

# Protocolo de prevención y atención de violencia de género y discriminación para medios en Ecuador



Este protocolo se realizó entre 2022 y 2023 a través de espacios participativos e inclusivos. En total se recibieron 20 encuestas anónimas, se realizaron 2 reuniones vis a vis y se celebraron 3 sesiones de trabajo en las que participaron 34 periodistas de diferentes redacciones de Ecuador. En total, el trabajo se realizó gracias al invaluable apoyo de 56 personas de todo el país.

Fue realizado por el Observatorio de Derechos y Justicia (ODJ) y GK, en alianza con Indómita y Edición Ciontonce, con el apoyo de la Embajada y Consulado de los Estados Unidos en Ecuador.

**Elaboración:**

María Dolores Miño Buitrón, ODJ  
María Doménica Rodríguez Ramos, ODJ  
José Andrés Murgueytio Jara, ODJ

**Edición:**

Isabela Ponce Ycaza, GK  
Víctor Hugo Carreño, Edición Ciontonce

**Diseño y diagramación:**

Daniela Hidalgo Subía, GK



# Índice de Contenidos

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Definiciones</b>	<b>4</b>
<b>3. ¿Qué es la discriminación por motivos de género? Una aproximación desde el derecho internacional de los derechos humanos</b>	<b>6</b>
<b>4. El acoso laboral como una forma de discriminación por motivos de género y cómo impacta a las mujeres y diversidades en su ejercicio al derecho al trabajo</b>	<b>7</b>
<b>5. Marco normativo ecuatoriano relativo a la igualdad de género y no discriminación, aplicables al entorno laboral</b>	<b>10</b>
5.1 Obligaciones internacionales en materia de derechos humanos	10
5.1 Marco jurídico constitucional y legal en Ecuador	12
<b>6. Medidas preventivas</b>	<b>13</b>
6.1 Introducción: la sensibilización y prevención de la violencia desde los medios de comunicación.	13
6.1.a La prevención a la interna	15
6.1.b La prevención hacia el exterior	20
6.2 Buenas prácticas sugeridas	21
6.3 Pasos para la implementación de un programa de prevención	22
<b>7. Medidas de atención, sanción y reparación</b>	<b>23</b>
7.1 Introducción: la atención de casos de violencia de género y discriminación en medios de comunicación	
7.2 Semaforización de casos	24
7.2.a Casos de baja gravedad	24
7.2.b Casos de mediana gravedad	25
7.2.c Casos de alta gravedad	26
7.3 Instancias de atención	26
7.3.a Instancias, órganos o autoridades internas sugeridas	27
7.3.b Órganos externos para la denuncia de casos de violencia y discriminación en el entorno laboral	28
7.4 Sanciones	28
7.4.a El proceso de sanción: debido proceso, no revictimización, verdad y sanción proporcional	28
7.4.b Tipos de sanciones	30
7.4.c Aplicación de sanciones	31
7.4.d Publicidad de procesos sancionatorios y medidas correctivas	31
7.5. Medidas de reparación	33
<b>8. Seguimiento de los casos y verificación del cumplimiento de las medidas sancionatorias y de reparación</b>	<b>33</b>

## 1. Introducción

El presente protocolo tiene el objetivo de establecer y brindar una hoja de ruta, por medio de acciones y diferentes pasos a seguir, para prevenir, atender y reparar casos de violencia de género que lleguen a suceder dentro de las redacciones y/o medios digitales o tradicionales del país.

Este protocolo se realizó con un enfoque de género y tomando en cuenta las diversidades sexo genéricas, considerando que son parte de redacciones y medios de comunicación del país.

## 2. Definiciones

En esta sección se presentan algunas definiciones que ayudarán a comprender términos que se mencionan a lo largo de este protocolo y que, en general, sirven para entender en qué consiste el fenómeno de la violencia de género.

### a. Acoso laboral

Es la violencia perpetrada en el lugar de trabajo. Se puede manifestar de manera física, sexual, psicológica y verbal. Esta se puede dar de empleado/a a empleado/a, o de jefe/jefa a sus empleados/as.

### b. Acoso sexual

Es el tipo de violencia que se manifiesta con comentarios sexuales y no solicitados, sobre partes del cuerpo o la apariencia de una persona, peticiones de favores sexuales, insinuaciones y la exposición de los órganos sexuales de una persona a otra. También incluye formas de contacto físico, como tocamientos con otra persona de manera sexual y sin consentimiento. Si una persona no da su consentimiento explícito y libremente para el contacto físico, cualquier tocamiento o contacto no deseado puede ser considerado acoso sexual. Si el tocamiento sin consentimiento tiene como objetivo intimidar, hostigar u ofender a la víctima, se puede considerar acoso sexual. Por otro lado, si el tocamiento implica obligar o forzar a la víctima a participar en actividad sexual, ya sea mediante amenazas o coacción, puede ser considerado abuso sexual.

### **c. Acoso digital**

Es la violencia manifestada con el uso de equipos tecnológicos (celulares, tablets, computadoras) y por medio de redes sociales (Twitter, Instagram, Facebook, etc.) u otras plataformas, mensajes de texto o inclusive llamadas, con el propósito de intimidar y/o amedrentar a otra persona por medio de mensajes ofensivos ya sea para afectar su salud psicológica o su salud física.

### **d. Enfoque de género**

Es un enfoque que identifica y analiza las bases de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres (ya sea que las asimetrías desfavorezcan a las mujeres o a los hombres) y plantea acciones para modificarlas, con el objetivo de crear estrategias apropiadas para revertir estas desigualdades.

### **e. Discriminación**

Es el trato distinto, despectivo o inferior que se brinda a una persona ya sea por su raza, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política o ideas.

### **f. Relaciones de poder**

Es la relación que se da de manera desigual cuando una persona posee un poder superior a la otra, ya sea adquisitivo o de jerarquía. En el marco de este protocolo, las relaciones de poder pueden influir de manera negativa, causando intimidación, amenaza o amedrentación.

### **g. Violencia de género**

Es la violencia perpetrada a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Se puede dar de manera física, sexual, económica, patrimonial, obstétrica, vicaria y digital.

### **h. Violencia a diversidades sexo genéricas**

Es la violencia perpetrada a las personas de la población LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, intersexuales, queer y quienes se identifican con otros términos como no binarias, pansexuales y asexuales) que se puede manifestar de manera física, sexual, psicológica, económica, patrimonial, obstétrica y digital.

3.

## ¿Qué es la discriminación por motivos de género? Una aproximación desde el derecho internacional de los derechos humanos



La discriminación por motivos de género es una forma de exclusión y limitación del ejercicio de derechos humanos, por la condición de mujer o de persona sexualmente diversa.

La discriminación, como conducta convencional y constitucionalmente proscrita, se da cuando existe un trato diferente a personas o grupos que pertenecen a una categoría especial y que, por eso, se les priva de ejercer sus derechos que, por su condición de seres humanos, deberían ejercer.

Por un lado, ya la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que no todo trato diferente debe entenderse automáticamente como una discriminación, sino solo cuando no esté fundamentado en razones, proporcionales y lógicas. Y cuando se justifiquen dentro de una necesidad social en el sistema democrático.

La Corte Constitucional del Ecuador ha establecido un test para determinar si existe un trato discriminatorio: 1) que exista comparabilidad entre el sujeto que alega ser discriminado, y un grupo u otras personas que guardan, con respecto al primero, identidad o similitud.; 2) que el trato distinto se haga con base a una categoría protegida, esto es, una condición ajena al carácter de "humano", que ha servido como fundamento para otorgar el trato diferente; 3) que los efectos de ese trato sean nocivos para el ejercicio de derechos.

Así, tanto la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, como la Constitución de la República del Ecuador han dispuesto una lista no taxativa de condiciones que serían consideradas como "prohibidas de discriminación". Entre esas está la prohibición de ser discriminado por razones de género u orientación sexual. Con el paso del tiempo, esta lista puede integrar nuevas categorías antes no identificadas, como ocurrió con el estatus migratorio y la orientación sexual diversa a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

En este sentido, cuando un trato distinto se fundamenta en una categoría protegida, por ejemplo, la condición de mujer, a los jueces y tomadores de decisiones les corresponde hacer un escrutinio estricto de la norma o práctica suponiendo, de entrada, que puede ser discriminatoria. Si la norma o la práctica no logran justificar su pertinencia en una democracia, su proporcionalidad y

su necesidad, estaríamos ante una situación de discriminación, contraria a las obligaciones en materia de DDHH.

Un ejemplo sería que se cree un reglamento de ingreso a una institución pública, que todos los trabajadores deben cumplir antes de oficializarse su contratación. Si esta norma, por ejemplo, prohíbe que mujeres ocupen cierto cargo por considerarse necesario “ser fuerte físicamente”, esto resultaría discriminatorio.

Si la institución quisiera mantener esta norma, cuando sea conocida por la autoridad competente si el caso se llegase a denunciar, deberá justificar que la norma es necesaria, idónea y principalmente que no sea contraria a la Constitución, y que se acoja a los derechos que esta protege.

Ahora bien, la discriminación en base a la condición de mujer, niña o persona con sexualidad diversa ha sido entendida, tanto por la Corte IDH como por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), como una exclusión en el ejercicio de sus derechos basada en la creencia errónea de que las mujeres son inferiores que los hombres. Esta creencia tiene su origen en estereotipos de lo que deben o no deben ser las mujeres, y que causan a que sean más propensas a ser víctimas de violencia tanto en lo público como en lo privado.

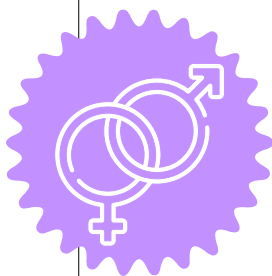
4.

## **El acoso laboral como una forma de discriminación por motivos de género y cómo impacta a las mujeres y diversidades en su ejercicio al derecho al trabajo**

Como se dijo, la discriminación por razones de género que afecta a las mujeres y personas LGBTIQ+ se produce por varios estereotipos de género, histórica y socialmente arraigados, que los y las perciben como inferiores. Una particularidad de esta discriminación es que es transversal y se puede encontrar en todas las clases sociales, etnias, grupos étnicos, etc.

También, la discriminación por razones de género se evidencia en el espacio público y laboral. Si bien desde la segunda mitad del siglo XX, varias leyes en el mundo empezaron a reconocer a las mujeres, progresivamente, igualdad en el acceso al trabajo, aún los espacios laborales están atravesados por muchos estereotipos que impiden la igualdad.

En este sentido, aunque la igualdad en el acceso al trabajo se reconoce legalmente, hay prácticas normalizadas y a veces casi desapercibidas que aún generan obstáculos para que las mujeres y personas LGBTIQ+ accedan y permanezcan en espacios laborales. La diferencia de salarios, la falta de atención a las trabajadoras que son madres, las preferencias de edad, etnia y



aparición, son algunas de las formas en las que, en el entorno laboral, estos grupos sufren discriminación.

Es fundamental comprender que el acoso laboral no necesariamente ocurre en el lugar de trabajo, entendido como las instalaciones en las cuales opera la organización (los medios de comunicación en este caso). Las conductas violentas pueden presentarse fuera de la oficina, y sus perpetradores pueden estar o no vinculados formalmente con la organización o empresa.

Por ejemplo, una mujer periodista puede sufrir acoso por parte de su superior jerárquico en horas no laborales a través de mensajes de texto o llamadas. Lo mismo le puede ocurrir al momento de realizar coberturas, por parte de sus fuentes o alguien del equipo —fotógrafos, conductores, etc.— en las visitas de campo. En estos casos, el comportamiento de acoso no se presenta en una instalación, sin embargo, por darse en el contexto de una tarea encomendada por la redacción, también constituye acoso en el ámbito laboral. Es decir, las manifestaciones de violencia en el entorno laboral pueden ocurrir en eventos, conferencias, reuniones, visitas de campo, etc.

Una de las principales formas de discriminación y violencia en el contexto de trabajo es el acoso laboral. El acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia de género que, en gran parte de los casos, busca perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres. Así afecta gravemente su calidad de vida y limita el ejercicio de sus derechos, por lo que ha sido considerado por muchos países, incluyendo Ecuador, como una conducta discriminatoria<sup>1</sup>.

### **a. Acoso sexual laboral.**

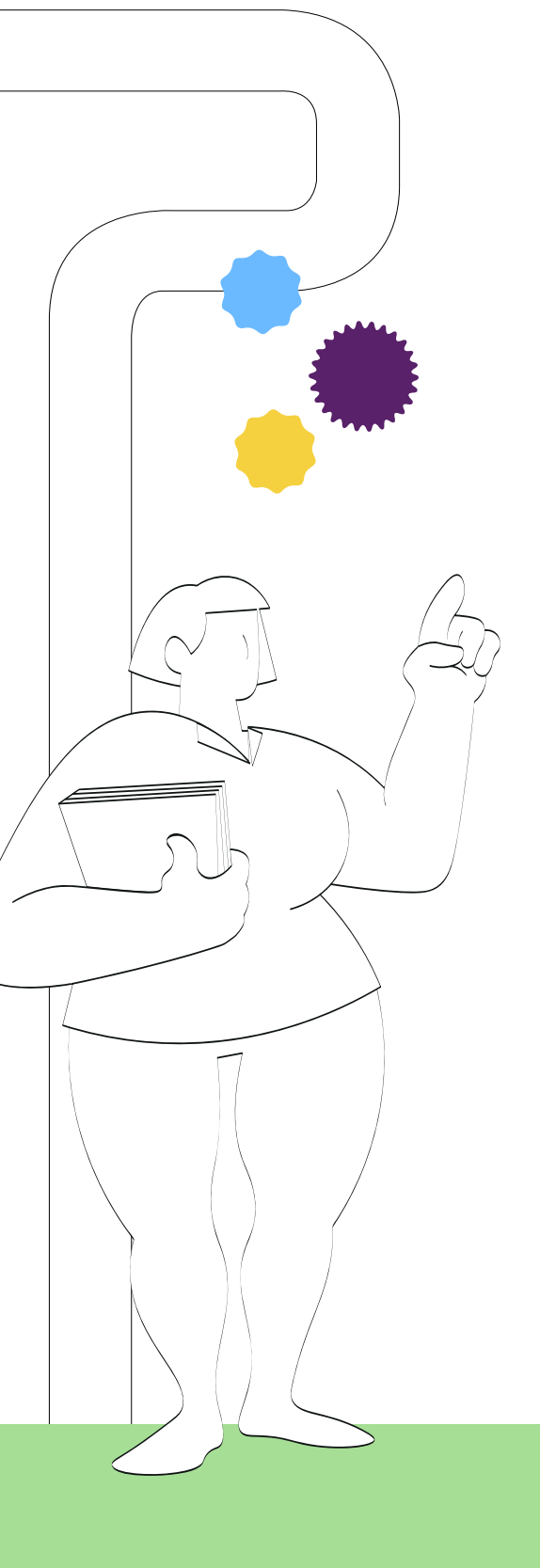
El acoso laboral adopta varias formas. La más común es el acoso sexual que, según la Organización Internacional del Trabajo, es todo “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”<sup>2</sup>. Por su parte, el Comité Contra la Discriminación de la Mujer (CEDAW) señala que el acoso sexual es todo “comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales o verbales. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/3768#:~:text=El%20acoso%20sexual%20en%20el,muchos%20pa%C3%ADses%20como%20una%20conducta>

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)

<sup>3</sup> <https://violenciagenero.org/web/normativa/recomendacion-general-no-19-cedaw-violencia-contra-mujer-11o-periodo-sesiones-1992/#:~:text=En%201992%2C%20el%20Comit%C3%A9%20de,las%20mujeres%20de%20manera%20desproporcionada>





## **b. Hostigamiento laboral por razones de género.**

Además, el acoso sexual en el ámbito laboral puede incluir comportamientos de hostigamiento y acoso emocional e incluso físico. Aunque esto puede ocurrirle también a los hombres, se ve con más frecuencia en mujeres por los estereotipos sociales que aún hacen que las mujeres sean percibidas como inferiores, o destinadas a tareas domésticas, y por tanto, incómodas para ciertas personas en el ámbito laboral<sup>4</sup>. También hay otros factores al género que pueden ser causas de acoso en el ámbito laboral como la edad, orientación sexual, nivel socioeconómico y social o creencias.

Las formas de acoso laboral pueden ser:

- **Acoso moral (mobbing):** se da cuando los comentarios negativos y críticas, aislamiento, difusión de rumores o ridiculización de una persona se repiten de manera constante. El mobbing se da cuando los ambientes son propicios; por ejemplo, es más propenso que se dé en espacios de trabajo con pocas estrategias para la resolución de conflictos y falta de conciencia sobre el acoso moral y sus consecuencias. Hay incluso lugares de trabajo donde la gestión se basa en tácticas de acoso moral como un medio para despedir al personal, que ha causado, en casos extremos, autolesiones y hasta el suicidio<sup>5</sup>.
- **La intimidación (bullying):** es un comportamiento ofensivo que incluye actos vengativos, crueles, maliciosos o intentos de humillar y dañar a una persona o grupo de empleados. Estos ataques negativos constantes sobre el desempeño personal y profesional son normalmente impredecibles, irracionales e injustos. Los acosadores desacreditan sistemáticamente a su víctima, con el objetivo de impedir que la persona acosada pueda buscar ayuda o apoyo más tarde. Destruye la reputación de la víctima delante de cualquiera que esté dispuesto a escuchar: compañeros de trabajo, gerencia, representantes sindicales, recursos humanos, etc<sup>6</sup>.
- **Abuso verbal:** jurar, maldecir, insultar o utilizar un lenguaje en tono condescendiente. Puede incluir también comportamientos amenazadores como golpear muebles o las paredes, sacudir los puños, lanzar objetos o destruir objetos personales.
- **Ataques físicos:** incluye empujones, golpes, dar patadas.
- **Acoso por maternidad:** puede darse incluso antes de ingresar al espacio laboral. Por ejemplo, cuando a las mujeres se les niega un puesto de trabajo para el que están calificadas ante la sospecha de que pronto podrían quedar embarazadas. Ya más adelante, en el espacio de trabajo, este acoso se verifica en el aumento de tareas a la mujer embarazada, o la remoción

<sup>4</sup> [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_art-text&pid=S1316-37012009000100012](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1316-37012009000100012)

<sup>5</sup> <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>

<sup>6</sup> <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>

total de tareas y el ostracismo, con miras a que renuncie. Luego se manifiesta en la falta de balance de las tareas laborales, que penalizan con despido, multas o sanciones a mujeres que requieren tiempo para atender, cuidar y criar a sus hijos. El estado de maternidad, real o presunto, genera maltrato, hostigamiento o impedimento de acceso al trabajo o de ventajas o ascensos dentro del ámbito laboral.

### **c. El acoso puede ser horizontal y vertical.**

El hostigamiento laboral y el acoso sexual laboral pueden presentarse en forma vertical de superiores jerárquicos a subordinados o subordinadas, y en forma horizontal entre trabajadores y/o trabajadoras del mismo rango jerárquico. Entre los acosadores están en algunos casos los jefes directos y en otros los compañeros de trabajo. La diferencia del tipo de asedio depende del género. Mientras los hombres son más frecuentemente asediados por sus superiores, las mujeres lo son por sus superiores, sus colegas y hasta por subalternos. Es decir que, en el origen de este problema, prevalecen las relaciones de poder por motivos de género sobre las relaciones jerárquicas en el trabajo.

## **5.**

### **Marco normativo ecuatoriano relativo a la igualdad de género y no discriminación, aplicables al entorno laboral**

#### **5.1 Obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.**

El derecho a la igualdad y no discriminación está en todos los instrumentos internacionales en la materia, tanto generales como de temas específicos. Entre las categorías en las que se prohíbe la discriminación está el género y en ciertos casos, la orientación sexual. Ejemplos de esto son el artículo 1.1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH)<sup>7</sup>, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su artículo 3, que consagra la igualdad entre hombres y mujeres<sup>8</sup>.

Luego, un segundo grupo de obligaciones están en convenios específicamente diseñados para regular el ámbito de derechos de las mujeres y personas de sexualidad diversa. Así, por ejemplo, está el Convenio Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>9</sup>, que consagra en los artículos 11 y 14 el derecho a la igualdad laboral. Asimismo, están los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género<sup>10</sup>. En su principio 12 reconoce el derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

<sup>7</sup> <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

<sup>8</sup> <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

<sup>9</sup> <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

<sup>10</sup> <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>



Por su parte, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir y Eliminar la Violencia contra las Mujeres Belém Do Pará define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Este instrumento propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad<sup>11</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo, órgano rector a nivel internacional donde se esgrimen obligaciones estatales en este ámbito, tiene también un mandato de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Está consagrado en su [Constitución](#) y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también están entre los ocho Convenios fundamentales de la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).

El mandato de la OIT sobre la igualdad de género queda reforzado por las resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. Por ejemplo, la [Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente](#), adoptada en junio de 2009; y la [Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad](#), adoptada en junio de 2004. En su [decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica](#)<sup>12</sup>.

A todas estas obligaciones de carácter normativo deben añadirse aquellas derivadas de la jurisprudencia e informes de entes autorizados en materia de DDHH, que forman parte del bloque de constitucionalidad ecuatoriano.

<sup>11</sup> <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

<sup>12</sup> <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOand-genderequality/lang-es/index.htm>

## 5.2. Marco jurídico constitucional y legal en Ecuador:

La Constitución, como la norma jurídica de mayor jerarquía en el Ecuador, contiene disposiciones generales y específicas que protegen a la mujer de discriminación y violencia, incluso en el ámbito laboral. Asimismo, disposiciones generales que protegen a las personas LGBTIQ+ de discriminación y violencia.

El artículo 11.2 consagra el derecho a no ser discriminado por razones de sexo, identidad de género y orientación sexual. El artículo 35 consagra una protección especial a las mujeres embarazadas en el ámbito público y privado; lo mismo el artículo 45. El artículo 66.b consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; el 70 establece la obligación estatal de alcanzar progresivamente la igualdad formal y material en el ejercicio de derechos de hombres y mujeres. Mientras que el artículo 324 reconoce la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; el 331, la igualdad en el acceso al empleo y la remuneración. El artículo 333 consagra el deber de asegurar un régimen laboral compatible con las labores de cuidado y crianza, entre otras.

Por su parte, el Código del Trabajo dispone varias salvaguardas en el ámbito laboral a las mujeres embarazadas, la protección contra trabajo que por sus particularidades genere un esfuerzo físico riesgoso para las mujeres, la licencia con remuneración de 12 semanas por alumbramiento; la protección contra el despido de la mujer embarazada; entre otros.

Asimismo, la Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres reconoce el derecho de las mujeres y niñas de vivir en un entorno libre de violencia tanto en lo público como en lo privado; define los diversos tipos de violencia (física, psicológica, emocional, sexual, patrimonial) y los lugares donde puede ocurrir, incluido los entornos laborales. Al respecto, indica que ésta:

*"(...) Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia"<sup>13</sup>.*

Finalmente, desde el Ministerio del Trabajo se ha desarrollado un Protocolo de Atención en Casos de Discriminación y Acoso Laboral, y otras Formas de Violencia contra la Mujer en los Es-



<sup>13</sup> [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)

pacios de Trabajo, cuyo objetivo principal es “...establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras/ as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado”<sup>14</sup>.

En una misma línea, la institución antes mencionada implementó una [Norma para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral](#) que establece regulaciones que permiten un acceso sin discriminación a procesos de selección de personal y garantiza igualdad de condiciones en el entorno de trabajo.

Para efectos de este instrumento, discriminación es cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basado en “... la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, contraste en periodo de gestión, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales y colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral”.

## 6. Medidas preventivas

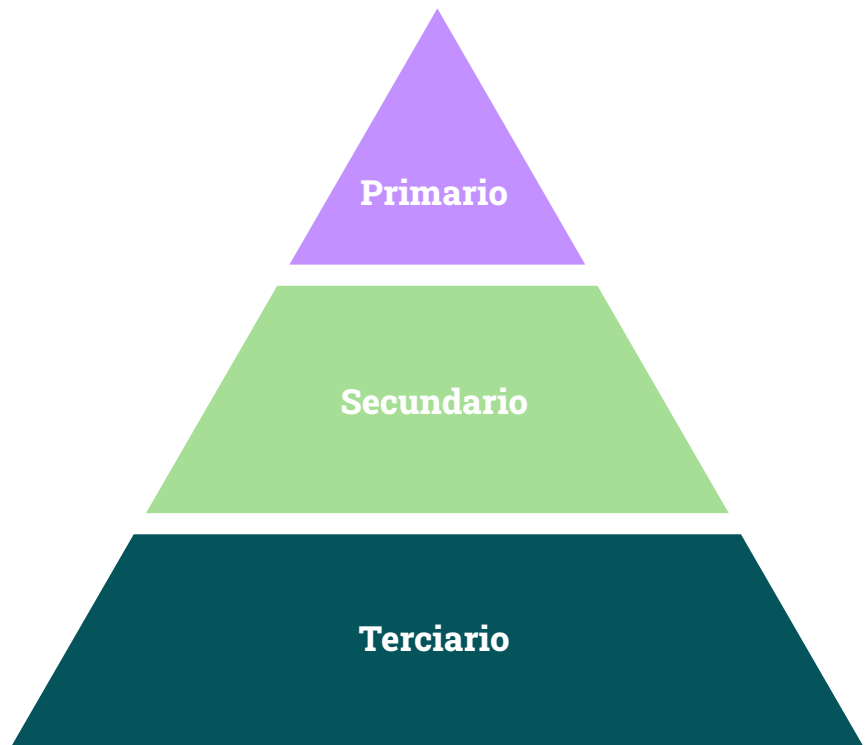
### 6.1. Introducción: La sensibilización y prevención de la violencia desde los medios de comunicación

La prevención es fundamental en todo programa de erradicación de la violencia basada en género, discriminación u otras manifestaciones que afectan los derechos de mujeres o personas LGBTIQ+. Como lo escriben María de Gracia Peña Ruiz, María del Rosario Tercero Cotillas y Labián Fernández-Pacheco, en su libro *Prevención de la violencia de género, la prevención “...no se limita a informar, sino a dotar a las personas de herramientas, conocimientos, capacidades y demás habilidades para que desarrollen comportamientos no violentos, mediante estrategias educativas y formativas.”*

Las estrategias de prevención pueden implementarse a tres niveles que dependen si hay o no de manifestaciones de violencia.

<sup>14</sup> <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

Por eso, todo programa deberá adaptarse a las necesidades y realidades de cada medio. Esto empieza por un auto reconocimiento de las oportunidades o nudos críticos institucionales.



- **Prevención primaria:** intervención cuando no se han presentado situaciones de violencia en el lugar de trabajo. Se prioriza la enseñanza de qué implica la violencia a través de una metodología de formación de formadores. La idea es que esta capacitación ayude a generar redes que aboguen para que perdure la cultura de rechazo a la violencia dentro de las organizaciones.
- **Prevención secundaria:** intervención para evitar actos de violencia cuando ya se han presentado en la organización. Buscan disuadir nuevas conductas de violencia en un futuro, a través de la sensibilización del personal y la capacitación de los funcionarios o empleados de las instancias que, frente a estos hechos, deben actuar.
- **Prevención terciaria:** intervención cuando ya se ha presentado un caso más grave y se busca disminuir la gravedad de los efectos de la violencia. Las estrategias son más radicales y, por lo general, implican un cambio en la institucionalidad (cultura y distribución de funciones a la interna) de la organización porque se considera que es un fuerte detonante de la violencia de género.

## 6.1.a La prevención a la interna

Como se ha venido mencionando, la violencia de género es un problema grave y extendido que también puede presentarse dentro de las redacciones de los medios comunicación, indistintamente de que estos sean tradicionales o nativos digitales. Para prevenir la violencia en el ámbito laboral de la redacción es recomendable adoptar las siguientes medidas:

### **Crear una política de cero tolerancia:**

La empresa debe tener una política de cero tolerancia hacia cualquier forma de violencia de género, incluyendo el acoso sexual y el acoso laboral. Los pasos o consideraciones para la construcción de una herramienta de esta naturaleza son los siguientes:

#### **Definir qué se entiende por violencia de género:**

La política debe definir claramente qué se entiende por violencia de género, incluyendo el acoso sexual y laboral, la discriminación de género y cualquier otra forma de violencia o discriminación relacionada. Las definiciones y demás estrategias concebidas en este protocolo se pueden utilizar como una base para la construcción de esta herramienta.

#### **Establecer las consecuencias:**

La política debe establecer las consecuencias para cualquier persona que cometa violencia de género, incluyendo el acoso sexual y laboral, la discriminación de género y cualquier otra forma de violencia o discriminación relacionada con el género. Las consecuencias deben ser claras y coherentes, y deben incluir medidas disciplinarias y de sanción.

#### **Comunicar la política:**

La política debe ser comunicada de manera clara y efectiva a todo el personal de la redacción, incluyendo los procedimientos para denunciar cualquier forma de violencia de género. La política también debe estar disponible para el público en general.

#### **Establecer canales de denuncia:**

La política debe establecer canales de denuncia efectivos y confidenciales para que los empleados puedan denunciar cualquier forma de violencia de género. Estos canales deben estar disponibles en diferentes formatos y deben ser de fácil acceso para todos los empleados.

#### **Definir un plan de capacitación y sensibilización general:**

La política debe ser complementada con capacitación y sensibilización sobre la violencia de género y la importancia de la igualdad de género. Esta capacitación debe ser brindada a todo el personal de la redacción de manera regular y sostenible.



### **Monitoreo y revisión:**

La política debe ser monitoreada y revisada periódicamente para asegurar que sigue siendo efectiva y adecuada para la prevención de la violencia de género. Los resultados y retroalimentación de los canales de denuncia pueden ayudar a la redacción a identificar y abordar cualquier deficiencia en la política.

### **Capacitación y sensibilización:**

Es importante que se brinde capacitación y sensibilización constante a todo el personal de la redacción sobre la violencia de género, los tipos de comportamientos que constituyen acoso y discriminación, y cómo reconocer y prevenir estas situaciones.

Estos procesos deben ser continuos y sostenibles. Esto implica que la capacitación no debe ser un evento único, sino que se deben brindar de manera periódica y constante a los empleados las herramientas y conocimientos actualizados sobre el tema.

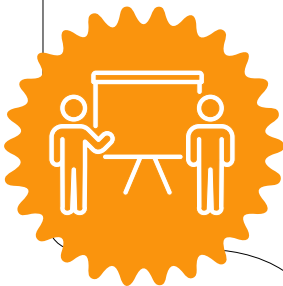
La frecuencia de las capacitaciones y procesos de sensibilización puede variar según el tamaño de la redacción, su estructura organizativa, el nivel de conocimiento y compromiso del personal, así como la naturaleza del trabajo que se realiza.

Sin embargo, se recomienda que se brinden al menos dos veces por año, en base a un cronograma de capacitación establecido como parte de la planificación anual estratégica. Ahora bien, es crucial que los nuevos empleados reciban capacitación en su incorporación a la redacción, y que se brinden actualizaciones en caso de que se presenten cambios en las políticas y regulaciones relacionadas con la violencia de género.


Las capacitaciones y los procesos de sensibilización deben complementarse con medidas prácticas para prevenir la violencia de género en el ámbito laboral. Ambas no deben verse como un fin en sí mismo, sino como parte de un enfoque integral para prevenir y abordar la violencia de género en la redacción.

### **Comunicación efectiva:**

El medio de comunicación debe contar con canales de comunicación efectivos y confidenciales para que los empleados puedan denunciar cualquier tipo de manifestación de violencia de género o acoso laboral en la redacción. A continuación, algunas pautas sobre el tema:









### **Definir los canales de comunicación:**

Es importante definir los canales de comunicación y denuncia que se utilizaran para reportar cualquier caso de violencia de género en la redacción. Estos canales pueden ser anónimos, confidenciales o públicos, dependiendo de las políticas y necesidades de la redacción.



### **Garantizar la accesibilidad:**

Es fundamental que los canales de comunicación y denuncia sean accesibles para todas las personas en la redacción, incluyendo aquellas que pueden tener limitaciones en cuanto a su movilidad o habilidades para el uso de la tecnología. Se deben establecer diversos canales de comunicación y denuncia, incluyendo correos electrónicos, líneas telefónicas, buzones de sugerencias, entre otros.




### **Establecer procedimientos claros:**

Es importante establecer procedimientos claros para la presentación de denuncias y su atención. Esto incluye definir quiénes son las personas responsables de recibir las denuncias y cómo se va a investigar y resolver cada caso.



### **Capacitación del personal:**

Es fundamental que todo el personal de la redacción reciba capacitación en el uso del mecanismo de comunicación y denuncia, y en el manejo adecuado de los casos de violencia de género.



### **Monitoreo y evaluación:**

Es importante monitorear y evaluar el mecanismo de comunicación y denuncia de manera periódica para asegurarse de que está funcionando de manera efectiva y que se están atendiendo las necesidades del personal.

### **Crear un ambiente de trabajo seguro:**

La empresa debe tomar medidas para crear un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados, incluyendo medidas de seguridad física y emocional. El primer paso consiste en la promoción de la cultura del respeto y tolerancia, junto con la promoción de la igualdad de oportunidades a través de capacitaciones u otros procesos de formación del personal.

Además, se recomienda tener plenamente definidos canales de comunicación y denuncia (previamente mencionados) y, en cuanto sea posible, implementar medidas de seguridad física como: sistemas de videovigilancia, controles de acceso y protocolos de seguridad frente a emergencias de esta naturaleza.

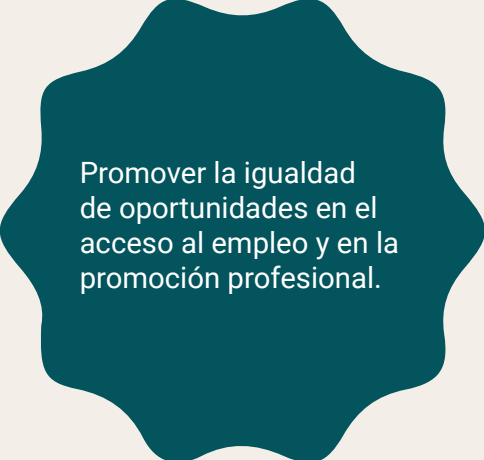
Finalmente, es crucial promover el autocuidado entre el personal de la redacción, fomentando la creación de redes de apoyo mutuo frente a situaciones de violencia o acoso que se presenten en la organización.

### **Política de igualdad:**

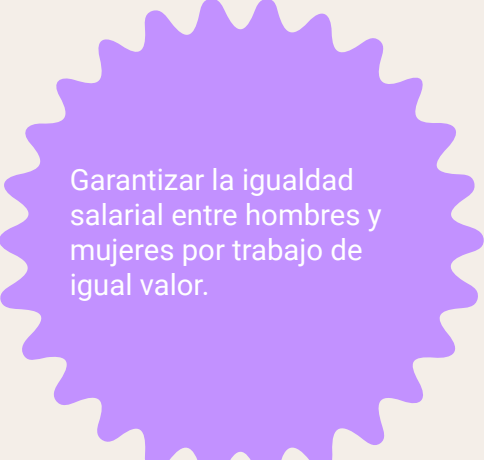
La organización debe tener una política de igualdad de género y oportunidades de empleo y promoción, y asegurarse de que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa.

En general, una política de igualdad contiene un conjunto de medidas, estrategias y acciones que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, independientemente de su género, edad, orientación sexual, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales.

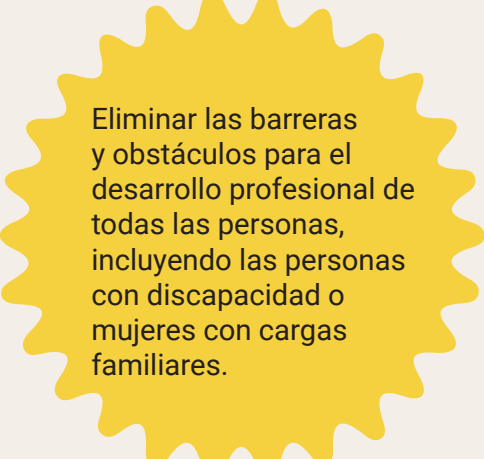
El principal objetivo de esta herramienta es eliminar cualquier forma de discriminación y prevenir la violencia de género en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Estas políticas están diseñadas para promover una cultura de inclusión, diversidad y respeto en todos los ámbitos, incluyendo el acceso al empleo, la promoción, la formación y el desarrollo profesional. Algunos de los temas que esta política puede abordar son los siguientes:



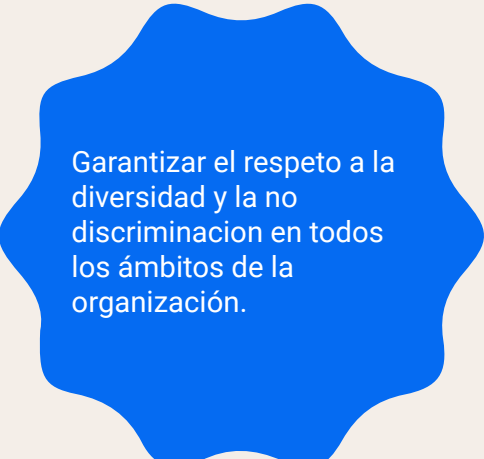
Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la promoción profesional.



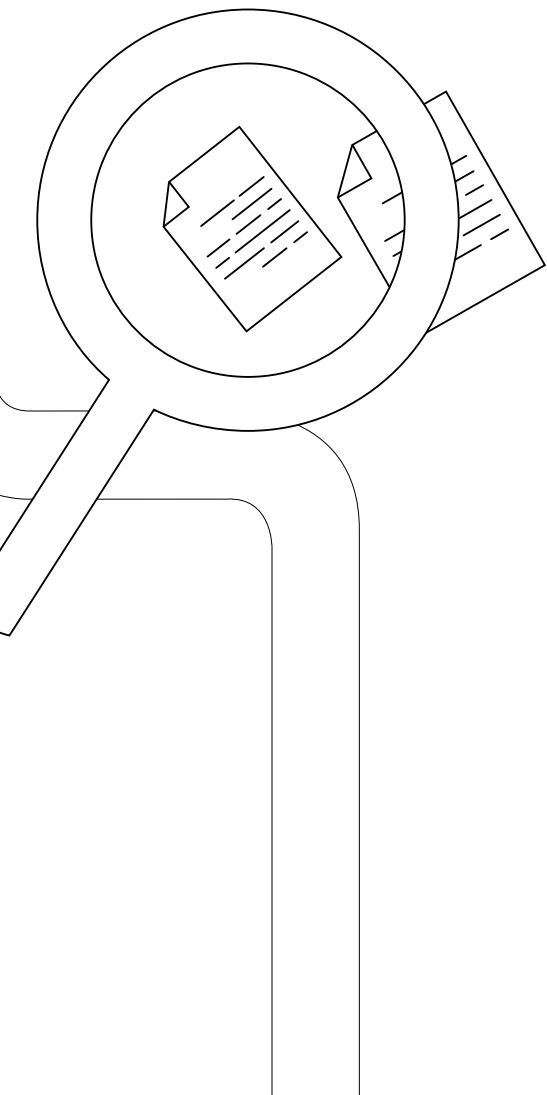
Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.



Eliminar las barreras y obstáculos para el desarrollo profesional de todas las personas, incluyendo las personas con discapacidad o mujeres con cargas familiares.



Garantizar el respeto a la diversidad y la no discriminación en todos los ámbitos de la organización.



### **Revisión y actualización periódica de las políticas:**

Las políticas de prevención de violencia de género y acoso laboral deben ser revisadas y actualizadas periódicamente para garantizar que estén actualizadas y sean efectivas.

La periodicidad de revisión dependerá del contexto y las circunstancias de cada organización, pero se recomienda que se realice al menos una vez al año o cuando haya cambios significativos en la organización. Por ejemplo, si hay cambios en la normativa legal, cambios en la estructura de la organización, cambios en la plantilla de personal.

En la revisión de las políticas se debe evaluar su eficacia y efectuar cambios en caso de que sea necesario. También es recomendable que se realice una evaluación del clima laboral para identificar nuevas posibles situaciones de discriminación o violencia de género que puedan estar ocurriendo y tomar medidas preventivas.

### **Concientización en los contenidos:**

El contenido periodístico que se produce en la redacción debe ser revisado para que los mensajes no perpetúen estereotipos ni normalicen la violencia de género.



### **Comunicar de forma clara y accesible:**

Es importante que los contenidos del programa de prevención de violencia de género sean comunicados de forma clara y accesible para que todas las personas puedan entenderlo y aplicarlo en su vida diaria. Se pueden utilizar diferentes medios de comunicación, como folletos, carteles, videos, charlas y talleres.



### **Identificar los riesgos y las situaciones de violencia de género:**

Es necesario que las personas identifiquen las situaciones de violencia de género para poder prevenirlas. Por lo tanto, es importante que el programa de prevención de violencia de género incluya información sobre los riesgos y situaciones que pueden derivar en este tipo de violencia.



### **Enseñar habilidades y herramientas para prevenir la violencia de género:**

Las personas de la redacción deben aprender habilidades y herramientas para prevenir la violencia de género, como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía y el respeto hacia las demás personas. El programa de prevención de violencia de género debe incluir información y prácticas sobre estas habilidades y herramientas.



### **Fomentar la reflexión crítica:**

Es importante fomentar la reflexión crítica sobre la violencia de género para que las personas puedan cuestionar los estereotipos y prejuicios que fomentan la violencia, y promover una cultura de respeto y equidad. El programa de prevención de violencia de género debe incluir espacios de reflexión y diálogo para fomentar esta reflexión crítica.




### **Continuar la formación a lo largo del tiempo:**

La conciencia sobre los contenidos de un programa de prevención de violencia de género no es algo que se logra de un día para otro, sino que se requiere un compromiso y una formación continua. Es importante seguir formando a las personas a lo largo del tiempo para garantizar que la conciencia sobre estos contenidos se mantenga y se refuerce.

Estas son solo algunas medidas que se pueden adoptar para prevenir la violencia de género en la redacción. Es crucial que el medio de comunicación tome medidas efectivas y sostenibles para garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los empleados.

## **6.1.b La prevención hacia el exterior**

Las redacciones tienen un papel importante en la lucha contra los estereotipos de género y en la promoción de una sociedad más equitativa e inclusiva. Esto no se limita a no reproducir estereotipos de género, sino también puede ampliarse a actividades como la cooperación con otros actores de la sociedad. Algunas formas en que las redacciones pueden apoyar a erradicar estereotipos de género son las siguientes:



### **Sensibilizar y educar a la sociedad:**

Las redacciones pueden promover la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género y los estereotipos de género. Esto puede incluir la publicación de artículos, reportajes y entrevistas que abordan estos temas de forma crítica y reflexiva, así como la organización de talleres y eventos para el personal de la redacción y la comunidad en general.




### **Fomentar la diversidad y la inclusión:**

Las redacciones pueden fomentar la diversidad y la inclusión en sus equipos y en los contenidos que publican. Esto puede incluir la contratación de personal diverso y la publicación de contenidos que reflejen la diversidad de la sociedad.




### **Evitar la reproducción de estereotipos de género:**

Las redacciones pueden evitar reproducir estereotipos de género en sus contenidos y promover la representación de mujeres y hombres en roles no estereotipados. Esto puede incluir una revisión de los contenidos antes de su publicación, que se haga con un enfoque de género.



### **Promover la igualdad en el lenguaje:**

Las redacciones pueden promover la igualdad en el lenguaje y evitar el uso de términos sexistas y discriminatorios. Esto puede incluir el uso de un lenguaje inclusivo y el uso de términos que no discriminen por género.



### **Colaborar con organizaciones y grupos que trabajan por la igualdad de género:**

Las redacciones pueden colaborar con organizaciones y grupos que trabajan por la igualdad de género para promover la sensibilización y la educación sobre estos temas y para fomentar la eliminación de los estereotipos de género en la sociedad.



## **6.2. Buenas prácticas sugeridas.**

Cuando hablamos de buenas prácticas nos referimos a un conjunto de acciones, procedimientos y comportamientos que se han identificado como efectivos, eficientes y apropiados para alcanzar su objetivo determinado. Estas prácticas son generalmente reconocidas y aceptadas por una comunidad o grupo de especialistas como una forma de hacer las cosas de manera correcta o adecuada en un ámbito específico.

Estas pueden ser identificadas y documentadas por diversas organizaciones, como agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, empresas y asociaciones profesionales. Las buenas prácticas pueden ser utilizadas como una guía o marco para mejorar la calidad de los servicios, productos o procesos en diferentes áreas, tales como la gestión de recursos humanos, la protección del medioambiente, la responsabilidad social, la seguridad laboral, entre otras.

El principal objetivo de estas herramientas es mejorar el rendimiento y la eficiencia de una organización o de un proceso, identificando las mejores soluciones disponibles en un momento específico. Las buenas prácticas pueden ser adoptadas y adaptadas para satisfacer las necesidades específicas de una organización o de un contexto determinado, lo que las convierte en una herramienta valiosa para mejorar continuamente la calidad y la eficacia en diferentes ámbitos.

Todas las medidas que se han explicado anteriormente pueden considerarse como buenas prácticas, las cuales se han venido aplicando en organizaciones de diversa naturaleza en todo el mundo. Entre todas, las más comunes para la prevención de la violencia de género son la capacitación y sensibilización, la creación de políticas y el establecimiento de mecanismos y canales de denuncia. Como mínimo, toda organización debería contar con medidas de esta naturaleza.

### **6.3. Pasos para implementar un programa de prevención:**

En general, podemos recomendar los siguientes pasos para implementar un programa de prevención de violencia de género y discriminación en medios de comunicación:

#### **Análisis de la situación:**

El primer paso para implementar un programa de prevención de violencia de género es realizar un análisis de la situación organizacional. Esto conlleva identificar necesidades, las brechas y desafíos en la prevención de la violencia de género en la organización o el entorno. Asimismo, es importante analizar los factores que contribuyen al fenómeno, como por ejemplo la desigualdad de género, los estereotipos de género y demás.

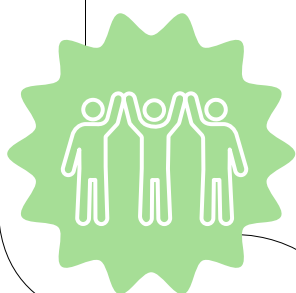
Por ejemplo, la entidad interesada puede valerse de encuestas anónimas en las cuales se consulte a los miembros sobre sus percepciones sobre la realidad institucional en cuestiones de género, o también se pueden organizar mesas de trabajo con la finalidad de que, en un proceso participativo y colaborativo, se obtengan pautas sobre lo que pasa en la redacción. Escoger estos mecanismos dependerá de la realidad institucional, los interesados deben evitar someter a una doble victimización a quienes participen en estos espacios.

#### **Diseño del programa:**

Luego del análisis de la situación, se sugiere diseñar el programa de prevención de violencia de género. Esto implica la definición de objetivos, los indicadores, las metas, los resultados esperados y las actividades específicas que se llevarán a cabo en el marco del programa. Así también, es importante definir el presupuesto y los recursos necesarios para implementar el programa.

#### **Implementación del programa:**

Una vez que se ha diseñado el programa, el siguiente paso es implementarlo. Para eso es necesario poner en marcha las actividades planificadas, asignar roles y responsabilidades, establecer



los procedimientos de seguimiento y evaluación, y asegurar que se cuenten con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades del programa.

**Monitoreo y evaluación:**

El monitoreo y evaluación (M&E) es un paso clave en la implementación del programa de prevención de la violencia de género. Esto implica medir el progreso y el impacto del programa a través de indicadores específicos, tales como la reducción de los casos de violencia de género, la sensibilización sobre la violencia de género, entre otros. También es importante revisar y ajustar el programa en función de los resultados obtenidos.

**Comunicación y difusión del programa:**

Es fundamental para asegurar el éxito del programa que haya promoción y difusión por diferentes canales, principalmente al interior de la organización. Se puede involucrar a diferentes actores y grupos de la comunidad (seguidores o aliados que no forman parte del medio) para asegurar su apoyo y compromiso en la lucha contra la violencia de género.

## 7.

### Medidas preventivas

#### 7.1.

#### Introducción: La atención de casos de violencia de género y discriminación en medios de comunicación

Atender casos de violencia de género implica abordar un problema muy serio que afecta a personas de todos los géneros, pero que incide mayormente en mujeres y personas de diversidades sexuales. Implica prestar atención a la situación de estas personas, brindarles apoyo emocional y psicológico, y ofrecerles opciones para salir de una situación en peligro.

Pero atender casos de violencia también conlleva la toma de medidas legales para proteger a quienes son víctimas de estos actos, investigar las denuncias de agresión o abuso, y aplicar la justicia para sancionar proporcionalmente a los agresores y prevenir futuras agresiones. Este es un paso posterior a la prevención, la cual, como se manifestó, conlleva una sensibilización a la interna y externa de la organización para promover una cultura de cero tolerancia a estas prácticas y en favor de la igualdad y respeto hacia la diversidad.

Aquí presentamos algunas pautas para la semaforización de casos, junto con modelos de estrategias de atención a casos.

## 7.2. Semaforización de casos

Cuando se habla de la semaforización de casos nos referimos a asignarle categorías a prácticas bajo tres grandes lupas: casos leves o de baja gravedad, casos de mediana gravedad, y casos de alta gravedad. Toda categoría lleva el título de grave ya que se entiende que la violencia de género y la discriminación son prácticas lesivas que de una u otra manera producen perjuicios a un sujeto en específico e incluso a los colectivos.

En cualquier caso, para determinar la gravedad de un caso, es recomendable aplicar los siguientes pasos:

### Paso 1:

Identificar el caso de violencia e individualizar a la persona que ha sido víctima.

### Paso 2:

Conversar en un ambiente seguro con la víctima para conocer su versión de los hechos y verificar la inexistencia de daños físicos y emocionales.

### Paso 3:

Identificar al agresor y verificar la existencia de casos previos de violencia. Conversar con la persona para conocer su versión de los hechos.

### Paso 4:

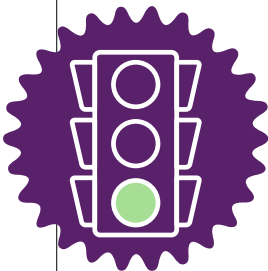
Con una visión clara de los hechos, valorar la situación y categorizarla bajo cualquiera de las tres categorías que se han visto.

### Paso 5:

Cuando lo amerite, llevar a la víctima a una institución de salud para que sea atendida por daños físicos o emocionales.

### Paso 6:

Aplicar el protocolo de atención interno o acudir a instancias externas competentes.



### 7.2.a Casos de baja gravedad

Los casos leves de violencia de género y discriminación se refieren a comportamientos o actividades que, aunque no sean físicamente violentos o extremadamente perjudiciales, pueden tener un impacto negativo en las víctimas y perpetuar estereotipos y desigualdades de género. Por lo general, afectan a la psique de la víctima, en un afán de generar una relación de poder sobre esta.

Algunos ejemplos de casos leves incluyen:

- Comentarios sexistas o despectivos hacia mujeres o personas LGBTIQ+.
- Bromas que ridiculizan, directa o indirectamente, a alguien por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- Insinuaciones no deseadas de carácter sexual.



- Intentos de control sobre el comportamiento o apariencia de una persona, aun cuando no existan políticas internas que regulen estos temas en las redacciones.
- Negarse a contratar o promover a otra persona de la redacción debido a su género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual; también por su condición de madre o persona gestante.
- Ignorar o minimizar los sentimientos o necesidades de alguien a causa de su género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual o condición como madre o persona gestante.

Los casos expuestos no son los únicos que se pueden presentar, por eso, para identificar cualquier caso de violencia de género o discriminación en tu organización, se recomienda aplicar la hoja de ruta para determinar la gravedad de un caso, la cual fue expuesta previamente.

### 7.2.b Casos de mediana gravedad

Los casos de violencia de género o discriminación medianamente graves pueden incluir comportamientos o actitudes que afectan significativamente a la seguridad, la integridad emocional o la dignidad de las personas.

Algunos ejemplos de estos casos medianamente graves incluyen:

- Comentarios y comportamientos inapropiados, como hacer chistes sexuales, hacer comentarios despectivos sobre el género, identidad de género, orientación sexual, condición social o económica o raza de un compañero de trabajo.
- Acoso sexual, como hacer propuestas sexuales no deseadas o realizar insinuaciones sexuales inapropiadas.
- Difusión de rumores o información falsa sobre un compañero de trabajo con la intención de dañar su reputación.
- Exclusión social, como ignorar o marginar a un compañero de trabajo debido a su género, identidad de género, orientación sexual, raza o religión.

Estos comportamientos y actitudes pueden tener un impacto significativo en la moral, la seguridad y la productividad de la redacción. Es importante que las empresas y los empleados estén capacitados para reconocer estos comportamientos y actitudes, y que se tomen medidas para prevenirlos y abordarlos adecuadamente.

### 7.2.c Casos de alta gravedad

Los casos de violencia de género o discriminación de alta gravedad que pueden ocurrir en redacciones son aquellos en los que los comportamientos o actitudes producen un grave daño físico, emocional o psicológico para las víctimas.

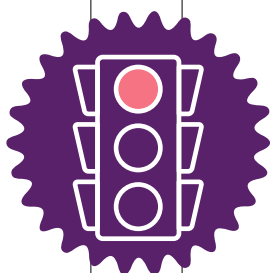
Algunos ejemplos de estos casos de alta gravedad incluyen:

- Agresiones físicas, como golpes, empujones o atentados contra el espacio físico u objetos de la persona.
- Acoso sexual persistente y/o agresión sexual, incluyendo tocamientos no deseados, intentos de violación o violación.
- Amenazas de muerte o de causar daño físico a la víctima o a su familia cuando no accede a participar en actos de naturaleza sexual.
- Discriminación laboral extrema, como no permitir el acceso a oportunidades de empleo o amenazar con despedir a una persona debido a su género, identidad de género, orientación sexual, condición social o económica o creencias. También, por no acceder a participar en actos de naturaleza sexual con la persona.
- Ciberacoso, como enviar mensajes ofensivos, publicar comentarios o fotos humillantes o amenazantes a través de las redes sociales o el correo electrónico. Aún más preocupante es cuando esto se utiliza como amenaza para que la víctima participe en actos de naturaleza sexual o realice algo en favor del victimario.
- Aislamiento y control extremo, como impedir que la víctima tenga contacto con otros miembros de la redacción, restringir su acceso a ciertas áreas del medio de comunicación u otros espacios donde podría a dar a conocer de los hechos a sus compañeros o externos.

Estos comportamientos y actitudes pueden tener graves consecuencias para las víctimas, y es fundamental que se tomen medidas para proteger su seguridad y garantizar que no vuelvan a ser objeto de violencia o discriminación. Las medidas sancionatorias para este tipo de casos deben ser sumamente graves.

### 7.3. Instancias de atención

Conocer los tipos de actos de violencia no es suficiente para combatir el fenómeno. Un protocolo efectivo debe contar con entidades especializadas en la atención de casos de esta naturaleza, que identifiquen oportunamente estos casos y tramiten sanciones y medidas de reparación especializadas.



Cuando no sea posible contar con una entidad de este tipo, la persona interesada deberá acudir a las instituciones legales nacionales para que funcionarios especializados puedan dar atender su caso de manera idónea.

### 7.3.a Instancias, órganos o autoridades internas sugeridas

Cada organización, en medida de sus posibilidades, puede implementar los siguientes órganos o cargos:

#### **Unidad de Género:**

Una unidad de género es una entidad especializada en cuestiones de género y diversidad sexual que se encarga de desarrollar políticas y acciones específicas para la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por orientación sexual, identidad de género u otra categoría. Se crean en diferentes organizaciones, públicas o privadas, grandes o pequeñas, con el fin de asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo y decisiones, así como para desarrollar estrategias de prevención, atención y sanción de la violencia de género y la discriminación. Debe contar con canales para la denuncia anónima de hechos que se adscriban a estas categorías.

Algunas de las funciones que estas entidades pueden cumplir dentro de una redacción son las siguientes: elaboración y seguimiento de planes y políticas de igualdad de género, la sensibilización y formación de los empleados en cuestiones de género, la elaboración de informes y estudios sobre cuestiones de género y discriminación, y la atención a las víctimas de violencia de género y discriminación. Estas acciones pueden llevarse a cabo de manera independiente o en coordinación con la unidad de talento humano existente en el medio de comunicación.

#### **Oficial de cumplimiento en cuestiones de género:**

Cuando una organización no tiene las capacidades operativas para crear una unidad de género, puede designar a un miembro de la organización para que, de manera independiente, cumpla con funciones similares a las cumplidas por una unidad de género. En términos generales, un oficial de cumplimiento en cuestiones de género es un profesional que se encarga de garantizar que las organizaciones cumplan con las leyes y políticas relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. La principal responsabilidad de la persona que cumple con estas funciones es asegurarse de que se respeten los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres y de otras personas que puedan estar en situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral y en otros contextos. Esto incluye llevar a cabo una revisión regular de las políticas y prácticas de la organización para identificar posibles problemas o desigualdades, y tomar medidas para corregirlos. También puede elaborar y ejecutar planes de igualdad de género, así como formar y sensibilizar a los empleados y clientes en cuestiones de género y discriminación.

Además, el oficial de cumplimiento en cuestiones de género puede ser el responsable de recibir y gestionar las denuncias de violencia de género o discriminación, garantizando la confidencialidad y la seguridad de las víctimas y tomando medidas para prevenir la recurrencia de estos casos.

### 7.3.b Órganos externos para la denuncia de casos de violencia y discriminación en el entorno laboral

Cuando los órganos o cargos implementados en una organización no son suficientes para promover la igualdad de género, la persona interesada puede acudir a una instancia nacional para que vele por sus derechos.

## 7.4. Sanciones

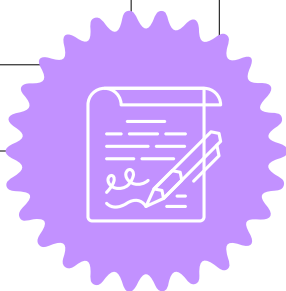
### 7.4.a El proceso de sanción: debido proceso, no revictimización, verdad y sanción proporcional

El debido proceso en cuando existe sanción en casos de violencia de género en medios es fundamental para garantizar que se respeten los derechos de todas las partes involucradas y se tomen decisiones justas y equitativas. Algunas de las características del debido proceso en estos casos podrían incluir:

- **Acceso a la información:** todas las partes involucradas deben tener acceso a la información relevante sobre el caso, incluyendo la naturaleza y las pruebas de la violencia de género.
- **Derecho a ser escuchado:** todas las partes involucradas deben tener la oportunidad de ser oídas y presentar sus argumentos y pruebas.
- **Imparcialidad:** el proceso de sanción debe ser llevado a cabo por personas imparciales que no tengan conflictos de interés.
- **Proporcionalidad:** las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la violencia de género cometida y basadas en criterios claros y objetivos.
- **Derecho a apelar:** todas las partes involucradas deben tener el derecho a apelar la decisión tomada si consideran que se han violado sus derechos o se han tomado decisiones injustas.
- **Confidencialidad:** se debe proteger la privacidad y la confidencialidad de las víctimas y de las partes involucradas en el proceso de sanción.

Ahora, en lo referente a la no revictimización, el proceso debe tender a la protección de las víctimas de sufrir un daño adicional o revictimización al ser expuestas públicamente en los medios de comunicación. Algunas recomendaciones para evitar la revictimización en este proceso son:

- **Garantizar la privacidad y confidencialidad de las víctimas:** se deben tomar medidas para proteger la privacidad y confiden-



cialidad de las víctimas, incluyendo el uso de seudónimos o la eliminación de cualquier información que pueda identificarlas.

- **Utilizar un lenguaje apropiado y respetuoso:** es importante utilizar un lenguaje respetuoso y no discriminatorio al informar sobre los casos de violencia de género en los medios de comunicación, evitando la revictimización a través del lenguaje.
- **Evitar la exposición excesiva de detalles sensibles:** se debe evitar la exposición excesiva de detalles sensibles que puedan dañar la privacidad y dignidad de las víctimas.
- **Entrevistar de manera respetuosa y empática:** si se decide entrevistar a las víctimas, es importante hacerlo de manera respetuosa y empática, escuchando sus necesidades y preocupaciones.
- **Proporcionar información y recursos de apoyo:** se deben proporcionar a las víctimas información y recursos de apoyo para que puedan obtener la ayuda que necesitan, incluyendo los recursos de atención médica y psicológica.

Con estas recomendaciones se busca coadyuvar a obtener la verdad y aplicar, cuando sea necesario, sanciones proporcionales al acto acontecido. Ningún acto debe sancionarse sin considerar los efectos que ha causado ya que esto puede ocasionar, por un lado, violaciones a los derechos del victimario o, por otro, insuficiencia en la medida interpuesta, fomentando un clima de impunidad.





## 7.4 b Tipos de sanciones

Como se mencionó, las sanciones aplicadas a casos de violencia de género o discriminación deben responder a la gravedad del hecho. A continuación, ejemplificamos algunas medidas sancionatorias de acuerdo con la categoría de acto del cual se trate.



### Sanciones leves

**Advertencias y amonestaciones formales:** en algunos casos, una advertencia o amonestación formal puede ser suficiente para disuadir la conducta violenta y para que el perpetrador comprenda la gravedad de sus acciones.

**Capacitación y educación:** en lugar de una sanción punitiva, se podría requerir que el perpetrador complete un programa de capacitación o educación en temas relacionados con la violencia de género, con el objetivo de aumentar la comprensión y conciencia sobre el problema.

**Disculpas públicas y rectificación:** se podría requerir que el perpetrador haga una disculpa pública y rectifique la información errónea o perjudicial que haya difundido.



### Sanciones intermedias

**Multas:** en algunos casos, se podría imponer una multa al perpetrador como una forma de sanción intermedia. Esta multa debería ser significativa y proporcional al daño causado.

**Servicio comunitario:** en lugar de una sanción punitiva, se podría requerir que el perpetrador realice servicio comunitario en una organización que trabaje en temas de violencia de género.



### Sanciones graves

**Multas significativas:** en los casos más graves, se podría imponer una multa significativa al responsable. Estas multas deberían ser lo suficientemente elevadas para tener un impacto significativo en el agresor, y para disuadir empleados de repetir la conducta.

**Separación de la empresa:** en casos extremadamente graves de violencia de género o discriminación, se puede optar por la separación del cargo al responsable del hecho. Esta sanción debería ser utilizada en los casos más graves, en los que el involucrado ha demostrado una falta de responsabilidad y un desprecio por la seguridad y los derechos de las víctimas.

**Remisión del caso a una institución especializada en la investigación de delitos sexuales:** esto es la Fiscalía o a la Policía, para que ponga en conocimiento de la primera sobre el hecho en cuestión.



Una organización puede optar por la aplicación de una o más sanciones previstas en esta tabla. Por ejemplo, se puede implementar una sanción grave junto con una sanción media o leve. Lo importante es generar conciencia en la persona que cometió el acto de agresión.

#### 7.4. c Aplicación de sanciones

Las sanciones por violencia de género en medios de comunicación deberían aplicarse de manera progresiva y proporcional al daño causado, teniendo en cuenta tanto la gravedad de la conducta como las circunstancias individuales de cada caso.

- **En primer lugar**, se podrían aplicar sanciones leves, como una llamada de atención o una advertencia formal, en casos menos graves en los que la conducta no haya causado un daño significativo. Estas sanciones pueden ser útiles para prevenir futuras conductas de violencia de género y para establecer un precedente para futuros casos.
- **En segundo lugar**, si la conducta es más grave, se podrían aplicar sanciones intermedias, como la suspensión temporal de la persona responsable o la emisión de una disculpa pública. Estas sanciones tienen como objetivo enviar un mensaje claro de que la violencia de género no será tolerada y ayudar a garantizar que la conducta no se repita.
- **En tercer lugar**, en casos más graves en los que la conducta ha causado un daño significativo, se podrían aplicar sanciones fuertes, como multas significativas o incluso la prohibición de la persona responsable de trabajar en el medio de comunicación en el futuro. Estas sanciones deberían ser proporcionales al daño causado y diseñadas para proteger a las víctimas y prevenir futuras conductas violentas.

Es importante tener en cuenta que las sanciones deberían ser aplicadas de manera justa y objetiva, sin discriminación por motivos de género, identidad de género, orientación sexual, etnia, religión u otros factores. Además, las sanciones deberían estar diseñadas para ayudar a prevenir futuras conductas de violencia de género en los medios de comunicación y para garantizar que las víctimas sean tratadas con respeto y justicia.

#### 7.4.d Publicidad de procesos sancionatorios y medidas correctivas susceptibles de divulgación

Es importante tener en cuenta que la información que se difunda del proceso sancionatorio no debe ser utilizada para victimizar aún más a la persona afectada por la violencia de género. Por lo tanto, es esencial que se respete la privacidad de la víctima y

que se garantice su protección durante el proceso. Además, las personas involucradas en el proceso sancionatorio deben estar informadas y conscientes de que será público y de las posibles consecuencias de la conducta violenta en un medio.

El principio de publicidad o difusión es un elemento clave en los procesos sancionatorios por violencia de género en medios de comunicación. Este principio ayuda a garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la disuasión de futuras conductas violentas, pero debe ser aplicado con cuidado para garantizar que se respeten los derechos y la privacidad de la víctima.

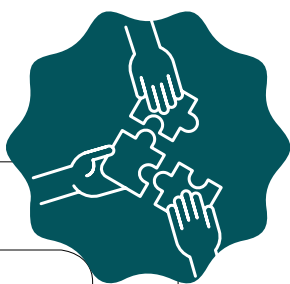
Este principio, aplicado al medio de comunicación, implica que el medio debe ser transparente y responsable en la aplicación de medidas sancionatorias en casos de violencia de género. En otras palabras, el medio debe informar interna y externamente de manera clara y precisa sobre las medidas sancionatorias que se están aplicando y los motivos detrás de ellas.

Es importante que el medio de comunicación muestre su compromiso con la lucha contra la violencia de género y la promoción de una cultura de respeto y equidad de género. Para ello, el medio debe hacer pública su postura sobre la violencia de género y las acciones que está tomando para prevenirla y erradicarla en su entorno.

Además, el medio debe ser transparente en cuanto a la aplicación de medidas sancionatorias en casos de violencia de género. Esto significa que deben explicar claramente el proceso seguido para la investigación de la denuncia, así como la aplicación de la medida sancionatoria correspondiente.

También deben informar sobre el impacto de la medida sancionatoria y su efectividad en la prevención de futuros casos de violencia de género; esto último puede realizarse en sesiones plenarias con todos los trabajadores o a través de los canales de comunicación establecidos a la interna, si lo que se busca es proteger la intimidad de los involucrados.

En resumen, el principio de publicidad del medio de comunicación en casos de violencia de género implica que el medio debe ser transparente y responsable en la aplicación de medidas sancionatorias, mostrando su compromiso con la prevención y erradicación de la violencia de género en su entorno y explicando claramente el proceso seguido y los resultados obtenidos.





## 7.5. Medidas de reparación

Algunas de las medidas de reparación que pueden adoptar las entidades especializadas, a propósito de la sanción casos de violencia de género y discriminación, pueden ser las siguientes:

- **Retractación pública:** Se trata de una disculpa pública y reconocimiento del daño causado a la víctima y a la sociedad en general. Es una medida importante para restaurar la reputación de la víctima y promover una cultura de respeto y tolerancia.
- **Indemnización:** La indemnización financiera puede ser utilizada para compensar los daños materiales y morales causados a la víctima. Esta medida es importante porque ayuda a la víctima a recuperarse de los daños causados y restablecer su situación financiera.
- **Medidas de no repetición:** Son medidas que buscan prevenir que se repitan los actos de violencia de género en los medios de comunicación. Esto puede incluir la implementación de políticas y protocolos de prevención, la capacitación del personal de los medios de comunicación y el monitoreo continuo de la forma en que se cubren las noticias y se presentan las mujeres en los medios.
- **Rehabilitación y atención a la víctima:** Las víctimas de violencia de género en los medios de comunicación pueden requerir apoyo psicológico y rehabilitación. El sistema interamericano puede requerir la implementación de programas y servicios especializados para apoyar a las víctimas y ayudarlas a recuperarse del trauma causado.

## 8.

### Seguimiento de los casos y verificación del cumplimiento de las medidas sancionatorias y de reparación

Es esencial que, dentro de las redacciones, se cuente con un departamento de recursos humanos, y en especial con un grupo de personas capacitadas y sensibilizadas en enfoque de género, para que pueda llevar los seguimientos de casos. Como recomendación se plantea que este grupo esté conformado por abogados/as y psicólogos/as, que puedan estar pendientes de los casos por medio de expedientes que puedan estar distribuidos de la siguiente manera:

- Apertura del caso
- Antecedentes del caso
- Hoja de ruta para la atención del caso

- Resolución del caso
- Medidas de reparación

El seguimiento de los casos, así como el cumplimiento de las medidas de reparación, debe llevarse con estricta privacidad y el cuidado correspondiente, respetando la confidencialidad y la intimidad de los y las involucrados.

Un caso puede considerarse como concluido cuando cada etapa esté resuelta y sobre todo existan medidas de reparación. Debe existir un énfasis en el seguimiento de las medidas de reparación (económicas, de no repetición y de satisfacción) que se dé tanto en la empresa (en este caso la redacción o el medio de comunicación), así como parte del victimario.

Cada seguimiento de caso, así como las medidas de reparación, deben tratarse con enfoque de género: es decir, debe resolverse de acuerdo a las desigualdades y las necesidades específicas que las personas involucradas enfrenten y posean.

Ningún tipo de revictimización puede ser tolerada. Así mismo, el seguimiento de casos y el cumplimiento de las medidas de reparación no pueden tener pausa o parar, ya que esto podría causar negligencia y daños a las partes involucradas.





**O.** DERECHOS Y JUSTICIA

INDÓMITA

**111** edición  
cientonce  
PERIODISMO PARA LA DIVERSIDAD

