



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



COMUNICACION
PARA LA IGUALDAD



unesco

Programa Internacional
para el Desarrollo
de la Comunicación

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

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).

un largo camino que se inicia en el siglo XVIII y que evolucionó hasta nuestros 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. Recuperado de: 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. Recuperado de 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 Organización Internacional del Trabajo (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 descripto, 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

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.

el mundo 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. Recuperado de: 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. Recuperado de: <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. Recuperado de: 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. Recuperado de: 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. Recuperado de: <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. Recuperado de: <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 personas 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. Recuperado de: 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. Recuperado de: 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 ejecutivas/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 caso de que alguna persona viole la confidencialidad, salvo que se trate de la propia

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

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 desestimarlos. 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 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

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.

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.

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

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.

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 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,

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. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1Kw9NRQmIudXdzPtdwX1dhYljK7UVpBX/view>. Acceso 8 de julio de 2024.

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.