

**Protocolo de prevención e  
intervención ante situaciones  
de violencia y/o acoso laboral  
por razón de género.**

Presidenta RTA SE

**Rosario Lufrano**

Directora de Género y Diversidad RTA SE

**Susana Sanz**

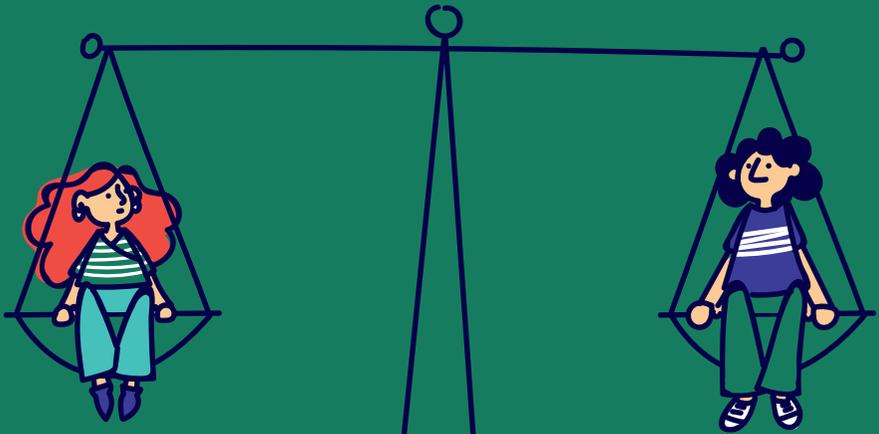


## **Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia y acoso laboral y/o por razón de género en el ámbito de Radio y Television Argentina S.E.**

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.** Sostener 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

**3.**

**¿A quiénes  
alcanza?**



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



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:**

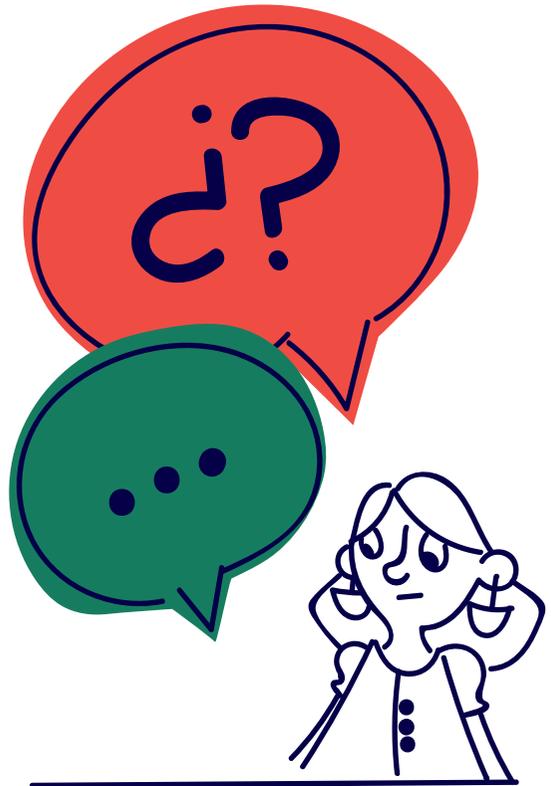
Un/a representante designado por la Presidencia de RTA y los/las titulares de la Dirección de Gestión de Personal, el/la Gerente/a de Asuntos Legales de la Unidad de Negocios que corresponda según el caso y el/la titular de la Dirección de Género y Diversidad o a quien designen en su representación

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](mailto:protocolortase@gmail.com) o consultar al 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, protectora 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 pudieran 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, comunícate:  
Por mail a [protocolortase@gmail.com](mailto:protocolortase@gmail.com)  
o telefónicamente al 4808.2544



**RTA**