

PERIODISTAS AMENAZADAS

INVESTIGAR PARA PROTEGERLAS

periodistasamenazadas.fopea.org





8. MODELO DE PROTOCOLO

MODELO DE PROTOCOLO PARA ABORDAR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Este protocolo tiene como objetivo proporcionar una guía para la prevención, identificación y abordaje de las violencias de género en los medios de comunicación, promoviendo una cultura organizacional sensible al género que contribuya a la erradicación de las violencias de género.

Para su elaboración se siguió y respetó el orden, los principios, reglas y áreas establecidas por el Protocolo Marco de Prevención y Acción ante la Discriminación, el Acoso y la Violencia en el Trabajo Periodístico elaborado por UNESCO y Comunicación para la Igualdad¹

TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: Objeto. El presente protocolo tiene por objeto promover y garantizar el derecho a una vida libre de violencias y discriminaciones en los términos de las leyes nacionales 26485 y 27580. Quedan comprendidos todos los comportamientos, acciones u omisiones que ocurran con motivo del trabajo y que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia por razones de género, etnia, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica, opinión gremial o política, nacionalidad, etc., que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, o en el espacio analógico digital tenga por objeto y/o resultado excluir, restringir, limitar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se dirijan contra cualquier trabajador/a.

ARTÍCULO 2º: Ámbito de aplicación. Este protocolo se aplica a:

- Personas: Todas las personas que trabajan en la organización, independientemente de su cargo, jerarquía o tipo de vinculación. También se aplica a terceros/as relacionados/as con la organización.
- Espacio: El lugar de trabajo físico, el trayecto hacia y desde el trabajo, eventos sociales relacionados, espacios públicos, el hogar (teletrabajo) y cualquier espacio a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 3º: Principios. El presente protocolo y su aplicación se rigen por los siguientes principios:

- Respeto a los Derechos Humanos: se debe garantizar en todo momento y lugar, y para

¹ (Disponible en: <https://www.dropbox.com/scl/fi/sl5z4ed9eezlojvrt9il9/PROTOCOLO-MARCO-FINAL.pdf?rlkey=si5xvc95k0tqp283v8n2lpad-f&e=3&st=lgm6mj93&dl=0>)



todas las personas, el respeto irrestricto a los derechos humanos, en particular los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la no discriminación.

- b. Enfoque de Género: Se reconoce la existencia de desigualdades de género y se adopta un enfoque que busca visibilizarlas y contribuir a su erradicación.
- c. Responsabilidad Social: se comprende que los medios de comunicación tienen una responsabilidad social en la construcción de una sociedad libre de violencias de género.
- d. Prevención: Se prioriza la prevención de las violencias a través de la sensibilización, capacitación y promoción de buenas prácticas.
- e. Protección a las Víctimas: Se garantiza la protección de la identidad y la integridad de las víctimas de violencias de género y se evitará el sometimiento de la persona afectada a declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, procesos de mediación o conciliación, exposición pública de los hechos o cualquier otra conducta que pueda agravar o incrementar en el tiempo los padecimientos sufridos por la persona afectada.
- f. Diligencia Debida: Se actuará con prontitud y eficiencia en la atención de las denuncias.
- g. Asesoramiento y acompañamiento gratuito: la persona afectada será asesorada y acompañada en todas las instancias en lo que le requiera sin costo económico para ella.
- h. Confidencialidad: en todo momento desde la denuncia todas las partes intervinientes tienen la obligación de guardar confidencialidad de los datos de las personas involucrada, de la información sobre los hechos y de la investigación y procedimientos seguidos.
- i. Inversión de la carga de la prueba: la producción de la prueba recaerá sobre la persona denunciada, sin que ello implique menoscabo de las garantías constitucionales de inocencia y debido proceso.

ARTÍCULO 4º: DEFINICIONES. Para los fines de este protocolo se entiende por violencias de género: cualquier acto, conducta u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico a una persona en razón de su género. Se incluyen entre otras, y en consonancia con la ley 26485 y la Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación, los siguientes tipos y modalidades:

- a. Violencia física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer y/o diversidades sexo-généricas y que cause dolor, daño y cualquier otra forma de maltrato que afecte la integridad física.
- b. Violencia psicológica: la que causa daño emocional, disminuya la autoestima o afecte o perturbe el pleno desarrollo personal y cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.
- c. Violencia sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer y/o diversidades sexo-généricas a decidir voluntariamente sobre su



vida sexual o reproductiva.

- d. Violencia económica: la que se dirige a controlar o limitar o menoscabar del acceso de las mujeres y/o diversidades sexo-genéricas a los recursos económicos o patrimoniales.
- e. Violencia simbólica: la que a través de representaciones, mensajes y/o valores transmite y reproduce estereotipos de género, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y/o diversidades sexo-genéricas.
- f. Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipadas a través de cualquier medio masivo de comunicación que promueva, justifique o minimice las violencias contra las mujeres y/o diversidades sexo-genéricas, o que las revictimice.
- g. Violencia digital: la que es cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación.
- h. Violencia política: la que se dirige a menoscabar, anular, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres y/o diversidades sexo-genéricas.

ARTÍCULO 5º: Autoridad de aplicación y seguimiento. La autoridad de aplicación y seguimiento del presente protocolo será la comisión especial de intervención. Esta comisión estará compuesta por una psicóloga especializada en la materia, el responsable legal de la organización y tres miembros designados por el directorio del medio de comunicación.

La Comisión Especial de Intervención tendrá a su cargo:

- a. La elaboración de un plan anual de prevención de violencias de géneros.
- b. La recepción de las denuncias de posibles violencias de género.
- c. La evaluación de adopción de medidas de protección de la persona afectada.
- d. El seguimiento de cumplimiento de las sanciones que disponga el directorio de la organización de acuerdo a este protocolo.

TÍTULO II: DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 6º: Acciones de prevención. A los fines de prevenir las violencias de género en el ejercicio de la profesión, la organización anualmente y con carácter obligatorio desarrollará un plan estratégico de prevención, que incluirá como acciones generales, las siguientes:

- a. Capacitaciones: Se implementarán programas de capacitación para la totalidad del per-



sonal de la organización talleres de sensibilización y capacitación sobre géneros, violencias de género y comunicación responsable.

- b. Uso de lenguaje no sexista: Se promoverá el uso de un lenguaje no sexista en todas las producciones².
- c. Representación equitativa: Se buscará una representación equitativa de mujeres y hombres en los contenidos, evitando estereotipos de género.
- d. Promoción de valores: Se difundirán contenidos que promuevan la igualdad de géneros, el respeto a la diversidad y la no violencia.
- e. Difusión: Se difundirá este protocolo a través de diferentes medios, como carteleras, intranet y correo electrónico.

TÍTULO III: DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 7º: Presentación de la denuncia: La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de violencias de género. La denuncia podrá ser presentada de forma verbal o escrita, de manera presencial o a través de un correo electrónico y deberá contener la siguiente información:

- a. Nombre de la persona denunciante, la cual se mantendrá en todo caso bajo confidencialidad y anonimato.
- b. Nombre de la persona denunciada.
- c. Descripción de los hechos, procurando precisiones en lo relativo al lugar, fecha y modalidad de lo acontecido.
- d. Posibles testigos o pruebas a producirse.

ARTÍCULO 8º: Plazo para la presentación de la denuncia. Todas las denuncias que se pretenda formular serán receptadas sin condicionamientos ni excepciones por la Comisión Especializada de Intervención.

ARTÍCULO 9º: Recepción de la denuncia: La denuncia será recibida por la Comisión Especializada de Intervención, quien deberá brindar información sobre el procedimiento y los derechos de la persona denunciante. La Comisión cuenta con un plazo de diez días hábiles para admitir o desestimar la denuncia. Si fuera admitida se dará inicio al procedimiento estatuido en este protocolo. La denuncia será desestimada y archivada cuando los hechos anoticiados no configuren

² Ver recomendaciones de comunicación no sexista https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/unc_guia_recomendaciones_comunicacion_no_sexista_e_inclusiva_b.pdf



de manera palmaria violencias de género.

ARTÍCULO 10º: Medidas de protección. Desde el momento mismo de la denuncia, y a fin de evitar la continuidad del daño y la revictimización se adoptarán medidas de protección para la persona afectada, como el cambio de lugar de trabajo o la restricción de contacto con la persona denunciada, sin que estas medidas tengan carácter taxativo.

ARTÍCULO 11: Asistencia a la persona afectada. La persona o equipo designado para la implementación de este protocolo deben:

- a. Brindar asesoramiento legal a la persona denunciante.
- b. Ofrecer apoyo psicológico a la persona denunciante.
- c. En los casos que corresponda, derivar a la persona denunciante a otras instituciones especializadas en la atención de casos de violencias de género.

ARTÍCULO 12: Derechos de defensa -descargo de la persona denunciada. La persona denunciada deberá ser convocada e informada inmediatamente de la denuncia, del inicio del procedimiento de investigación, y de los derechos que le asisten, teniendo a partir de su notificación, cinco días hábiles para realizar un descargo.

El descargo deberá presentarse por escrito y deberá contener:

- a. Nombre completo.
- b. Posición frente a la conducta atribuida y su contestación, si esa es su voluntad.
- c. Los elementos de prueba que hagan a su interés.
- d. La firma.

En caso de no presentar descargo en el plazo establecido, la Comisión Especial de Intervención abrirá la etapa de investigación de los hechos, notificando a las partes involucradas a sus correos electrónicos institucionales.

ARTÍCULO 13: Investigación y plazo. La Comisión Especial de Intervención en un plazo máximo de treinta días hábiles, deberá proceder la investigación directa de los hechos denunciados. Esta investigación será confidencial y objetiva. Para ello la persona o equipo designado se reunirá presencial o virtualmente con la persona denunciada, recibirá las declaraciones de los testigos y producirá la prueba ofrecida tanto por la persona afectada y/o denunciante como por la persona denunciado, todo bajo estricta confidencialidad, dejando constancia escrita de todo lo actuado. Al finalizar el plazo se generará un informe que debe incluir: la conclusión acerca de lo acaecido y, en su caso, una recomendación disciplinaria; todo lo cual será remitido al directorio de la organización, quien se expedirá sin demora, previa consulta con el área legal.

ARTÍCULO 14: Facultades investigativas. La Comisión tendrá amplias facultades investigativas, siempre dentro de los límites constitucionales y legales, a los fines de coleccionar toda la informa-



ción que considere pertinente, útil y necesaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

ARTÍCULO 15: De la intervención del Directorio de la organización. El Directorio de la organización tras la evaluación del caso, según las constancias del expediente, podrá acoger, total o parcialmente, el dictamen y recomendaciones de la Comisión Especial de Intervención, de manera fundada y, en caso de considerar verificados los hechos, puede aplicar las siguientes sanciones:

- A. Advertencia o llamado de atención verbal, siempre que no contare con medidas disciplinarias anteriores por hechos de similar naturaleza.
- B. Apercibimiento con constancia en el legajo del agresor.
- C. Asistencia del agresor a programas o talleres educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas, con constancia en el legajo del agresor.
- D. Suspensión del agresor de hasta seis meses, con constancia en su legajo.
- E. Desvinculación.

La sanción será fijada por Acta del Directorio que deberá contener los datos de la persona respecto de quien se realizó el procedimiento, los hechos que se consideraron acreditados, una breve síntesis de la investigación y procedimiento realizado y en los que se funda la decisión y las sanciones impuestas.

ARTÍCULO 16: Notificación de la sanción. El acta del Directorio por el cual se resuelve la sanción será notificada personalmente, y se entregará una copia auténtica de la misma al denunciado, recepción que se documentará con su firma. En caso de no resultar posible formalizar personalmente la notificación, el acta será notificada al correo electrónico institucional.

También será notificada personalmente a la persona afectada, salvo que resulte imposible, en cuyo caso se lo hará por otros medios, de lo que se dejará constancia.

ARTÍCULO 17. Archivo de las actuaciones. En caso de concluirse que los hechos no han sido acreditados, el Directorio de la organización dispondrá el archivo de las actuaciones. Sin embargo, si las evidencias recogidas así lo aconsejaren, podrá adoptar las medidas que permitan la sana y mejor convivencia de los involucrados.

ARTÍCULO 18. Seguimiento. La Comisión Especial de Intervención realizará un seguimiento de los casos de violencias de género para evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y realizar los ajustes necesarios.

ARTÍCULO 19. Colaboración con las autoridades administrativas y judiciales. La Comisión Especial de Intervención y el Directorio, colaborarán y pondrán a disposición de las autoridades administrativas y judiciales, cuando estas así lo soliciten, toda la información que haya recabado en su intervención.



TÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 20. Revisión. Este protocolo será revisado periódicamente para asegurar su adecuación a las necesidades de la organización y a la normativa vigente.

ARTÍCULO 21: Monitoreo. Se establecerán mecanismos de monitoreo en la organización con el objeto de identificar posibles casos de violencias de género en los contenidos y producciones, en la cultura organizacional, y en las distintas áreas y divisiones de la organización.

ARTÍCULO 21. Evaluación del impacto. Dentro del primer año de vigencia del protocolo se llevará a cabo un diagnóstico sobre cultura organizacional sensible al género y violencias de género, a fin de elaborar una línea base. Dentro de los seis meses de realizada la línea base se diseñarán indicadores para evaluar el impacto del protocolo en la prevención y el abordaje de las violencias de género en la organización.

periodistasamenazadas.fopea.org

