hecho de violencia sufrido, el pago del tratamiento de recuperación de la misma, etc.

Es necesario diferenciar entre la atención de las consecuencias del hecho violento y la reparación de los daños materiales y morales que ha sufrido la sobreviviente. Las primeras tienden a restablecer, para la misma, la situación previa al hecho violento y consisten, principalmente, en brindar los apoyos necesarios a tal fin (tratamiento psicológico, cambio de puesto de trabajo, cambio de condiciones, garantías de no repetición, etc.).

Las segundas tienden a reparar los daños sufridos y requieren, en general, el reconocimiento por la persona agresora y por la propia organización, materializado en alguna forma de reparación, como lo es la retractación pública, el pedido de disculpas, una posible indemnización financiera, etc.

Recomendación

La reparación de los daños que sufre la sobreviviente es una de las cuestiones que menos se prevén en los protocolos pero que implica una verdadera asunción de responsabilidad empresarial en el hecho de discriminación o violencia.

Es la propia organización la responsable de garantizar ambientes libres de violencia y acoso para las personas trabajadoras por lo que, si bien no puede trasladarse en forma automática a la organización la responsabilidad sobre el hecho que puede llevar a cabo una persona de dicha organización, existe una responsabilidad indirecta por cuanto, de haberse tomado las medidas preventivas adecuadas, el hecho podría haberse evitado.

En tal sentido, se sugiere que la reparación provenga tanto de la persona agresora “por su responsabilidad directa” como de la organización “por su responsabilidad indirecta”, ofreciendo a la denunciante un menú de opciones posibles para ser implementadas, según su voluntad, de acuerdo a los recursos disponibles.

Para ello deberá tomarse en cuenta que algunas legislaciones prohíben someter a la denunciante a procesos de mediación o conciliación con el agresor por el carácter revictimizante de los mismos. Estos deberían ser ofrecidos solamente en casos excepcionales y cuando la propia denunciante sea quien los acepta en forma libre, voluntaria y sin imposiciones de ningún tipo.

19. Rehabilitación

En este punto se trata de tomar en consideración que la persona que ejerce violencia lo hace como forma de abuso de poder y siempre basado en una forma de relación no consentida que causa o puede causar daño. Esto implica que esa persona debe atravesar necesariamente un proceso guiado por especialistas en el que pueda hacerse consciente de su comportamiento y comprender que se trata de un hecho reprochable y no tolerado por la organización.

La Cooperativa de Trabajo Viarava (Argentina) prevé que la organización debe brindar orientación e información para vincularse con instituciones públicas pertinentes y recomendar u obligar a participar en espacios de rehabilitación destinados a personas violentas. Otros protocolos sugieren instancias de formación.

Algunos lo incluyen como reparación o como sanción; sin embargo, la rehabilitación cumple una finalidad distinta y el objetivo debe estar claramente diferenciado. De lo contrario, se corre el riesgo de una medida superficial que en nada modifica la percepción que la persona agresora tenga del hecho.

En este punto, resulta interesante lo que propone el protocolo de un medio de Argentina al establecer que “el Ente decisor puede implementar el seguimiento con una persona especializada para acompañar a la persona denunciada en un proceso para cambiar sus comportamientos y revertir pautas que generan malestar laboral”.

Recomendación

La rehabilitación tiende a que la persona agresora se responsabilice, entienda el reproche a su conducta y trabaje sobre sí misma para la no repetición. Y esto sólo es posible mediante un tratamiento prolongado, según el caso, a cargo de profesionales con capacitación para trabajar con personas violentas, que favorezcan un proceso de cambio.

Dependiendo de los recursos disponibles de forma interna o externa a la organización, es fundamental que se aborde la rehabilitación como un elemento esencial que garantice la eficacia del protocolo.

20. Quién puede denunciar y cómo

En este punto analizaremos tres cuestiones: 1. Quién puede realizar la denuncia o consulta. 2. Ante quién y 3. Por qué medio o medios. Los protocolos relevados, en su mayoría, prevén que sea la propia víctima quien realice la denuncia o consulta, aunque muchos habilitan la posibilidad de que también denuncie una tercera persona que haya tenido conocimiento directo de los hechos.

En cuanto a la cuestión de a quién debe dirigirse la denuncia, ello dependerá de la

propia estructura de la organización; lo aconsejable es que sea a un área específica vinculada a la temática. Sobre el mecanismo empleado para efectuarla, se prevé que la misma sea vehiculizada por escrito, mediante correo electrónico o sobre cerrado, o bien en forma presencial ante el área que se designe.

Recomendación

La forma que se establezca para realizar la denuncia debe tomar en consideración la diversidad de las potenciales personas denunciantes. Se recomienda habilitar una casilla de correo específica en la que se indique a qué área de la empresa corresponde y qué personas físicas tienen acceso a la misma para recepcionar las denuncias y, por otra parte, habilitar otros medios alternativos como la denuncia escrita en sobre cerrado, la denuncia presencial, entre otras formas posibles.

Es aconsejable que la denuncia pueda ser efectuada ya sea por la víctima, o por una tercera persona, para luego ser ratificada por la denunciante. En este último caso, quien denuncie deberá proporcionar los datos del/a posible denunciante, y el área competente contactarse con este/a para invitarla/o a realizar su propia denuncia, sin que su negativa pueda acarrear ninguna consecuencia para ella ni para la persona denunciante.

En dicha comunicación deberá hacerse saber que, en caso de no ratificar la denuncia, la misma será archivada sin intervención de la organización en el caso. Si ello ocurre, es decir, si no se ratifica, la denuncia original deberá ser registrada a los fines de evaluar riesgos psicosociales e instancias de prevención.

En cuanto a la exigencia de acreditar que la denuncia ha sido previamente formalizada ante alguna autoridad pública (Poder Judicial, organismo administrativo, etc.) desaconsejamos totalmente este requerimiento por cuanto en materia de violencia existe la llamada “ruta crítica”¹³, que se refiere al proceso personal que debe atravesar la sobreviviente de violencia hasta tomar la decisión de radicar una denuncia, lo cual puede resultar disuasivo. Esto, se suma a la desconfianza que quienes sufren una situación de discriminación o violencia suelen tener respecto de los órganos de justicia y administrativos que, muchas veces son percibidos como estructuras patriarcales que reproducen desigualdad y discriminación.

21. Seguimiento del caso

Aunque la mayoría de los protocolos relevados no lo prevé, es importante definir si se hará un seguimiento del caso, qué alcance debe tener y a cargo de quién estará la tarea.

13 La Organización Mundial de la Salud define a la ruta crítica como el proceso que se construye a partir de las decisiones y acciones que ejecutan las mujeres, como así también las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones cuando deciden romper el silencio ante una situación de violencia de género. Definición extraída de Organización Panamericana de la Salud (2000). La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina (estudios de caso de diez países). <https://www.paho.org/es/documentos/ruta-critica-mujeres-afectadas-por-violencia-intrafamiliar-america-latina-estudios-caso>. Acceso 11 de julio de 2024.

El Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SiPreBA) coloca la tarea de seguimiento a cargo de delegadas/os sindicales, lo cual permite que sean estas/os, en los propios lugares de trabajo y en relación directa con sus compañeras/os, quienes puedan percibir los efectos de la resolución del conflicto y las medidas adoptadas, sin intermediación alguna.

Recomendación

El seguimiento del caso es la única forma de garantizar la solución del conflicto y su no repetición.

Si no hay en la organización delegadas/os de personal que puedan evaluar en forma directa si el conflicto se encuentra resuelto, sería deseable que quienes integran el área que ha actuado en el caso concreto tengan la posibilidad de efectuar esa evaluación y determinar cómo se ha afectado el ambiente de trabajo a partir de la intervención, cómo es la situación personal de las personas involucradas y de su entorno, si se han operado cambios, si hay riesgos de repetición, etc.

Del mismo modo, sería deseable que el seguimiento permita corregir, reconducir y/o rever las medidas adoptadas y evaluar la necesidad de implementar nuevas.

22. Adopción de medidas urgentes

Se refieren a aquellas medidas que deben adoptarse de forma inmediata a la recepción de la denuncia a fin de garantizar el cese de la violencia.

Pocos protocolos prevén este tipo de medidas. Los que las mencionan lo hacen en forma genérica, como posibilidad, pero sin indicar ejemplos. Se mencionan, por ejemplo, separar al denunciado, modificar el puesto de trabajo, otorgar licencia a cualquiera de las personas involucradas en el hecho, etc.

El protocolo deberá indicar quién o quiénes se encuentran facultadas/os para sugerirlas y cuáles son las personas o áreas encargadas de decidir las e implementarlas. Radio Televisión Nacional de Colombia establece que cualquier medida de prevención no puede generar ninguna afectación o menoscabo en los derechos de las partes involucradas o afectar la operación de la entidad.

Diario Tal Cual, de Venezuela, establece que se pueden adoptar “cuando existan indicios suficientes”, lo cual puede ser utilizado para fundamentar la necesidad y la urgencia frente al órgano que debe implementarlas (si no es el mismo que se encuentra a cargo de la aplicación y trámite del protocolo). Siempre deben implementarse previa conformidad con la/el sobreviviente, en orden al principio de consentimiento informado que debe regir durante todo el procedimiento.

La Fundación Hoja Blanca de Colombia dispone que para evaluar las medidas de protección se tomará en cuenta los siguientes elementos: a. Riesgo y condiciones de seguridad de la denunciante y testigos; b. Situación de vulnerabilidad de la presunta

víctima y testigos; c. Contexto en el que han sucedido los hechos; d. Relación de la denunciante y testigos; e. Frecuencia, espacios y riesgo de la interacción entre las personas involucradas; f. Naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima (y testigos).

Entendemos que sería bueno incorporar en el protocolo tales pautas de evaluación así como ejemplos de las medidas urgentes. La Universidad de Chile establece que pueden adoptarse siempre y cuando no afecten a la persona denunciada. Creemos que esto no puede ser un límite para la protección de la sobreviviente, aunque sí puede establecerse que la adopción de medidas urgentes se decidirá de manera de causar el menor perjuicio posible a la persona denunciada.

Recomendación

Todo protocolo debe prever la adopción de medidas urgentes de protección para garantizar el cese inmediato de la violencia. El mecanismo para ello dependerá de cada organización pero deberían ser sugeridas y supervisadas en su ejecución por el área que interviene en el proceso de aplicación del protocolo, con independencia de que exista otra área que las decida y/o las implemente.

El impedimento de contacto, en cualquier de sus formas, deberá estar garantizado durante la investigación y, una vez resuelto el conflicto, asegurar la no repetición mediante cualquier medida adecuada, independientemente de que se apliquen sanciones a la persona agresora. En tal sentido, los cambios de horario o de lugar de tareas no pueden aplicarse como sanciones “lo que vemos en varios protocolos”, sino como medidas de protección a la denunciante; y pueden ser permanentes o transitorios, según las demás acciones que acompañen tal decisión.

En caso de que sea posible adoptar distintas medidas, se aplicarán tomando en consideración las menos perjudiciales para la persona agresora.

23. Ayuda económica

Se trata de determinar si la empresa u organización se hará cargo del costo que pueda tener el restablecimiento de la salud o rehabilitación de la persona agredida; esto es diferente del concepto de reparación. La mayoría de los instrumentos analizados no prevé que la organización asuma costos por las situaciones de violencia que se produzcan.

Sin embargo, algunos contienen ciertas prescripciones al respecto:

- » El Programa del Cauca (Colombia) deriva los casos a la Seguridad Social.
- » El Espectador (Colombia) establece que se debe brindar acompañamiento médico, psicológico y jurídico.
- » El Ministerio de Trabajo de Costa Rica establece que si se constata afectación de la Salud, se deriva a la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo).

- » El Observatorio de Derechos y Justicia y GK, Indómita y Edición Cienonce-Periodismo para la Diversidad (Ecuador) lo prevé como forma de reparación.
- » Un grupo de medios regional (con sede en México, Guatemala y Honduras) establece que si las acciones de protección tienen costo, será erogado por la empresa.
- » Diario Tal Cual (Venezuela) establece la obligación de brindar asesoramiento psicológico, sin indicar en qué debe consistir el mismo.
- » El Sindicato de Prensa de Rosario (Argentina) prevé que la Obra Social del sindicato debe contar con profesionales de la especialidad requerida para la atención de las personas involucradas.

Recomendación

Tal como lo establecen algunas legislaciones en la región, la empresa es la responsable de que la persona que allí trabaja no sufra daños y, si ocurre, que los mismos sean reparados y restablecidas las condiciones previas existentes. Esto implica, muchas veces, la necesidad de brindar atención de profesionales especializados/as (médicos/as, abogados/as, psicólogos/as, etc) que no suelen ser dependientes de la misma empresa sino personal externo, por lo que su derivación implica un costo extra. Es por ello que dependerá de las posibilidades económico-financieras de las organizaciones la provisión de estos apoyos y su alcance.

Se recomienda que, en caso de no poder costear los gastos, la empresa ponga a disposición de las sobrevivientes un listado de organismos gratuitos a los que recurrir. Otra alternativa es que se celebren convenios de reciprocidad con instituciones privadas, a fin de que la atención de la persona agredida sea integral y, eventualmente, se reduzcan los riesgos de acciones judiciales contra las organizaciones.

Conclusiones

Sin duda, las diversas organizaciones consideradas en el presente análisis se han hecho eco del cambio de paradigma que implica la inclusión de los derechos humanos de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad, condición que resulta aplicable a toda persona que vive de su salario, con independencia de su género, condición social, etnia, opinión política o pertenencia gremial, orientación sexual, etc., dentro de la empresa o entidad de que se trate.

En consonancia con ello, las organizaciones relevadas han considerado que adoptar una herramienta específica para la intervención ante hechos de violencia o acoso y para la prevención de tales conductas resulta una obligación a asumir.

Los dispositivos analizados dan cuenta de la heterogeneidad de la región en el grado de avance para abordar la problemática de la violencia de género laboral. En este sentido, se han podido detectar sesgos discriminatorios hacia las mujeres que, aunque ocultos a la vista, todavía subsisten. Un claro ejemplo de tal actitud es la sanción prevista para el caso de falsa denuncia, lo que desnaturaliza algunos de los principios rectores de la intervención.

En efecto, del mismo modo que no se alienta una finalidad punitivista para con la persona agresora, aunque se prevén sanciones en caso de que se constate la violencia y ésta sea de cierta gravedad, menos aún debería un protocolo con perspectiva de género establecer sanciones contra quien denuncia, ya que no resulta posible probar acabadamente que una denuncia es falsa, sino que muchas veces lo que en realidad ocurre es que las pruebas que aporta la denunciante resultan insuficientes para tener por probados los hechos y ello podría dar lugar a que la denuncia se considere falsa y acarrear así sanciones para la denunciante.

Resultan interesantes los protocolos que se encuentran incluidos en un plan o programa de igualdad –o las diversas denominaciones utilizadas para estas iniciativas– porque dan cuenta de que el abordaje de la violencia en las organizaciones debe ser integral y contar con diversos dispositivos que puedan utilizarse de forma combinada ante las necesidades que se presenten.

Considerando que el ejercicio profesional de quienes se dedican a la comunicación, en todas sus formas, encarna un riesgo para quien lo ejerce de sufrir algún tipo de violencia o acoso, resulta fundamental atender el problema de forma integral, ofreciendo un abanico de herramientas de las cuales el protocolo es fundamental, pero que si no se enmarca en un programa de acción puede tornarse insuficiente o inocuo.

El instrumento que se elabore debe permitir operativizar la garantía de los derechos humanos enunciados en tratados y convenios internacionales, en los que se postulan

las obligaciones de los Estados de adoptar las medidas necesarias para garantizar a toda la ciudadanía el pleno goce de tales derechos.

El ámbito personal de aplicación de los protocolos analizados ha sido bien estructurado, con sentido amplio, incluyendo a todas las personas que trabajan en y para la organización, y aquellas ajenas a esta pero que se le vinculan de cualquier forma o bajo cualquier modalidad.

Si bien resulta obvia la limitación de intervención respecto de terceras personas, por cuanto las organizaciones no tienen injerencia sobre quien no es parte de ellas, se han previsto articulaciones y formas de comunicación o de difusión de los protocolos, que permiten no sólo proteger a la persona de la organización que sufre violencia sino incidir, en mayor o menor medida, sobre la persona agresora ajena a esta.

La misma amplitud se advierte en cuanto al lugar físico donde ocurre el hecho de violencia o acoso, previendo que aún cuando este sucediera fuera de la organización, el hecho se encuentra alcanzado por el protocolo siempre que se trate de cualquier conducta que se lleve a cabo “en ocasión de” o “en relación con” el trabajo.

La creciente digitalización de la vida laboral y de las comunicaciones ha obligado a reconfigurar los límites espaciales de los hechos y las relaciones, especialmente en la actividad periodística, a punto tal que varios protocolos hablan de violencia digital o que se comete a través de las TIC.

De acuerdo con el CEVI [Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará], el espíritu de la Convención de Belém do Pará es ‘reiterar que no es el espacio físico donde se realiza la violencia el que la define, sino las relaciones de poder que se producen y la naturaleza de las relaciones interpersonales de las víctimas con sus agresores¹⁴.

Existe un debate en el seno de las relaciones laborales en cuanto a la responsabilidad que tienen las y los empleadores en la violencia que les sucede a sus dependientes cuando no se encuentran en el espacio físico del trabajo, pero sí en ocasión de este o realizando alguna actividad relacionada con el trabajo como ocurre, por ejemplo, cuando el episodio violento se produce a través de sus redes sociales personales. ¿Qué grado de protección deben garantizar? ¿Con qué alcance?

En la mayoría de los protocolos analizados se observa una protección limitada, de alcance acotado a la tarea profesional que se realiza para el medio, que se expresa en la intervención en el caso concreto, investigando y acompañando a la sobreviviente pero sin proveer lo necesario para atravesar ese proceso y la resolución sin costo alguno de su parte. No hemos encontrado referencias a obligaciones de protección o acompañamiento en el caso de que la violencia se verifique en las redes sociales personales de la persona agredida.

14 Iniciativa Spotlight. (2022). *Ciberviolencia y ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém Do Pará*. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-Ciberviolencia-ES.pdf>. Acceso 18 de junio de 2024.

Pese a ser instrumentos diseñados específicamente para la actividad periodística, pocos de los protocolos relevados abordan la violencia online de manera específica; sólo se limitan a mencionarla como una modalidad habitual.

En general, no se advierte un detalle cuidadoso de todas las medidas que podrían tomarse para proteger a la sobreviviente e impedir la repetición de los hechos violentos, pese a que cuanto mayores sean las posibilidades para aplicarlas, de a una o en forma combinada, mejor será el resultado.

No podemos desconocer que tanto las definiciones como las medidas a adoptar se modifican velozmente al calor de los avances tecnológicos, por lo que utilizar definiciones amplias y ejemplos no taxativos es la mejor forma de que el protocolo que se construya sea un instrumento adaptable a los cambios y que perdure en el tiempo, y que pueda ser revisado y modificado cada vez que resulte necesario.

Es escaso el desarrollo que encontramos respecto de los riesgos psicosociales, lo que evidencia que la mayoría de los instrumentos analizados se enfocan más en la intervención en el caso concreto que en atender las causas por las que tales hechos ocurren.

Se pierde entonces una herramienta fundamental de prevención y de transformación, como son las acciones destinadas a reducir estos riesgos. Este sería un aspecto a considerar, entendiendo que los contextos político sociales constituyen muchas veces barreras infranqueables que limitan el campo de acción de la empresa u organización y que deben ser considerados como aquello que es necesario tomar en cuenta para abordar adecuadamente tanto el caso concreto como la prevención.

En cuanto a la intervención en sí, la mayoría de los protocolos ha confiado la tarea a un área específica, integrada por personas de la organización con formación en la temática. Ninguna ha previsto que esta función sea rotativa, de modo que la responsabilidad por la solución de los conflictos involucre a la mayor cantidad de personas posible.

No es recomendable combinar a personas altamente capacitadas para la tarea con otras no directamente comprometidas con la temática, dado que la falta de formación en discriminación, perspectiva de género y violencias podría impedir un abordaje correcto de los conflictos.

En cuanto a la sanción, la rehabilitación y la reparación, las mismas son cuestiones escasamente tenidas en cuenta en los protocolos. Esto puede deberse a que implican un mayor involucramiento de la organización en el conflicto, con la posibilidad incluso de recibir algún cuestionamiento de las decisiones que se adopten (por ejemplo, de parte del sindicato al que pertenece la persona agresora respecto de alguna medida que pueda afectarla), o de tener que hacerse cargo de costos o erogaciones que sean rechazados por las o los directivos.

Esta situación deja la intervención, muchas veces, a mitad de camino de alcanzar una solución plena. Por supuesto que ello dependerá de las características del medio, sus posibilidades, su tamaño, su autonomía, etc., por lo que cada protocolo deberá adaptarse a la situación específica.

América Latina es el continente más desigual del planeta¹⁵. Y esa desigualdad se expresa en una concentración de la riqueza en muy pocas manos y una mayoría de personas pobres, precarizadas, excluidas, sin acceso a la tierra, al agua potable, a la salud y a la educación.

Pertenecer a un grupo vulnerable en la región implica sufrir de múltiples discriminaciones que los Estados no han logrado mitigar, pese a ser parte de un Sistema de Derechos Humanos que se materializa en la adhesión a tratados internacionales y convenciones, y en la pertenencia a organismos con poder de control y de sanción sobre los países que no cumplen con su obligación de garantizar el goce efectivo de los derechos contenidos en tales instrumentos.

Este poder se ha materializado en numerosas sentencias dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra países de la región. Se han denunciado, así, numerosas violaciones a los derechos humanos de diversos sectores vulnerabilizados, que sufren violencia de todo tipo en manos de sus superiores, de sus parejas, o de terceras personas, en todos los ámbitos.

Todo esto se ve agravado por un fenómeno muy común en la región como es la represión de la protesta social, que ha motivado gran número de denuncias ante organismos internacionales.

Frente a esa realidad, existe consenso en que todos los actores sociales, incluidas empresas, sindicatos, universidades, fundaciones, hospitales, escuelas y la sociedad civil deben asumir, en la medida de sus competencias, algún grado de responsabilidad en el cumplimiento efectivo de la obligación de garantizar el respeto por los derechos humanos de todas las personas, especialmente de las personas trabajadoras.

En ese orden, los organismos internacionales encargados de la aplicación de los tratados y convenciones han recomendado a los Estados y, a través de estos, a los diversos actores sociales, la elaboración de protocolos de actuación y prevención de la violencia¹⁶ como una de las herramientas fundamentales para alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato y la erradicación de la violencia, como barrera estructural que impide tal igualdad.

El presente análisis pretende contribuir a construir herramientas robustas y fundamentadas, a la vez que eficaces y flexibles, para que cada organización sea un espacio de igualdad, libre de violencia y acoso.

15 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Pandemia y Derechos Humanos en las Américas. <http://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acceso 18 de junio de 2024.

16 Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acceso 18 de junio de 2024.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (2017). Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>. Acceso 18 de junio de 2024.



Protocolo Marco
de Prevención y Acción
ante la Discriminación,
el Acoso y la Violencia en
el Trabajo Periodístico



Introducción¹

¿Qué es un protocolo?

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica, en un ámbito determinado. En el caso de la discriminación, el acoso y la violencia en el trabajo, permite atender la situación que se presenta y abordarla adecuadamente en todos los aspectos, mediante una intervención integral. La activación de un protocolo ya elaborado ante una incidencia en el ámbito laboral trae múltiples beneficios. En primer lugar, permite contener a las personas involucradas y proveer una solución acorde a las necesidades o responsabilidades de cada una, dentro de la propia organización. En segundo lugar, a partir de la situación dada es posible que la organización evalúe los riesgos, detecte las potenciales situaciones que puedan presentarse y adopte medidas preventivas tendientes a evitarlas. Y, finalmente, contribuye a transformar la cultura de la organización con vistas a garantizar ambientes de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso.

Cuando una organización decide elaborar un protocolo de este tipo, aplicarlo y difundirlo, esto impacta favorablemente en todas las personas que la integran, evidenciando el compromiso de la organización con el problema e indicando que las conductas violentas o discriminatorias no son toleradas. Existen protocolos con diversos niveles de alcance: pueden limitarse a establecer pautas de intervención ante un suceso o denuncia determinados, o bien incluir otras dimensiones del problema como la prevención de tales hechos, la reparación de la persona agredida, la rehabilitación de la persona agresora y la sanción en caso de que corresponda.

¿Por qué es necesario?

Sin duda la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito del trabajo impactan negativamente no sólo en la persona que los sufre, sino en toda la organización; crean un entorno hostil que atenta contra el buen clima de trabajo y en muchos casos demoran o coartan el crecimiento profesional de las personas afectadas que resignan oportunidades laborales para evitar el vínculo con sus agresores.

La identificación de tales comportamientos como inaceptables es el resultado de un largo camino que se inicia en el siglo XVIII y que evolucionó hasta nuestros

1 El presente Protocolo Marco fue elaborado por un equipo de abogadas especializadas y enriquecido con el aporte de organizaciones de noticias de América Latina (consultar anexo).

días, producto de las luchas de diversos grupos históricamente discriminados, especialmente mujeres. Estos movimientos lograron instalar la idea de que la igualdad de derechos y de oportunidades de todas las personas trabajadoras -con independencia de su etnia, género, condición socioeconómica, opinión gremial, orientación sexual- constituye una cuestión de derechos humanos fundamentales, así como la obligación de los Estados de erradicar la discriminación, la violencia y el acoso.

En igual sentido, los avances de la legislación internacional en derechos humanos de las mujeres y colectivos de la disidencia sexogenérica, de las personas con discapacidad, los niños y niñas, las personas racializadas, adultas mayores, migrantes y demás grupos históricamente desaventajados, sentaron las bases jurídicas para sustentar las demandas de los movimientos sociales que reclaman políticas activas y compromiso de los gobiernos con la igualdad de derechos y de oportunidades para todas las personas, en todos los ámbitos donde desarrollan sus relaciones interpersonales, con especial incidencia en el mundo laboral.

Existe consenso en cuanto a que las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos no se limitan a los diversos órganos que los integran, sino que comprenden a todos los actores sociales, que también tienen obligaciones en tal sentido. Diversos fallos judiciales emanados de la Corte Interamericana de Derechos Humanos así lo reconocen, y llegan, en algunos casos, a condenar a los Estados denunciados por incumplimiento del deber de debida diligencia, por no haber adoptado las medidas adecuadas, cuando se trata de actos de discriminación o violencia cometidos por particulares (Ej: González y Otras c/ México²; Olivera Fuentes c/ Perú³, entre otros).

En consecuencia, las empresas, los sindicatos, las universidades, las asociaciones civiles y demás instituciones deben asumir, en la medida de sus competencias, un rol activo en el reconocimiento y pleno goce de los derechos humanos de todas las personas con quienes se vinculan y, especialmente, de aquellas de cuyo esfuerzo personal se sirven (personas empleadas, contratadas, colaboradores/as, etc).

Como consecuencia de los avances de movimientos sociales como el “Me too” en Estados Unidos o el “Ni una menos” en Argentina y la región latinoamericana, se expandió a nivel global la lucha contra las violencias, a las que se sumaron otros reclamos vinculados con el derecho al aborto, la paridad de representación en cargos políticos, el antirracismo, la disminución del impacto de las políticas de ajuste en la región, la precariedad laboral, el cuidado del ambiente, el trabajo de cuidados no remunerado, etc.

2 Corte Interamericana de Derechos Humanos. "Gonzalez y Otras vs México", sentencia del 16 de noviembre de 2009. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf. Acceso 8 de julio de 2024.

3 Corte Interamericana de Derechos Humanos. "Olivera Fuentes vs Perú", sentencia del 4 de febrero de 2023. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf. Acceso 8 de julio de 2024.

En tal contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 2019, luego de dos años de discusión, el Convenio sobre Violencia y Acoso en el mundo de Trabajo nro. 190 –juntamente con la Recomendación nro. 206, complementaria del Convenio– que establece que los países que lo ratifiquen deben adoptar todas las medidas necesarias para erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, cumpliendo y haciendo cumplir sus normas, principios y directivas, en sus respectivos territorios.

Del mismo se desprenden obligaciones para los gobiernos y para todos los actores sociales que contratan o emplean personas (empresas, sindicatos, universidades, fundaciones, etc.), quienes se encuentran alcanzados por el compromiso de contribuir a la erradicación del acoso, la discriminación y la violencia en el trabajo.

Esas obligaciones comprenden la de incluir en sus políticas acciones concretas para tales fines, mediante la reforma de estatutos, la discusión de objetivos y el diseño de herramientas para hacer frente a situaciones de violencia y acoso, entre las cuales los protocolos de intervención adecuados para cada organización resultan fundamentales.

¿Para qué se utiliza?

El objetivo principal de un protocolo es brindar líneas de acción concretas frente a situaciones que, por sus características, requieren un abordaje específico y que no pueden ser atendidas ni resueltas por las vías ordinarias utilizadas habitualmente para la gestión de las relaciones interpersonales de quienes se desempeñan en una organización. Estas situaciones involucran aspectos que es necesario desentrañar, pero además actualizan un problema social más extendido, vinculado a las relaciones de poder, la impunidad y los silencios, que muchas veces aparecen ocultos y naturalizados.

Cuando se trata de situaciones de discriminación, acoso y violencia, resulta imprescindible incorporar una perspectiva inclusiva e interseccional en el abordaje, por lo que la herramienta que se utilice debe ser diseñada desde esa perspectiva y las personas encargadas de aplicarla deben contar con la debida capacitación. De esta forma, es posible brindar a la persona agredida una contención y asesoramiento adecuados, adoptar medidas urgentes y necesarias para su protección, investigar el hecho y sus causas, sugerir acciones acordes para la solución del conflicto y, eventualmente, sancionar a la persona agresora y reparar a la persona agredida.

Para la construcción de un protocolo es fundamental contar con un diagnóstico previo realizado por la organización, que tome en cuenta las formas en que estas conductas podrían presentarse y que prevea además con qué recursos técnicos, económicos y humanos se cuenta para la intervención.

En este sentido, es relevante distinguir si se trata de una organización de noticias con recursos suficientes para dar adecuado tratamiento al problema o si, por el contrario, dispone de una estructura pequeña, con dificultades para abordar el tema en su complejidad. En este último caso, se sugiere asociarse conformando redes y colectivos de organizaciones que puedan brindar colaboración para el tratamiento de los casos así como para las acciones de prevención.

El diseño del protocolo debe ser flexible, de manera que permita -a quienes se encargan de aplicarlo- incluir estrategias novedosas y medidas no previstas para otros conflictos, pero que se consideren adecuadas para la resolución de estos casos. Es deseable que el instrumento pueda ser revisado con cierta periodicidad, de modo de ir incluyendo los resultados de las experiencias adquiridas y los aprendizajes que cada caso deje a las personas involucradas y a la organización. Su texto original debe entenderse como punto de partida de un proceso que se irá completando y enriqueciendo con la práctica.

El protocolo que presentamos se pone a disposición de los medios para que sea adaptado a las características y necesidades de cada organización, respetando la legislación local vigente, así como los usos y costumbres de cada lugar.

Marco normativo regional e internacional

Desde la creación de la Sociedad de las Naciones en 1919, los Estados han discutido y firmado tratados internacionales para promover la protección de los derechos humanos de todas las personas. En su seno se creó la OIT, entidad tripartita (integrada por empresas, sindicatos y gobiernos) que sesiona periódicamente y elabora convenios internacionales que regulan condiciones mínimas de trabajo a ser respetadas por todos los países miembros.

Luego de la Segunda Guerra Mundial se crea la Organización de Naciones Unidas (ONU) -una suerte de sucesora de la fracasada Sociedad de las Naciones-, cuya función es promover el respeto por los derechos humanos en todos los países que la integran, ampliando cada vez más las esferas de protección. En ese marco, numerosos tratados internacionales aprobados y vigentes se han convertido en un cuerpo normativo internacionalmente reconocido para las democracias modernas por cuanto en todos ellos se consagra el respeto y la dignidad de las personas, la prohibición de ejercer trato discriminatorio o violento y la prohibición de adoptar conductas deshumanizantes, tanto por parte de los gobiernos como de los demás actores sociales.

En el ámbito de la OIT, son varios los convenios y recomendaciones que están relacionados con la temática de este protocolo. Entre ellos, los ocho fundamentales son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nro. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de

negociación colectiva, 1949 (nro. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (nro. 29) (y su Protocolo de 2014); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (nro. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (nro. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (nro. 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (nro. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nro. 111); Convenio sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, 1981 (nro. 156); Convenio sobre trabajadores/as de casas particulares, 2011(nro.189); y los recientemente aprobados Convenio nro. 190 y Recomendación Nro. 206, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

A la vez, la ONU aprobó en el 2011 los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. El objetivo de este documento es que las empresas se desarrollen en un marco de derechos humanos acorde a tres ejes rectores: el deber de los Estados de proteger los derechos humanos; y la responsabilidad de las empresas de respetarlos, y de dar acceso a mecanismos de reparación. En el año 2014, en el contexto de la Organización de Estados Americanos (OEA), fue aprobada en la misma línea la Guía de Principios sobre Responsabilidad Social de las Empresas en el Campo de los Derechos Humanos y el Medio Ambiente en las Américas.

Aún contando con el marco normativo descrito, la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito del trabajo continúan siendo prácticas extendidas que se profundizan en épocas de recesión y desempleo. Si bien el deber de prevenir, sancionar, erradicar y reparar la violencia es una responsabilidad primaria de los Estados, sólo será posible avanzar hacia estos objetivos con el compromiso real de toda la sociedad, las instituciones y las organizaciones, quienes tienen el deber de promover y adoptar medidas conducentes a alcanzar tal objetivo, en sus ámbitos de actuación e incidencia.

¿Es suficiente un protocolo?

A partir de los avances sociales y normativos reseñados, muchas organizaciones comenzaron a considerar las diversas herramientas existentes para incidir en el ambiente laboral de forma preventiva y dar solución a los conflictos internos de manera adecuada.

Si bien los protocolos de actuación ante situaciones de violencia, cuando surgen como resultado de profundos debates y se implementan responsablemente, resultan de gran utilidad, no son suficientes para transformar la cultura de una organización.

Para ello se requiere un plan integral de erradicación y prevención que tenga como objetivo de largo alcance garantizar la igualdad, la dignidad y la no violencia, que establezca acciones concretas y progresivas, y mediciones de impacto de las

medidas implementadas, y que contenga estándares de cumplimiento que permitan medir los avances en la materia así como remover los obstáculos que se presenten para el logro de los objetivos.

En este sentido, juega un papel fundamental el contexto económico y social imperante en la región, con elevados niveles de precarización, trabajo no registrado e informal, sin protección de las normas laborales y que profundiza el sometimiento de la mayoría de las personas que trabajan a condiciones indignas o que vulneran sus derechos humanos fundamentales.

En tales contextos, la construcción de herramientas y dispositivos diversos para incidir favorablemente en la cultura de las organizaciones, se vuelve un imperativo categórico tanto para las organizaciones de trabajadores/as como para los grupos de personas que trabajan en una misma empresa, a fin de poder exigir mediante los canales disponibles, y de manera colectiva, soluciones a los conflictos que se presenten.

Es frecuente observar que muchas organizaciones elaboran protocolos de prevención y actuación y cuentan con áreas especialmente capacitadas en la temática, pero fallan en el objetivo porque no toman en cuenta las causas de la violencia y la discriminación, o porque no existe un compromiso profundo con la transformación de la cultura organizacional.

En efecto, las políticas organizacionales para luchar contra la discriminación y la violencia deben ser transversales a las demás políticas de las empresas, y debe establecerse un diálogo permanente que permita su incorporación a la cultura de la organización. De lo contrario, se corre el riesgo de que las recomendaciones de las áreas dedicadas a la erradicación de la violencia y la discriminación, no puedan ser implementadas por colisionar con otras medidas o líneas de acción permanentes o de coyuntura que las neutralicen y las tornen ineficaces.

Si esto sucediera, podría darse la situación que Reva Siegel denomina “preservación a través de la transformación”⁴, generando la ilusión de que se está contribuyendo al cambio de paradigma en la empresa cuando, en realidad, se perpetúa el *statu quo* mediante la implementación de medidas superficiales.

Características de la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito laboral, desde una perspectiva de género

A pesar del amplio marco normativo nacional e internacional, no existía una definición universalmente aceptada de los términos “acoso” y “violencia” en el mundo



4 Olaiz González, J. (2022). Regresión por transformación: Cambio Constitucional en tiempos de la denominada “Cuarta Transformación”. *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana De Derecho Constitucional*, 1(45), 237–278. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2021.45.16663>. Acceso 18 de junio de 2024.

del trabajo, hasta que fue aprobado en 2019 el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho Convenio define a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo como

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género⁵.

Asimismo, la expresión “violencia y acoso por razón de género” es definida en el mismo Convenio como “La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

En cuanto al concepto de discriminación, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la define como

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de etnia, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública⁶.

En el ámbito regional, la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia la define como

cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico⁷.

La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia señala, sobre la discriminación específica hacia los diversos grupos:

5 C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. N° 190. (21 de junio de 2019). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acceso 8 de junio de 2024.

6 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (21 de diciembre de 1965). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>. Acceso 8 de julio de 2024.

7 Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (A-68). Artículo 1, Inciso 1. (5 de junio de 2013). https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.asp. Acceso 8 de julio de 2024.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra⁸.

A la vez, esta convención refiere a la necesidad de considerar la perspectiva interseccional en las discriminaciones:

Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada (Artículo 1, Inciso 3).

Por su parte, y en relación a la discriminación específica contra las mujeres, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1979) la define como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera⁹.

De igual forma, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, expresa que se encuentran incluidas en tal definición “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹⁰.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores establece que

8 Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69). Artículo 1, Inciso 1. (5 de junio de 2013). https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp. Acceso 8 de julio de 2024.

9 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 1. (18 de diciembre de 1979). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acceso 8 de julio de 2024.

10 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 1. (13 de diciembre de 2006). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acceso 8 de julio de 2024.

la persona mayor tiene los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas y que estos derechos, incluido el de no verse sometida a discriminación fundada en la edad ni a ningún tipo de violencia, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano¹¹.

Cabe señalar que, aunque no se trata de un tratado internacional de obligado cumplimiento por los Estados que lo ratifican, los Principios de Yogyakarta¹² sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “elaborados en el año 2007 por un grupo de expertos y expertas internacionales” se han convertido en fuente “blanda” para la resolución de conflictos y es citada como fundamentación de sentencias judiciales.

Gracias a las transformaciones impulsadas por el activismo feminista, en varios países de la región, se aprobaron diversas leyes sobre violencia. En las mismas, se suelen tipificar las formas de violencia de acuerdo a qué aspectos de la integridad de la persona agredida son atacados. Es frecuente identificar estos mismos tipos de violencia cuando van dirigidos contra personas con discapacidad, adultas y adultos mayores, personas migrantes, indígenas, etc. Por eso, entendemos que las descripciones siguientes pueden resultar de utilidad para identificar estos comportamientos de forma general, con independencia de a quién esté dirigida la violencia:

Física: la que se ejerce contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona sobreviviente a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de

11 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Preámbulo. (15 de junio de 2015). https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf. Acceso 8 de julio de 2024.

12 Principios de Yogyakarta. (26 de marzo de 2007). https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf. Acceso 8 de julio de 2024.

la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas para explotación de cualquier tipo.

Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la víctima, a través de: a) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Simbólica: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de determinadas personas en la sociedad.

Estos tipos de violencia pueden presentarse combinando elementos de uno u otro e incluir una diversidad de comportamientos, por lo que las definiciones resultan de utilidad para reconocerlos.

Asimismo, los tipos descritos pueden darse en diversos ámbitos, dentro y fuera de la empresa, o llevarse a cabo por diversos medios, incluidas las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), lo que se conoce con el nombre de violencia digital.

La violencia digital puede desarrollarse a través de diversas modalidades, las cuales pueden ser la obtención y difusión no consentida de material íntimo o de desnudez, *deep y porn deep fakes*¹³, suplantación de identidad, abusos sexuales a través de las TIC, discursos de odio, ataques coordinados masivos, amenazas o extorsiones digitales, control o espionaje de la actividad virtual, accesos no autorizados a dispositivos electrónicos o cuentas en línea, hackeos, daños informáticos, *doxing*¹⁴, *cyberflashing*¹⁵ y todas aquellas agresiones que se realicen valiéndose de las TIC.

La discriminación, la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal o vertical, descendente o ascendente, y proceder de fuentes internas o externas (incluidas la clientela, las y los proveedores/as, otras terceras personas ajenas a la organización, las autoridades públicas, etc.) del sector público o privado, o de la economía formal o informal.

13 Montajes de imágenes o videos realizados a través de las TIC o con inteligencia artificial.

14 Difusión no consentida de datos personales.

15 Envío no consentido de material de desnudez o de naturaleza sexual.

En casos de violencia digital es usual que las agresiones no sólo provengan de fuentes internas, sino también externas: lectores/as, consumidores/as, suscriptores/as o clientes/as de las redacciones que interactúan en los diferentes portales -página web, canales de comunicación o redes sociales de los diferentes medios-; también puede provenir de cualquier persona que agrede al/a trabajador/a por sus tareas dentro de las organizaciones. Los agresores externos pueden tener identidad real o falsa y valerse del anonimato en la web para no darse a conocer. De hecho, uno de los ataques más comunes hacia comunicadores/as se da a través de ejércitos de troles y bots¹⁶, que agreden masivamente a través de cualquiera de las modalidades de violencia digital antes mencionadas.

En términos económicos, la violencia, el acoso y la discriminación constituyen obstáculos que impiden que las personas en condiciones de vulnerabilidad ingresen y permanezcan en el trabajo y, por lo tanto, socavan su capacidad de obtención de ingresos a largo plazo y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre estos grupos y las demás personas trabajadoras.

Por otra parte, la persona que sufre violencia o acoso, en cualquiera de las formas posibles, ve afectada su salud física y emocional al extremo, muchas veces, de quedar excluida del ámbito laboral a causa de largas licencias o incluso desvinculaciones, en razón de haber quedado con incapacidad permanente para el trabajo.

El instrumento que a continuación sugerimos se presenta como un modo de abordar la problemática descrita con una clara perspectiva interseccional que permita reconocer las situaciones que viven las personas socialmente vulnerables en el ámbito laboral. Contiene, como eje fundamental, el respeto a la dignidad de las personas que trabajan y la prioridad de promover el resguardo de los puestos de trabajo y limitar los daños a las personas trabajadoras, asumiendo todos los actores sociales involucrados las responsabilidades que por su rol les caben.

16 Zerda, M. F. (2024). Violencia de género digital. Editorial Hammurabi. (2da ed.).

Protocolo Marco de Acción y Prevención: ¿Cómo debe intervenir la organización frente a una situación de discriminación, acoso o violencia en el trabajo?

Ponemos a disposición un Protocolo Marco de Acción y Prevención que contiene los lineamientos para la intervención desde la organización, destinado a ser utilizado y adaptado por las entidades que así lo deseen.

Sus cláusulas deberán ser articuladas con la legislación y las normas aplicables en cada país y región, para que no genere tensiones ni pueda ser cuestionado por contrariar alguna norma vigente (sea legal, convencional o de cualquier otra naturaleza).

1. Ámbito de aplicación espacial

El presente Protocolo se aplica a toda la organización, no sólo en el lugar físico donde se desarrolla su actividad, sino en todos aquellos ámbitos donde las personas que la integran puedan ser alcanzadas por ella o se encuentren a su disposición o bajo su órbita de actuación.

En efecto, se entiende que el ámbito laboral abarca el lugar de trabajo físico o el establecimiento, la redacción, las oficinas, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios o eventos públicos, y también el hogar, en particular para teletrabajadoras/es.

Asimismo, comprende todos aquellos actos de violencia o discriminación que se lleven a cabo en cualquier espacio a través de las TIC, sin que sea determinante el lugar físico donde se encuentran ni la persona señalada como agresora ni la persona agredida.

2. Personas comprendidas

El Protocolo regirá para el conjunto de trabajadoras/es que se desempeñan en la organización, con independencia de su género, bajo cualquier modalidad de contratación tales como colaboradoras/es, consultoras/es, empleadas/os en relación de dependencia, *freelancers*, pasantes, personas que ejercen roles de dirección o ejecutivos/os, entre otras/os, que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia que se produzca en el ámbito laboral, sea que estas conductas provengan de otras personas integrantes de la organización o de terceras personas, como por ejemplo quienes estén contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación y/o terceras personas con quienes se tenga contacto a causa de sus tareas y funciones (público, clientas/es, usuarias/os, proveedoras/es, etc).

Asimismo, resulta aplicable a toda persona que se desempeñe en la organización, aunque no ejerza labor periodística, de comunicación o técnica, como por ejemplo, empleadas/os administrativas/os, de limpieza, transporte, etc.

3. Conductas alcanzadas

Quedan comprendidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia por razones de género, etnia, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica, opinión gremial o política, etc., que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se dirijan contra cualquier trabajador/a y que provengan de cualquier persona que se desempeñe en la misma organización o que se vincule ocasional o regularmente con esta, con independencia de la relación jerárquica entre ellas.

A fin de identificar los actos como discriminación, acoso o violencia, se considera la caracterización contenida en el Convenio 190 de la OIT que los define del siguiente modo:

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Y: "la expresión 'violencia y acoso por razón de género' designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Se incluyen los distintos tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica/patrimonial, simbólica, digital, etc.) que ocurran con motivo del trabajo, y todos los

comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme a las definiciones contenidas en las normas legales vigentes de cada país (nacionales e internacionales), que sean cometidos bajo cualquier modalidad.

4. Principios generales de la intervención

La intervención de la organización deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto de trabajo, la protección de la persona agredida y de las demás personas involucradas (estas últimas en la medida de lo posible) y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al suceso denunciado, si benefician a la persona agredida.

Específicamente se garantizará:

Asesoramiento y acompañamiento gratuito: la persona afectada será acompañada por la organización en todas las instancias en que lo requiera; será orientada respecto de posibles acciones, sin costo económico para ella. Se pondrá a su disposición el asesoramiento y la atención adecuados al caso. Deberá brindarse información suficiente respecto de la posibilidad de realizar una denuncia ante los organismos existentes (administrativos y judiciales), de la conservación de pruebas, de los centros de asistencia, los centros de salud existentes en la ciudad, etc.

En casos de violencia digital perpetrada por agresores externos o ajenos a la organización, se ofrecerá acompañamiento psicológico y patrocinio jurídico gratuito para acompañar todo el proceso legal o administrativo que la persona agredida quiera afrontar.

Asimismo, se ofrecerá a la persona afectada -en la medida de lo posible- costear y realizar el resguardo de la evidencia digital de las agresiones por ingenieras/os informáticas/os forenses y una revisión de seguridad completa de los dispositivos informáticos con los que trabaja -sean o no propiedad de la redacción- para detectar posibles daños informáticos o accesos no autorizados por ataques de *malwares*¹⁷ o instalación de programas espías. En caso de detectar anomalías, se brindará una solución ofreciendo el reemplazo o la reconfiguración de los dispositivos.

Confidencialidad: desde la recepción de la denuncia, tanto las partes como la organización y, dentro de esta, las personas designadas para la aplicación del Protocolo al caso concreto, tienen obligación de guardar la confidencialidad de los datos de las personas involucradas, del hecho ocurrido, de la investigación y de toda medida que se sugiera o adopte. Esta obligación subsiste aun luego de finalizado el procedimiento. Se sugiere establecer algún tipo de sanción para el

¹⁷ El *malware* es un programa o *software* malicioso que busca dañar a las computadoras y dispositivos móviles.

caso de que alguna persona viole la confidencialidad, salvo que se trate de la propia persona agredida, a quien previamente se le sugerirá la conveniencia de guardar la confidencialidad y los riesgos de no hacerlo, para la investigación y para evitar acciones en su contra por parte de la persona agresora. Las personas que sean citadas para testificar en la investigación también firmarán un compromiso de confidencialidad.

Respeto y privacidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto. Su exposición deberá ser escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se le hará saber que no se duda de su relato, aunque se soliciten pruebas para fundamentar cualquier medida que se sugiera y para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como agresora, a quien también se escuchará durante el proceso.

Celeridad: se garantizará una respuesta rápida y en tiempo razonable, según la complejidad del caso, a fin de lograr el inmediato cese de la situación denunciada y la solución del conflicto. Se establecerán plazos para cada intervención, informando de ellos a la persona agredida, de modo de no prolongar la resolución más allá de lo razonable y evitando demoras innecesarias que puedan causar angustia e incertidumbre en la denunciante y en el conjunto de la organización.

No revictimización: se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, procesos de mediación o conciliación, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, preguntas sobre cuestiones personales anteriores al hecho o referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas de forma directa al hecho denunciado. En casos de violencia digital perpetrada por agresores externos que hayan ocasionado daños informáticos a la organización -y si la persona agredida no desea denunciar legalmente las agresiones-, ésta podrá ejercer su derecho a reclamar legalmente a quien corresponda por los daños sufridos, intentando garantizar la no revictimización y la confidencialidad de los datos personales de la persona agredida.

Consentimiento informado: la organización deberá informar a la persona agredida en qué consiste el procedimiento para que ésta decida si desea que el mismo se active o prefiere desestimarlo. En este caso, se le explicará que el hecho será igualmente considerado a los fines de disponer acciones de no repetición y prevención. Toda medida que se sugiera deberá ser explicada a la persona agredida, asegurándose que sea comprendida y le permita dar o no su conformidad. No podrá adoptarse ninguna medida no consentida, aun cuando se considere que resulta adecuada para la resolución del caso.

Perspectiva de derechos humanos, de género e interseccional: las personas designadas para la aplicación del Protocolo deberán haber recibido formación

en derechos humanos con enfoque interseccional y de género, así como en discriminación y violencia. Para ello tendrán en cuenta los principios aquí mencionados y, antes de su implementación, deberán medir el posible impacto de su actuación y de sus decisiones en la persona denunciante así como, en segundo término, en la organización, a fin de garantizar un abordaje integral y eficaz de la problemática planteada. Específicamente, en el caso de que las personas agredidas pertenezcan a comunidades indígenas, tanto en el proceso de denuncia como en futuras comunicaciones, se procurará contar con intérpretes de dichas lenguas.

Inversión de la carga de la prueba: atendiendo a la dificultad de obtener pruebas de los hechos denunciados, caracterizados por producirse “a puertas cerradas”, sin testigos o de modo de no dejar huellas, se solicitará a la persona agredida que provea indicios suficientes para tener por ciertos y/o verosímiles los hechos, haciendo recaer en la persona denunciada la carga de probar que el hecho no se produjo o no lo fue de la forma o con la intención denunciadas. Se debe proceder de este modo con el cuidado de que ello no implique un menoscabo del principio de inocencia y de debido proceso, que deben proteger a la persona denunciada.

5. De las consultas o denuncias

Las consultas o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que considere haber padecido discriminación, acoso o violencia por cualquier causa, vinculada a su trabajo. Se pondrá en conocimiento de la organización mediante correo electrónico dirigido a la casilla de correo designada a tal fin o mediante cualquier medio habilitado a ese fin. También podrán realizarlas aquellas personas que tomen conocimiento directo de estas situaciones, aunque no sean la persona directamente afectada, sin mencionar los nombres de las personas involucradas en el hecho denunciado. En este último caso, el área designada para la intervención deberá contactar a la persona señalada como afectada, a los fines de la ratificación de la denuncia. En caso de que no exista un área específica prevista para la recepción de las denuncias, deberá designarse a la persona a quien se deberá dirigir la denuncia o consulta.

6. Activación del Protocolo

Una vez recibida la denuncia o la ratificación, en su caso, el área específica de la organización o la persona designada, en su caso, deberá analizar si se trata de un hecho cuya naturaleza habilite la activación del Protocolo. Así, se definirá si continuar con la intervención -por tratarse de un hecho de discriminación, violencia o acoso- o si la denuncia o consulta debe derivarse a otra área o persona de la organización.

Si se trata de un hecho alcanzado por el Protocolo, procederá a designar a las personas que tomarán intervención directa en el caso, conformando una Comisión Especial de Intervención (CEI) y procurando que dicha comisión sea integrada por tres personas, u otro número impar -con mayoría de mujeres o personas LGBTIQ+ y/o pertenecientes a un colectivo en condición de vulnerabilidad étnica, religiosa, migratoria, pertenencia gremial, etc.- según el caso. No podrán integrar la CEI ni las personas denunciadas ni los/las directivos de las organizaciones.

Si la organización no cuenta con personas idóneas para llevar a cabo la tarea, podrá recurrir a personas externas que considere suficientemente capacitadas, sean éstas profesionales, miembros de organizaciones afines que trabajen habitualmente en áreas de violencia, dirigentes de sindicatos vinculados a la actividad, etc. La organización decidirá qué formalidades procederán para el trámite; lo aconsejable es optar por elaborar un registro escrito del procedimiento que contenga los datos de las personas involucradas, los del hecho denunciado, los elementos de prueba colectados, los avances de la investigación y las medidas sugeridas y/o adoptadas. Si el registro es por escrito, todas las personas involucradas en el hecho denunciado serán mencionadas por sus iniciales.

7. Primera reunión con la persona denunciante

La CEI citará a la persona que haya sido denunciante de una situación de acoso o violencia, en un plazo no mayor a dos días hábiles desde su conformación, a una reunión presencial o virtual para ampliar y/o ratificar la denuncia. En dicha reunión se le explicará el procedimiento, se dará la orientación prevista en el punto 4 y se le harán saber los principios que rigen el procedimiento, en un lenguaje comprensible y claro, asegurándose de que todo ha sido debidamente entendido. Asimismo, se le solicitarán los datos de posibles personas que puedan testificar sobre los hechos denunciados y se le hará saber que puede aportar elementos que faciliten la intervención, prueba y resolución en cualquier etapa del proceso. El criterio para la recolección de pruebas deberá ser suficientemente amplio, admitiéndose todo tipo de elementos probatorios (testigos, documentación de todo tipo, mensajes cursados a través de cualquier medio y en cualquier soporte, videos, informes periciales o de profesionales que hubieran intervenido, etc.). Asimismo, se le solicitará que firme un compromiso de confidencialidad y consentimiento informado.

8. Labor posterior de la Comisión Especial de Intervención (CEI)

La CEI deberá encuadrar el caso, determinando si se trata de discriminación, acoso o violencia en razón de género o por cualquier otro motivo, y los tipos de violencia que se reconocen en la denuncia; y se indicará a la persona denunciante que

deberá consultar, en caso de considerarlo necesario, con profesionales externos/as a la organización, tales como abogado/a, médico/a, psicólogo/a, expertos/as informáticas/os forenses y expertos/as en ciberseguridad, programadores/as, etc. En el caso en que la organización pueda proveer tal asistencia profesional, se lo hará saber a la denunciante y se pondrán a su disposición los contactos necesarios.

La CEI decidirá si, por las características del caso, resulta necesario integrar a la intervención a profesionales externos/as de perfil técnico (provenientes de los campos de la medicina, la psicología, el derecho, la ingeniería en sistemas informáticos, etc.) y lo sugerirá a la organización para su contratación. Una vez sumado el equipo técnico, en caso de que así se decida, se propondrán las medidas urgentes que sean necesarias a los fines de la protección inmediata de la persona agredida y el cese del comportamiento denunciado y las demás medidas aptas para el avance de la investigación.

Estas medidas deberán contemplar:

- » La protección de la persona agredida para asegurar el cese inmediato de la situación denunciada, pudiendo establecerse licencias, separación temporaria de la persona agresora de su puesto de trabajo, provisión de personal de seguridad y traslados seguros para la realización de notas y coberturas periodísticas¹⁸, cambio de lugar de trabajo de la persona agredida en caso de que esta lo solicite, bloqueo de la persona agresora al uso de tecnologías, software o canales de comunicación provistas por la empresa, o cualquier otro que resulte adecuado para evitar el contacto entre denunciante y denunciado/a. En caso de agresiones digitales externas a las organizaciones deberá garantizarse la moderación de comentarios en redes sociales o plataformas de la organización a fin de evitar ataques contra el o la trabajador/a afectado/a, así como el bloqueo de palabras o de usuarias/os que atenten contra el o la denunciante.
- » Se sugiere armar una alianza o poner al/a la trabajador/a en contacto con distintas organizaciones para tender redes de apoyo. “Las asociaciones de periodistas y de empresas periodísticas son una fuente de apoyo para la persona y, a veces, también para el medio”¹⁹.
- » El resguardo diligente de la evidencia digital de las agresiones sufridas por el/la trabajador/a asegurando la relevancia, suficiencia, validez legal y confiabilidad de la evidencia mediante un proceso justificable, auditable, repetible y reproducible. Se sugiere que el/la especialista labre las actas pertinentes intentando cumplir las formalidades previstas en los códigos procesales de cada jurisdicción. El/la especialista deberá verificar que el registro documental se haga de un modo descriptivo, mediante un relato preciso, detallado, realista e imparcial, y suministrando una noción clara del

18 Abiuso, M. y Lopéz, J. (2024). Acoso y violencia digital. Herramientas de acción para periodistas. UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres, Red de Editoras de Género. <https://argentina.unfpa.org/es/publications/violencia-y-acoso-digital-herramientas-de-acci%C3%B3n-para-periodistas>. Acceso 18 de junio de 2024.

19 Ibidem.

lugar, de toda incidencia que hubiere acontecido durante el procedimiento, de las evidencias detectadas y del estado en que fueron halladas. Constatará, además, que las actas se complementen con fotografías, filmaciones y planos del lugar, y con las consultas efectuadas por quien tenga a cargo la investigación. Todo ello a fin de asegurar que el procedimiento pueda ser reconstruido por terceras personas si es que el resguardo de la evidencia debe aportarse a un proceso judicial futuro. Se deben adoptar los principios de cadena de custodia al soporte de la información adquirida. Se sugiere obtener un *hash*²⁰ para posterior validación, que será consignado en el acta pertinente, con mención de la fecha, hora, lugar y dispositivo de origen²¹.

- » Las personas que pudieran ser citadas, de manera virtual o presencial, como testigos si las/os hubiera, tanto colegas laborales como personas externas a la organización que puedan aportar sus testimonios sobre los hechos denunciados y que los mismos sean tenidos en cuenta para la resolución del caso.
- » La citación al/la agresor/a, para informarle de la denuncia en su contra y escucharlo/a, garantizando su derecho de defensa. La citación que se formule deberá contener sólo el día, la hora y el lugar o la plataforma virtual a través de la cual se llevará a cabo la reunión, con los datos de ingreso, que existe una denuncia de discriminación, acoso o violencia en su contra y que podrá asistir acompañado/a de abogado/a o representante gremial. No se mencionará a la persona denunciante.

Las medidas sugeridas deberán ser comunicadas a las personas integrantes de la organización con facultades para implementarlas.

9. Investigación- Recepción de testimonios y recolección de pruebas

La CEI se reunirá de manera presencial o virtual con la persona denunciada y con las/os testigos, si los hubiera, por separado y guardando estricta confidencialidad de sus datos. Respecto de los/as testigos debe garantizarse su protección, debiendo adoptarse medidas a su respecto, si fueran necesarias. De sus testimonios deberá quedar un registro escrito en el que se puedan sustentar las medidas que se sugieran para resolver la situación.

20 Hash es una operación criptográfica que genera identificadores únicos e irrepetibles a partir de una información dada). Pastor, J. (2023, 15 febrero). ¿Qué es un Hash? Bit2me Academy. <https://academy.bit2me.com/que-es-hash/>. Acceso 18 de junio de 2024.

21 Infolab. (2016). Guía integral de empleo de la informática forense en el proceso penal. (2da. ed.). <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/47360-guia-integral-empleo-informatica-forense-proceso-penal>. Acceso 18 de junio de 2024.

Se le solicitará a cada testigo que suscriba un compromiso de confidencialidad respecto de todo dato del que tome conocimiento, en relación al proceso, a las personas involucradas y a los hechos de los que ha tenido conocimiento.

En la reunión con la persona denunciada, se le hará saber el contenido de la denuncia, brindándole copia de la misma, a los fines del descargo que podrá presentar en un plazo breve (no más de cinco días hábiles) y ofrecer las pruebas mediante las que pretenda acreditar sus afirmaciones. Se le pedirá, asimismo, que firme un compromiso de confidencialidad.

La CEI reunirá todos los elementos que considere útiles para la resolución del caso, como documentos de todo tipo (fotografías, certificados médicos o psicológicos, informes, pericias privadas, etc) y la evidencia digital antes mencionada.

Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o cualquier aspecto de su vida privada.

10. Resolución- Medidas sugeridas

La CEI deberá analizar los hechos denunciados, el descargo presentado por la persona denunciada y las pruebas reunidas a fin de evaluarlos y arribar a conclusiones. Una vez efectuada la evaluación de todos los elementos reunidos, deberá elaborar un informe, oral o escrito según se haya optado al inicio, en el que se determinarán los hechos probados, se sugerirán las medidas que considere oportuno adoptar, según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.

Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas de las medidas adoptadas, durante todo el proceso, incluido el informe final, aunque se garantizará la confidencialidad.

Este informe será elevado a la máxima autoridad de la organización para que tome las medidas sugeridas y delegue su implementación en quien deba hacerlo (ej: directivo/a, Área de Recursos Humanos, Comité de Ética, etc.).

Entre las medidas que la Comisión puede sugerir, se mencionan las siguientes:

- » Separación de la persona agresora de su puesto mediante traslados, teletrabajo, licencias, etc.
- » La indicación a la persona agresora de que realice un tratamiento de rehabilitación acorde al comportamiento y a los hechos denunciados. En

ese caso, se indicará la institución donde se realizará el tratamiento y se requerirá una constancia de su finalización. Tratándose de hechos graves, el tratamiento deberá tener una duración mínima de un mes, con asistencia regular y evaluaciones respecto del proceso.

- » Proponer campañas de sensibilización de la problemática, con vistas a concientizar a toda la organización.
- » Otorgamiento de licencias a la persona agredida a los fines de la realización de trámites relativos al hecho de violencia padecido o bien para su rehabilitación, facilitando y colaborando con sus necesidades, flexibilizando horarios de trabajo y ofreciendo las ayudas, incluso económicas de ser posible, que fueran requeridas.
- » Promover la búsqueda, dentro de la organización, de medidas adecuadas de reparación a la persona agredida, tanto por parte de la persona agresora -como reconocimiento expreso de la violencia o el acoso, pedidos de disculpas, etc-, como por parte de la organización -otorgamiento de licencias, cobertura médico asistencial o psicológica, legal, etc-.
- » Según la gravedad del hecho, podrá sugerirse la aplicación de sanciones a la persona denunciada, debiendo guardarse proporcionalidad entre la sanción aconsejada y las características del comportamiento del denunciado. Para ello, deberá considerarse si se trata de un hecho aislado, de una reincidencia o cualquier otra circunstancia agravante o atenuante. Se tomará en consideración la existencia de un régimen disciplinario en la organización o en la normativa aplicable, sin que el mismo resulte vinculante sino meramente orientativo.
- » En casos de violencia digital con agresores ajenos a la organización, se sugiere promover campañas de sensibilización y/o notas periodísticas que aborden la problemática de las violencias telemáticas, sus consecuencias, las posibles herramientas de prevención y educación necesarias para combatirlas.
- » En caso de violencia digital producida o instigada por agresores externos, a las organizaciones que consistan en campañas de desprestigio que a su vez pueden combinarse con noticias falsas o estrategias de desinformación de género²² dirigidas a la labor del/a trabajador/a, se sugiere darle lugar a la persona afectada para que realice un desagravio que debe ser publicado en los portales oficiales del medio. Asimismo se sugiere que el medio, siempre que la persona agredida lo desee, se manifieste públicamente a favor del trabajador o trabajadora, sin perjuicio de que éste/a haga valer o no su derecho a un desagravio.
- » En casos de violencia digital, se sugiere proceder al borrado de todos los comentarios agresivos, *doxeos*, amenazas, calumnias o injurias que se hayan

22 Narrativas falsas o engañosas basadas en el género y el sexo, con frecuencia con cierto grado de coordinación para disuadir a las mujeres de participar en el ámbito público. Definición extraída del Informe de la Relatora Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión. (7 de agosto de 2023). <https://drive.google.com/file/d/1Kw9NRQmlIudXdzPtdwX1dhYljk7UVpBX/view>. Acceso 8 de julio de 2024.

dejado contra el trabajador o trabajadora en las redes sociales y portales de la redacción, previo resguardo de la evidencia digital para posibles acciones legales futuras que este/a quiera ejercer.

- » En casos de violencia digital que se hayan traducido en daños informáticos, instalación de *malwares*, accesos no autorizados o ataques a redes sociales, dispositivos o servidores de la redacción, se recomienda promover capacitaciones en ciberseguridad y autocuidados digitales para quienes integran la organización, sin perjuicio de las medidas que la empresa quiera adoptar para reforzar la seguridad informática de la redacción. Asimismo, se recomienda promover las acciones civiles y penales que correspondan por los daños informáticos sufridos a los fines de fortalecer los reclamos legales o administrativos particulares que pudiera haber realizado el personal agredido.
- » En el caso de violencia digital consistente en difusión no consentida de material íntimo real o editado de un o una trabajadora, mediante correos electrónicos o *software* de comunicaciones internas de la empresa, se sugiere proceder a la eliminación de todo el material que haya quedado en los servidores y *backups* de la redacción, dejando constancia de ello mediante acta notarial. Si los o las testigos citadas reconocen haber recibido el material se sugiere requerirles procedan a la eliminación y destrucción del mismo en sus dispositivos.

En el caso que la máxima autoridad de la organización decida no adoptar ninguna de las medidas sugeridas por la CEI, deberá proponer alternativas para que sean evaluadas por esta.

Para determinar las medidas a implementar, se considerarán como factores relevantes:

1. La naturaleza de los hechos denunciados: a) Grado de violencia del o los incidentes; b) Duración y frecuencia del o los incidentes; c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es verbal, físico, sexual, a través de las TIC, u otro; d) Si ha impactado de forma negativa en el ambiente de trabajo y en qué medida.
2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada: a) Si hay o no abuso de autoridad; b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros); c) El contexto político y social en el que se da el hecho de discriminación o violencia.

Las medidas adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y se deben priorizar las menos lesivas para la persona denunciada, siempre que fuera posible. Podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el trámite del procedimiento cuando se acrediten nuevos elementos a considerar. Su adopción no implica, necesariamente, un pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni

la responsabilidad de la persona denunciada, especialmente en aquellos casos en que no hay pruebas o las pruebas existentes resulten insuficientes.

11. Acompañamiento posterior- Seguimiento

La CEI continuará acompañando las acciones que la organización resuelva adoptar en cada caso. Asimismo, deberá realizar un seguimiento del impacto que estas medidas tienen sobre las personas involucradas y sobre la organización, debiendo confeccionar un registro de seguimiento, a los fines estadísticos y de implementación de políticas futuras en la materia.

12. Sanciones- Notificación

En el caso de que la organización decida la aplicación de una sanción a la persona denunciada, esta será comunicada por los procedimientos legales vigentes, haciendo constar, en forma pormenorizada, la conducta sancionada y que la misma se adopta como consecuencia del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Las sanciones serán sugeridas por la CEI y decididas por la máxima autoridad de la organización, y estarán dentro de este marco de acción:

- » Llamado de atención.
- » Pedido de disculpas a la persona agredida.
- » Pedido de disculpas a la persona agredida frente al equipo o grupo de trabajo.
- » Exigir la concurrencia a un taller o curso de capacitación en violencia y acoso.
- » Suspensión del contrato de trabajo.
- » Desvinculación; rescisión del contrato por causa grave.
- » En casos de violencia digital, además de las mencionadas, se podrá ordenar el borrado de contenidos digitales lesivos y que la persona agresora ofrezca disculpas públicas en los mismos ámbitos digitales donde se produjeron los agravios.

Estas sanciones podrán disponerse en forma aislada o combinadas, según la gravedad del caso y conforme las pautas enunciadas en el punto 10.

13. Reparación del daño causado

Se procurará la reparación del daño causado, entendiendo que ello incluye la participación de la persona agresora en capacitaciones vinculadas a cuestiones de

discriminación, acoso y violencia, el pedido público de disculpas, la modificación de la forma de organizar el trabajo o cualquier otra acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada, con quien deberá consensuarse la modalidad elegida.

14. Acciones de prevención a cargo de la organización

La organización, a través del área que considere adecuada, desarrollará acciones de prevención de forma periódica mediante todos los recursos disponibles, sean propios o generados por otras organizaciones públicas o privadas que estén disponibles, con el objetivo de sensibilizar y concientizar en materia de discriminación, acoso y violencia por las diversas razones aquí enumeradas, a todos sus integrantes, cualquiera sea su jerarquía.

Para ello, se realizarán actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias, campañas, difusión de películas con debate posterior, carteles exhibidos en la organización, discusión sobre noticias vinculadas a la temática y demás acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal en la problemática, recurriendo a materiales propios y/o a aquellos que se encuentran disponibles, así como a difundir el protocolo, su forma de aplicación y de uso por parte del personal, mediante los canales de que dispone la organización. Dichos canales serán utilizados, además, para difundir material de formación sobre violencia y acoso en el trabajo, con perspectiva de género e interseccional.

Se comunicará a todo el personal que la participación en las actividades descriptas es obligatoria, previendo sanciones para quien se niegue a realizarlas.

Teniendo en cuenta la creciente ola de ataques digitales sufridos por los y las periodistas, que a su vez pueden impactar en la estructura digital de las organizaciones, se recomienda que, aunque no hayan sufrido ataques, todas las organizaciones implementen capacitaciones en materia de autocuidados digitales y ciberseguridad, y refuercen la seguridad informática de la redacción.

En casos de violencia digital, se sugieren talleres de sensibilización específicos y en materia de autocuidados digitales para los y las trabajadoras. Asimismo, articular mesas de trabajo con organismos de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil que trabajen en temas vinculados a las violencias telemáticas. También, coordinar mesas de trabajo y/o canales de comunicación con las grandes plataformas digitales con miras a la prevención de estas agresiones.

En relación a hechos de discriminación, acoso y violencia, ocurridos con anterioridad a la puesta en vigencia del protocolo, de los que la organización tuviera conocimiento, los mismos serán tomados en cuenta para la elaboración de los talleres y cursos que se brinden, guardando la confidencialidad sobre las personas involucradas.

La periodicidad de estas acciones y la elección de los dispositivos de difusión dependerá de los recursos disponibles.

Se elaborarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento del procedimiento adoptado en este Protocolo. Para ello, con independencia de que se haya adoptado el procedimiento escrito u oral para la intervención en el caso concreto, la organización deberá contar con un registro de todos los asesoramientos y/o denuncias donde consten los elementos que sean de utilidad para elaborar estadísticas.

15. Riesgos psicosociales

La CEI deberá efectuar un análisis de las situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar la salud de las personas trabajadoras.

A tal fin, la CEI relevará y analizará:

- » **Factores del entorno y del puesto de trabajo:** carga de trabajo excesiva, jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo, mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica, falta de autonomía y control en la realización de tareas, ritmo de trabajo elevado, falta de claridad en las funciones.
- » **Factores organizativos:** supervisión y estilos de dirección inadecuados, estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo, falta de apoyo social, clima y cultura organizativa, ausencia de cultura de prevención de riesgos, salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo, discriminación.
- » **Relaciones en el trabajo (acoso sexual, acoso laboral o *mobbing*, violencia laboral):** considerando en forma diferenciada la incidencia de este factor de acuerdo a la identidad de género de la persona denunciante.
- » **Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional:** inseguridad sobre el futuro en la empresa, dificultad o imposibilidad de promocionar y desarrollar la carrera profesional.
- » **Carga total de trabajo:** doble jornada -interacción de demandas familiares y laborales-, descanso insuficiente.

En función de las conclusiones arribadas, deberá confeccionarse un plan de acción para reducir esos riesgos, ofreciendo diversas alternativas a la organización para el logro de tal objetivo.

16. Revisión

La organización promoverá la difusión y revisión periódica de su Protocolo (no más de dos años entre una y otra) a fin de supervisar su funcionamiento y la dinámica de su aplicación, con el objetivo de concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva. A tal fin, podrá recabar opinión entre todas las personas de la organización mediante encuestas u otros mecanismos y promover un debate horizontal que evidencie los cambios necesarios, para ser luego incorporados al Protocolo.

ANEXO 

Medios que realizaron aportes a la redacción del Protocolo Marco

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
PAÍS	MEDIO
	Una radio muchas voces
	FM La Tribu
ARGENTINA	Letra P
	FM En Tránsito
	Tiempo Argentino
BOLIVIA	Guardiana
	Brasil de Fato
BRASIL	Radio Cidadania Planetária
	EBC - Empresa Brasil de Comunicação
	Medios de la Universidad de La Frontera
CHILE	Página 19
	Revista El Periodista
	Mutante
COLOMBIA	Cuestión Pública
COSTA RICA	La Voz de Guanacaste
	Diario de Cuba
CUBA	elTOQUE
	MayaYerba
EL SALVADOR	Alharaca
	La Brújula
	Agencia Ocote
GUATEMALA	Voces de mujeres

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

MÉXICO	Comestible
	Proyecto Saltapatrás
	AVC Noticias
	La silla rota
PERÚ	Esquina informativa
	La República
	La Antígona
	La Malpensante
URUGUAY	Sputnik
	Análisis Digital

OTRAS ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES PARTICIPANTES

ARGENTINA	Radio Universidad Tecnológica Nacional de Entre Ríos
	UNFPA- Red de Editoras de Género María Florencia Rodríguez, becaria CONICET
CUBA	Casa Palanca
ECUADOR	Fundación Periodistas Sin Cadenas
MÉXICO	ONG Somos Versus
	Sandra Ramirez Avila, investigadora

Equipo de trabajo



Bruna Belaunzarán Colombo

Estudiante de Antropología en la UBA, actriz y videasta. Como realizadora formó parte del documental "Qué queremos hacer" del colectivo Les Jóvenes.



Cynthia Benzion

Abogada laboralista. Especialista en derecho laboral y género, Facultad de Derecho, UBA. Asesora sindical. Presidenta de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas Argentina. Coautora del libro "Derecho Laboral Feminista", Editorial Mil Campanas, 2022.



Sandra Chaher

Comunicadora feminista. Posgrado en Género y Derecho y en Opinión Pública y Comunicación Política. Presidenta de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. Integrante de Red PAR. Docente de la Universidad de Buenos Aires.



Silvana Colombo

Reportera gráfica y audiovisual freelance. Se desempeñó como fotógrafa, entre otros, en el diario La Nación; y colaboró en Página12, revistas Lugares, Rolling Stone y medios digitales como Tema Uno (UNIFE), Anfibia, El Editor. Fue docente de fotoperiodismo en el Instituto Grafotécnico.



Mariana Fernández Camacho

Licenciada en Ciencias de la Comunicación (UBA) y egresada del Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades (UBA). Escribe en medios nacionales e internacionales sobre temas del ámbito social con especial atención a las cuestiones de géneros.

Mamá de Martín.



GENTIC

Organización interdisciplinaria feminista argentina que promueve el activismo contra la ciberviolencia de género. Coordinación Florencia Zerda: Abogada. Diplomada en Género y Derecho. Especialista en Ciberdelitos y Evidencia Digital.



Adriana Hurtado

Comunicadora social y periodista, consultora en temas referidos a la libertad de prensa. Hace parte de los comités ejecutivos de la FEPALC, de la International Federation of Journalists y durante más de una década ha liderado la Federación Colombiana de Periodistas. Coautora del Libro 'Sociedad, guerra y periodistas: la información en tiempos de fusiles'.



Zuliana Láinez

Periodista, con estudios de Doctorado en Comunicación Social. Presidenta de la Asociación Nacional de Periodistas del Perú y vicepresidenta de la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC). Editora de opinión del diario digital Crónica Viva. Especialista en temas de derecho a la información y libertades informativas.



Eugenio Perregrini

Profesor y Licenciado en Comunicación Social (Universidad Nacional de Quilmes). Diseñador UX/UI (Coderhouse). Trabaja como diseñador gráfico en Comunicación para la Igualdad y en distintas instituciones de gestión estatal y privada.



Belén Spinetta

Periodista patagónica. Licenciada en Comunicación Social (Universidad Nacional del Comahue). Diploma en Comunicación y Género (UNSAM y Comunicación para la Igualdad). Forma parte del equipo de la Asociación Civil Comunicación para la Igualdad y es integrante de la Red de Periodistas por una Comunicación no sexista de Argentina (Red Par). Investiga y dicta capacitaciones vinculadas a comunicación, género y derechos humanos.

Siglas y acrónimos

ART: Aseguradora de Riesgos del Trabajo

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo/Trabajadoras/es

CEDAW: Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus iniciales en inglés)

CEI: Comisión Especial de Intervención

CEP: Código de Ética Profesional

CEVI: Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

CISPREN: Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba (Argentina)

DDHH: Derechos Humanos

EBC: Empresa Brasil de Comunicação S.A.

FARCO: Foro Argentino de Radios Comunitarias

FATPREN: Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Prensa (Argentina)

FEPALC: Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe

GENTIC: Organización Género y TIC (Argentina)

LGBTIQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer y Más

OEA: Organización de los Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RRHH: Recursos Humanos

RTA S.E.: Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado

RTVC: Radio y Televisión de Colombia

S.A.: Sociedad Anónima

S.A.U.: Sociedad Anónima Unipersonal

SernamEG: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Chile)

SiPreBA: Sindicato de Prensa de Buenos Aires (Argentina)

S.M.E.: Sociedad Mercantil Estatal

S.R.L.: Sociedad de Responsabilidad Limitada

TC Televisión: Televisora Central Ecuador

TELAM: Agencia Telenoticiosa Latinoamericana (Argentina)

TEDIC: Asociación de Tecnología, Educación, Desarrollo, Investigación, Comunicación (Paraguay)

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

TVN Media Panamá: Televisora Nacional Media Panamá

TVN Red Atacama: Televisión Nacional de Chile Red Atacama

UBA: Universidad de Buenos Aires (Argentina)

UFEM: Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (Argentina)

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (por sus iniciales en inglés)

UNFPA: Fondo de población de las Naciones Unidas (por sus iniciales en inglés)

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (por sus iniciales en inglés)

UNSAM: Universidad Nacional de San Martín (Argentina)