

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL POR RAZÓN DE GÉNEROS EN EL ÁMBITO DE RADIO Y TELEVISIÓN ARGENTINA S.E.

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1.- Objeto: El presente Protocolo (el “Protocolo”) tiene por objeto regular las acciones de prevención y el procedimiento de intervención ante situaciones de violencia laboral por razón de género en el ámbito de Radio y Televisión Argentina S.E. (“RTA”), sean éstas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales, a fin de lograr su inmediato cese.

Artículo 2.- Marco Normativo: El Protocolo se encuadra en las Convenciones Internacionales ratificadas por el Congreso de la Nación Argentina, la legislación nacional aplicable y las disposiciones administrativas vigentes, en materia laboral y de género, destacándose los siguientes instrumentos:

- a) La Carta de la Organización Internacional del Trabajo (la “OIT”) (Declaración de Filadelfia de 1944);
- b) Los Convenios OIT N° 111 (1958), N°156 (1981), N°183 (2000) y N°190 (2019), ratificados por nuestro país;
- c) La Convención para la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (Ley N° 23.179);
- d) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará –1994) (Ley 24.632)
- e) La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y los convenios colectivos aplicables;
- f) La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- g) La Ley N° 26.143 de Identidad de Género;
- h) La Ley N° 27.499 Ley Micaela Capacitación Obligatoria en la temática de Género y Violencia contra las Mujeres;
- h) La Resolución N° 5/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación de creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (la “OAVL”) y normas complementarias; y
- i) El “Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género” implementado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

Artículo 3.- Principios rectores: El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios rectores que inspirarán cualquier intervención en materia de violencia laboral por razón de género:

a. *Derechos y garantías:* Fortalecimiento, reconocimiento y garantía de los derechos consagrados en los Tratados Internacionales, la normativa constitucional, legal y reglamentaria.

b. *Principio de Respeto y Confidencialidad:* La persona que efectúe una consulta o presentación será tratada con respeto y confidencialidad debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la intimidad de la persona, respetar su decisión sobre las acciones que realice, así como la confidencialidad de toda la información proporcionada por la persona. Este principio permanecerá vigente incluso después de finalizado el proceso que diera lugar a la consulta o presentación.

c. *Principio de Perspectiva de Género:* La intervención desplegada no deberá perder de vista la desigualdad estructural basada en el género existente en la sociedad y la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

d. *Principio de No revictimización:* Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona presentante y/o los datos que permitan identificarla, en instancias similares a fin de evitar su vulneración psíquica o psicológica. Se deberá limitar toda injerencia en la intimidad y vida privada de la persona afectada, que resulte innecesaria a los fines del Protocolo, así como la intervención de un elevado número de profesionales o actores para el tratamiento y la resolución de la situación de violencia suscitada.

e. *Principio de Trato Digno y Humanizado:* En el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitarle la palabra, escucharlo/a atenta y asertivamente, e informarlo/a de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde a su contexto sociocultural, para brindarle confianza, seguridad y contención;

f. *Principio de Contención y Orientación.* La persona afectada será acompañada en la medida que lo requiera, en todo trámite posterior a la presentación realizada. Asimismo, será orientada y asesorada en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.

g. *Principio de Celeridad y Diligencia.* La aplicación del Protocolo debe ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas a fin de que la persona afectada pueda completar el proceso en el menor tiempo posible, así como también para la toma de medidas de prevención y de preservación necesarias.

Artículo 4.- Sujetos alcanzados: En materia de violencia laboral por razón de género, el Protocolo comprende tanto aquella que es ejercida contra mujeres, como los ataques hacia las diversidades y disidencias sexuales. El presente Protocolo es aplicable a toda persona que preste tareas en RTA S.E., cualquiera

sea su modalidad de vinculación.

El Protocolo alcanza comportamientos y acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y empleados/as, de igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas, sin perjuicio de la modalidad que asuma la contratación.

Artículo 5.- Ámbito de aplicación: El presente Protocolo será aplicable a situaciones de violencia laboral por razón de género que se produzcan en el marco de los vínculos interpersonales originados en la relación de trabajo, en cualquiera de las instalaciones de RTA y aquellas dependencias, que sin ser propiedad de RTA, se encuentren afectadas a actividades de RTA o cualquiera de sus Unidades de Negocio, en virtud de locación o comodato.

Quedarán también alcanzadas aquellas situaciones que se desarrollen en comedores, instalaciones de descanso, sanitarias, de aseo, vestuarios, como así en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo de las personas alcanzadas por el presente Protocolo.

También resultará aplicable a situaciones que ocurran a través de espacios virtuales, tales como comunicaciones a través de correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y de línea, websites, y otras plataformas, en ocasión de la prestación de tareas laborales o contractuales en el marco de las actividades de RTA.

Artículo 6.- Violencia laboral por razón de género: Se entiende por violencia en el ámbito laboral toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal con motivo o en ocasión del trabajo.

Se entiende que existe violencia por razón del género, cuando la violencia laboral va dirigida contra las mujeres en razón de su sexo o la afecta de manera desproporcionada por ser mujeres y/o personas pertenecientes a las diversidades y disidencias sexuales.

Artículo 7.- Tipos de violencia: Se consideran motivos de aplicación del presente Protocolo los siguientes tipos de violencia:

- a. Física: La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- b. 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 sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia en contextos ajenos a la estructura organizativa, 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.

c. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, del derecho a decidir voluntariamente acerca de la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

d. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales.

e. Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Artículo 8.- Precisiones excluyentes No constituyen violencia laboral por razón de género:

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

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

c. Estrés laboral: se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

d. "Burn out": también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los/las trabajadores/as de los sectores de la salud y la educación.

Capítulo II

Autoridad de Aplicación y Equipo Especializado

Artículo 9°. Autoridad de Aplicación: La Dirección de Género y Diversidad será la Autoridad de Aplicación del presente Protocolo, en coordinación con la Dirección de Gestión de Personal y la Dirección de Asuntos Legales.

Artículo 10°: Equipo Especializado. La Autoridad de Aplicación será asistida por

un Equipo Especializado de carácter interdisciplinario integrado por profesionales de RTA o miembros externos con carácter ad honorem, que acrediten experiencia y formación en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y violencia laboral.

Artículo 11.- Funciones del Equipo Especializado. El Equipo Especializado tendrá las siguientes funciones:

1. Evaluar consultas y presentaciones en materia de violencia laboral por razón de género, con seguimiento de los casos y facultades para la realización de entrevistas, asumiendo un compromiso de confidencialidad.
2. Acompañar, orientar y asesorar en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.
3. Elaborar un informe de lo actuado ante cada consulta o presentación recepcionada, dejando constancia del asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, riesgos y alternativas de acciones preventivas, protectorias y reparatorias para ser elevado a la autoridad competente. El informe deberá confeccionarse con reserva de identidad de la persona que consulta o realiza una presentación.
4. Orientar sus intervenciones en casos de presentaciones o consultas sobre violencia laboral por razón de género velando por la salud e integridad de las personas presentantes, procurando interrumpir de inmediato las situaciones de maltrato y recomponer el clima laboral en el área de trabajo respectiva.
5. Prestar asistencia profesional en la implementación del Programa Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia y Acoso Laboral y/o por Razón Género en el ámbito de RTA.
6. Diseñar y desarrollar instancias de capacitación y sensibilización específicas para la/s persona/s involucrada/s, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que RTA decida adoptar si se constataran los hechos de violencia.
7. Diseñar planes de acción con medidas específicas para evitar la reiteración de casos de violencia en las áreas involucradas en cada situación.

Capítulo III

Recepción y Procedimiento ante Consultas y Presentaciones de Violencia Laboral por Razón de Género

Artículo 12.- Recepción de Presentaciones o Consultas. Cualquier persona podrá realizar consultas o presentaciones ante la Dirección de Género y Diversidad cuando considere que esté atravesando alguna de las situaciones previstas en el artículo 6° del presente Protocolo.

12.1 Consultas. A los fines de efectuar consultas, la persona podrá optar por los siguientes canales:

- a. Dirigir una consulta en forma escrita a la Dirección de Género y Diversidad,

pudiendo optar por hacerlo en sobre cerrado en caso de que prefiera resguardar su identidad y la privacidad en el tratamiento de la consulta.

- b. Comunicarse vía correo electrónico a la dirección protocolortase@gmail.com.
- c. Tomar contacto telefónicamente con la Dirección de Género y Diversidad al número de línea (011) 4808-2544.
- d. Optar por cualquiera de las herramientas que institucionalmente se dispongan a fin de facilitar la comunicación con la misma.

12.2 Presentación. Cuando la persona desee formular una Presentación de violencia laboral por razón de género deberá hacerlo por escrito y en sobre cerrado dirigido a la titular de la Dirección de Género y Diversidad, para resguardar su identidad y la privacidad en el tratamiento de la presentación y/o a través del correo electrónico protocolortase@gmail.com.

12.3 Contenido. La consulta o presentación debe detallar los hechos, situaciones y circunstancias que describan la violencia sufrida y es conveniente que sean detallados los datos de la o las personas a quien/es se refiere/n como hostigador/es y el área a la que pertenecen.

Artículo 13. Procedimiento. Ante la recepción de una presentación la Autoridad de Aplicación:

- a) se pondrá en comunicación con la persona para un intercambio sobre el motivo y fundamentación de la misma y su gravedad; brindar asesoramiento sobre otras posibles acciones y/o denuncias a realizar por la presentante en foros especializados, evaluación de medidas precautorias, etc.
- b) La autoridad de aplicación evaluará la procedencia de la presentación y dispondrá la intervención del Equipo Especializado o bien el archivo de la presentación.
- c) En todos los casos las presentaciones se registrarán e individualizarán con un número correspondiente y correlativo.
- d) En aquellos casos en que la presentación refleje hechos o acciones que podrían ser comprendidos como plausible de sanción administrativa, se iniciará un expediente reservado.
- e) Se convocará al Equipo Especializado y se procederá al tratamiento del caso conforme lo siguiente:
 - i. Recibida la presentación el Equipo Especializado deberá tomar intervención en el caso y fijar una entrevista con la persona consultante, en un máximo de cinco (5) días hábiles posteriores, comunicándole el día y horario. El plazo sólo podrá modificarse por razones de fuerza mayor o a pedido de la persona presentante.
 - ii. *Entrevista.* Las entrevistas que realicen los/as profesionales del Equipo Especializado serán presenciales en las instalaciones indicadas, garantizando los principios rectores para que puedan llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Cuando la persona que realiza una presentación no estuviera radicada en la Ciudad Autónoma de Buenos

Aires y/o por motivos de fuerza mayor o a preferencia de la persona, la entrevista no pudiera concertarse en forma presencial la misma se realizará por medios virtuales. Así mismo podrá requerir el acompañamiento de un miembro de su asociación sindical, abogado/a o persona de su confianza en la entrevista.

- iii. Todas las personas participantes deberán suscribir un acta compromiso de confidencialidad en el marco del procedimiento. Los miembros del Equipo, deberán escuchar atenta y asertivamente el relato de la persona adoptando una actitud contenedora y empática, evitando emitir juicios de valor o comentando situaciones análogas. El asesoramiento deberá ser integral, explicando de manera sencilla y cordial las alternativas de acción para abordar la situación.
 - iv. Cuando en el desarrollo de la entrevista se detecten indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o actos cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente Protocolo, el Equipo deberá asesorar sobre la posibilidad de radicar una denuncia en sede judicial o administrativa según corresponda.
 - v. Se pondrá en conocimiento de la existencia de una presentación a la persona en cuya contra se haya realizado.
 - vi. *Informe. Medidas urgentes.* El Equipo Especializado registrará lo actuado, articulará las medidas del caso, confeccionará y elevará un informe circunstanciado de los hechos, la descripción del asesoramiento brindado y formulará las recomendaciones junto con una evaluación de los riesgos, y/o alternativas de acciones preventivas, protectorias y reparatorias según lo previsto en el artículo 11 inc. 3 de este protocolo. Los riesgos serán evaluados en distintos grados: bajo, medio y alto.
 - vii. La valoración del riesgo resultará de una consideración conjunta y situacional de un sin número de factores. Entre otros, la situación particular y emocional frente al hecho referido (vulnerabilidad), tipo de violencia sufrida, las relaciones que se mantienen con el agresor en el ámbito laboral, existencia de relaciones de poder, reiteración o no de los hechos, denuncias previas institucionales, administrativas o penales, amenazas, etc.
 - viii. La Autoridad de Aplicación resolverá si corresponde adoptar y/o disponer medidas que considere necesarias. Así mismo podrá tomar medidas urgentes de carácter preventivo, garantizar la vida, integridad y salud de la persona afectada.
- f) La Dirección de Géneros y Diversidad de RTA SE, en los casos que sea necesario aplicar medidas de carácter preventivo dará vista al área que corresponda para su implementación inmediata.
- g) En aquellos casos en que se entendiera que los hechos motivo de la presentación pueden ser susceptibles de sanciones administrativas, se dará vista a la Dirección de Asuntos Legales, a los efectos de:

i) se evalúe el procedimiento a seguir conforme a la normativa aplicable.

ii) citar al trabajador, presunto agresor, para que proceda a su descargo en aquellos casos en que así no lo hubiera hecho.

h) *Elevación de las Actuaciones a Presidencia de RTA.* La Autoridad de Aplicación informará a la Presidencia de RTA de las acciones preventivas dispuestas para su aplicación temporal y/o definitiva. En el caso que la Autoridad de Aplicación entendiera que los hechos motivo de la presentación pudieran ser susceptibles de sanciones administrativas, las mismas deberán estar fundamentadas en el cumplimiento de los derechos y garantías reconocidos por el régimen disciplinario administrativo establecido por la LCT y/o los respectivos Convenios Colectivos.

En los casos en que la Presidencia considere que la calificación de la agresión debe ser revisada pondrán en marcha el procedimiento administrativo vigente para la empresa y/o de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Capítulo IV

Medidas Preventivas Urgentes

Artículo 14.- Medidas Protectorias Urgentes. La Autoridad de Aplicación - de acuerdo a las circunstancias de cada caso que atienda y al diagnóstico realizado-, podrá disponer la adopción de medidas protectorias urgentes cuando considere que son necesarias para resguardar a las personas consultantes o presentantes, previa conformidad de éstas. De acuerdo a lo decidido y con compromiso de confidencialidad se dará intervención al área correspondiente para la instrumentación de las medidas.

Artículo 15.- Separación del lugar de trabajo. De acuerdo a las características de los hechos involucrados en el caso, en la hipótesis de compartir las personas el lugar de trabajo con la persona presuntamente agresora, la Autoridad de Aplicación podrá disponer de manera preventiva, el traslado del presunto agresor hacia otra área o disponer el cambio de horario y/o turno de forma transitoria, de modo de apartarlo de todo contacto con la víctima en el ámbito de trabajo. Dicha decisión será comunicada a la Dirección de Gestión de Personal a fin de su implementación.

Capítulo V

Disposiciones Transitorias

Artículo 16.- Revisión: Transcurrido un (1) año desde la aprobación del presente Protocolo deberá llevarse a cabo una revisión general del mismo a fin de promover ajustes y acciones para su mejor adaptación e implementación.