



**Protocolo de prevención e
intervención ante situaciones
de violencia y/o acoso laboral
por razón de género en el
ámbito de Radio y Televisión
Argentina S.E.**



Presidente
Alberto Fernández

Vicepresidenta
Cristina Fernández de Kirchner

Jefe gabinete
Santiago Cafiero

Secretario Medios y Comunicación Pública
Francisco Meritello

Presidenta RTA SE
Rosario Lufrano

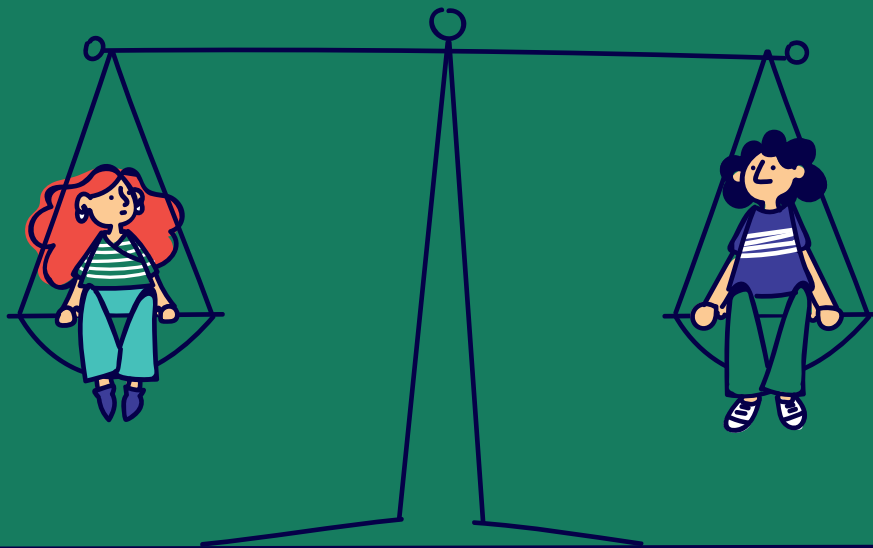
Directora de Género y Diversidad RTA
Susana Sanz

Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia y acoso laboral y/o por razón de género en el ámbito de Radio y Television Argentina S.E.

Este Protocolo fue aprobado y puesto en marcha el 8 de marzo del 2021 por la Presidenta de RTA S.E., Lic. Rosario Lufrano, a fin de que el personal del Organismo pueda contar con un instrumento transparente, confidencial y ágil para canalizar denuncias de posibles violencias de acoso y violencia laboral y/o por razón de género. Las denuncias se atenderán respondiendo a criterios de veracidad y proporcionalidad en el marco de la defensa irrestricta de los derechos humanos.

1.

Objetivos y principios de Radio y Televisión Argentina



- a. Fortalecer el derecho a un ámbito de trabajo libre de violencia, discriminación y hostigamiento
- b. Promover condiciones de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito laboral
- c. Procurar cambios de conducta a través de estrategias de deconstrucción y transformación de patrones sociales y culturales que sostienen estereotipos, identidades y relaciones que interpelen los vínculos violentos
- d. Fortalecer la promoción, defensa y efectivo ejercicio de los derechos humanos en el ámbito de RTA.
- e. Desarrollar estrategias para la construcción de un entorno laboral que tienda a la mejora continua en la protección de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.
- f. Conformar un espacio institucional propio y con personal calificado que garantice el cumplimiento de estos principios.
- g. Sustener acciones de prevención fundadas en un sistema de alertas tempranas

A implementar mediante:

a. Un Programa Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso Laboral y/o por Razón de Género.

Considera cualquier hecho o conducta que pueda estar asociado a casos de violencia en el mundo laboral, con fundamento en la normativa internacional y nacional existente

b. Un Protocolo de Prevención e Intervención

Regula las acciones de prevención y el procedimiento de intervención ante situaciones de violencia y acoso laboral y/o por razón de género en el ámbito de Radio y Televisión Argentina S.E., sean éstas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales, a fin de lograr su inmediato cese

2.

Ámbito de aplicación



El Convenio 190 de OIT define a la víctima y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren: durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado del mismo

- En el lugar de trabajo sean estos públicos o privados.
- En los lugares donde se paga a quienes trabajan, donde comen o donde descansan, en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

3.

¿A quiénes alcanza?



Prevención e intervención



El Protocolo alcanza a toda persona que preste tareas en RTA S.E. cualquiera fuere su modalidad de vinculación, así como a terceros que presten servicios o convivan en el mismo espacio físico que el personal de la Empresa.

Comprende a los comportamientos y acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y personal de igual o inferior jerarquía, sin perjuicio de la modalidad de la contratación.

Se considera violencia por razón del género cuando va dirigida contra la persona por razón de su sexo o género, tanto la ejercida contra las mujeres como los ataques hacia las diversidades y disidencias sexuales.

4. Principios rectores



Prevención e intervención



El Protocolo regirá en cualquier intervención en materia de violencia laboral o por razón de género, por los siguientes principios rectores:

- a. Derechos y garantías.
- b. Respeto y Confidencialidad.
- c. Perspectiva de Género.
- d. No revictimización.
- e. Trato Digno y Humanizado.
- f. Contención y Orientación.
- g. Celeridad y Diligencia.

5. Autoridad de aplicación

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

6. Órganos ejecutores del protocolo



El Comité de Equidad Laboral estará integrado por: Un/a representante designado por la Presidencia de RTA y los/las titulares de la Dirección de Gestión de Personal, el/la Gerente/a de Asuntos Legales de la Unidad de Negocios que corresponda según el caso y el/la titular de la Dirección de Género y Diversidad o a quien designen en su representación. Asimismo, con carácter de veedor, un/a representante de la asociación sindical del/de la trabajador/a afectado/a. De acuerdo a las necesidades del caso, se podrá integrar con profesionales de otras instituciones públicas o privadas con desarrollo en la materia y con fines de colaboración institucional.

Exclusión, excusación o recusación de los integrantes del Comité: Quedará excluido automáticamente cualquier integrante que presuntamente pudiera encontrarse implicado/a en la situación de violencia objeto de la consulta o denuncia.

El Equipo Especializado se integrará con profesionales de RTA o miembros externos ad honorem, con experiencia y formación en derecho laboral y derechos humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y violencia laboral. La Dirección de Género y Diversidad coordinará el Equipo Especializado.

7.

Comportamientos y acciones



A efectos de este Protocolo se tendrán en cuenta las acciones y comportamientos tanto en el ámbito público como privado, tales como:

1. **Conductas discriminatorias.**
2. **Acoso, hostigamiento psicológico.**
3. **Acoso sexual/violencia sexual.**

8. Precisiones excluyentes

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación establece parámetros precisos relativos a la violencia laboral y por razón del género, y considera que no constituyen violencia laboral:

- a. Conflictos laborales:** divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.
- b. Exigencias organizacionales:** situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y de la trabajadora y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho. (cambios de puesto, sector u horario, etc.) debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador.
- c. Estrés laboral:** se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas".
- d. "Burn out":** también conocido como síndrome de agotamiento profesional.

9.

¿Quiénes pueden y quiénes deben reportar?



Cualquier persona podrá realizar consultas o denuncias ante la autoridad de Aplicación cuando considere que esté atravesando alguna de las situaciones previstas en este Protocolo o haya tomado conocimiento de las mismas, aunque no esté afectada directamente.

Consultas: podrán ser por escrito, por mail o telefónicamente.

Denuncias: deberán hacerse por escrito en sobre cerrado dirigido a la titular de la Dirección de Género y Diversidad, o por mail. Se deberán detallar los hechos, situaciones y circunstancias que describan la violencia sufrida y si es posible los datos de las personas a quienes se refiere como hostigadores/as y el área a la que pertenece. Dada las circunstancias actuales la forma más expeditiva es enviarla por mail al protocolortase@gmail.com o consultar al [4808.2544](tel:4808.2544).

Obligación de Denunciar: Toda persona que desarrolle tareas de conducción en RTA y tome conocimiento de una situación de violencia (artículos 6° y 7°), deberá informarla a la Dirección de Género y Diversidad.

10.

Recepción y procedimiento



Ante la recepción de una Consulta o Denuncia la Autoridad de Aplicación podrá convocar al Equipo Especializado y se procederá al tratamiento del caso.

a. Inicio de la Intervención. El Equipo Especializado procederá a fijar una fecha para la realización de una entrevista con la persona de manera inmediata dentro de los 5 días hábiles posteriores con fijación de día hora y lugar.

b. Entrevista. Las entrevistas que realicen los/as profesionales del Equipo Especializado serán presenciales y/o por medios virtuales garantizando un clima de privacidad e intimidad. Podrá requerir el acompañamiento de su asociación sindical, o persona de su confianza.

c. Presentación Informe. El Equipo Especializado elevará a la Autoridad de Aplicación un informe de los hechos denunciados, la formulación de recomendaciones con una evaluación de la situación, los riesgos y las alternativas de acciones preventivas, protectorias y/o reparatorias, según lo previsto en el artículo 16 inciso 3) de este Protocolo.

Se informará al denunciado de la existencia de un Informe presentado por el Equipo Especializado en relación a una denuncia en su contra.

Si las circunstancias del caso y el diagnóstico realizado lo amerita, se podrán adoptar **Medidas Protectorias Urgentes** para resguardo de la persona denunciante, previa su conformidad.

Separación del lugar de Trabajo De acuerdo a las características de los hechos que revista el caso, en circunstancias que compartan el mismo lugar de trabajo la persona denunciante y la persona presuntamente agresora, el Equipo Especializado podrá disponer de manera preventiva, el traslado de la misma hacia

otra área o disponer el cambio de horario y/o turno de manera transitoria.

En todas estas situaciones se dará intervención a la Dirección de Gestión de Personal para la instrumentación de las medidas y se pondrá en conocimiento del Comité Laboral y de la Presidencia de RTA.

d. Convocatoria al Comité. La Autoridad de Aplicación resolverá si corresponde convocar al Comité de Equidad Laboral.

e. Decisión del Comité Equidad Laboral. El Comité deberá sesionar con la totalidad de sus integrantes y sus decisiones adoptadas por mayoría absoluta. Evaluará los informes del Equipo Especializado y adoptará medidas en el marco de sus funciones teniendo en cuenta las necesidades y posibilidades institucionales, en el marco de los principios rectores de este Protocolo y la normativa que le da sustento. Estas medidas podrán ser de naturaleza preventiva, protectoria y/o reparatoria en favor de la persona afectada, pudiendo tener efecto transitorio o definitivo.

En caso de que el Comité entendiera que los hechos denunciados pudieren ser susceptibles de sanciones administrativas y/o penales, resolverá:

(I) Designar a un letrado de RTA como sumariante e instruirlo para llevar adelante la investigación administrativa o actuación sumaria para deslindar las responsabilidades administrativas que correspondan, velando por los derechos y garantías reconocidos por el régimen disciplinario administrativo.

(II) Recomendar a la Presidencia de RTA la formulación de la acción penal correspondiente, previo acuerdo con la persona denunciante

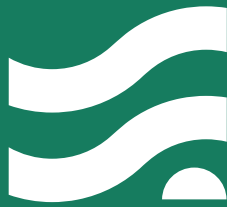
Revisión: Transcurrido un año de su aprobación se procederá a una revisión general del presente Protocolo.



Prevengamos juntas la violencia y el acoso.

Ante cualquier situación, comunicate:

Por mail a protocolortase@gmail.com o telefónicamente al 4808.2544



RTA