



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Dictamen

Número: IF-2022-78379579-APN-DAVIC#INADI

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 29 de Julio de 2022

Referencia: Dictamen EX-2022-03105107- -APN-INADI#MJ

EX-2022-03105107- -APN-INADI#MJ

“Periodistas Argentinas Asociación Civil C/ Grupo América TV”

Llegan las actuaciones a esta Dirección de Asistencia a la Víctima con el objeto de que se determine si los hechos denunciados encuadran dentro de las previsiones de la Ley N.º 23.592 (B.O. 5/9/88), normas concordantes y complementarias.

- I -

Descripción del Caso

A Orden 9 figura el informe al cual remitió la denunciante para explicitar la situación presentada. En tal sentido, el informe fue elaborado por la Asociación Civil Periodistas Argentinas a fines de 2021 y en él se da cuenta de distintos casos de violencia de género en el marco del medio de comunicación América TV.

En primer lugar, el informe negó lo que las autoridades del medio involucrado habían afirmado respecto a que no existían presentaciones formales respecto a diversas acusaciones de violencia de género en el ámbito de la empresa que se hicieron públicas. A este respecto, el informe afirmó que sí se hicieron denuncias formales en 2019 y 2020. A raíz de la primera denuncia Agustina Kampfer fue despedida del medio.

La segunda denuncia, todavía en 2019, se produjo en virtud de los maltratos que recibían periodistas mujeres en cámara y fue tratada con la gerenta Parodi mientras que la tercera denuncia fue referida directamente a Juan Vila,

presidente de Jotax (empresa que terceriza los contenidos de América TV). Ninguna de las denuncias recibieron trato alguno.

Asimismo, luego del que periodista Antonio Laje (acusado de maltratos públicos y privados hacia trabajadoras del medio) hiciera un descargo público, la parte denunciante solicitó derecho a réplica pero todo terminó en un pacto entre el sindicato y las autoridades del canal respecto a que no habría represalias contra las mujeres que habían aludido al maltrato de Laje.

En el informe se mencionó que desde el canal, de manera formal, se objetó que la Asociación Periodistas Argentinas tuviera legitimidad para hablar por las víctimas, y en tal sentido se refirió que lo que hizo Periodistas Argentinas no fue hablar por nadie sino oír a las víctimas, tanto hombres como mujeres, y elaborar una síntesis de los dichos de estas personas.

En dicha síntesis, se habló de las denuncias y se refirieron citas textuales de lo dicho por trabajadores/as del medio contra el trato recibido por el aludido Laje desde que se encuentra como responsable de la Gerencia de Noticias, que incluye maltratos, insultos, etc. a productoras y periodistas, muchos/as de los/as cuales vieron modificados sus trabajos y salarios, cuando no despedidos/as.

En tal sentido, el informe pormenorizó una situación en que el periodista Otero y una de las productoras fueron increpados de manera violenta por Laje porque habían preparado una nota en la cual se decía que el ex presidente Macri, apenas asumido, iba a devaluar la moneda. Mientras que Otero perdió su trabajo y debió emigrar para obtener otro, la productora en cuestión fue despojada de casi todas sus labores. También recibió un mensaje de texto de Laje en el cual le decía que la veía “muy linda de cara” y le ordenó que quería hablar con ella.

El informe también abordó las situaciones de violencia sufridos por las periodistas Soledad Larghi y Julieta Navarro, que incluyeron insultos, desinterés ante situaciones de salud, desplazamientos de programas puntuales por contradecir a Laje, etc.

También se hizo referencia en el informe a la situación de María Belén Ludueña, quien lloró al aire cuando fue desplazada del programa matutino que encabeza Laje y que tiempo más tarde hizo alusión al maltrato sufrido, se puede inferir, por el propio Laje o la producción de su programa. A dicho marco de violencia en virtud de exigencias profesionales se refirió Florencia Vitelli, columnista del programa de Laje, quien más allá de entender que la exigencia es lo que hace a la excelencia, cuestionó que aquella fuera expresada de manera violenta y con palabras agresivas.

En ese punto, Vitelli aclaró que no se trataba sólo de Laje sino de su productora, que marcaba si las personas estaban gordas, mal vestidas, etc., generando un marco general de terror, violencia y silencio por miedo a perder el trabajo. Esta periodista habló de microviolencia, es decir, de muchas situaciones aparentemente “pequeñas” o triviales que sin embargo conforman un ambiente violento y amenazante con quien se atreva a señalarlo.

También nombró el informe a Maite Pistiner, quien hizo pública la situación de tensión atravesada y el silencio sobre ellas que origina el miedo a perder el trabajo. Asimismo, se informó que Eugenia Morea denunció públicamente a Laje no sólo por el maltrato laboral dispensado sino también por acoso sexual. Esta periodista acusó al reconocido conductor directamente de haberla despedido.

La periodista Sandra Igelka también manifestó que la llegada de Laje a la Gerencia de Noticias significó un “infierno” para ella, ya que en virtud de su ideología fue víctima de un claro mobbing laboral por parte de Laje, que no sólo la maltrató y la trató de “loca” sino que obstaculizó que pudiera aparecer en otros programas del

medio.

Asimismo, constan en el informe las experiencias de otros dos periodistas hombres (Diego García Sanz y José Fernández) que relataron maltratos psicológicos, privados y algunos públicos, por parte de Laje, que incluía llamarlos “mierdas” o burlarlos por su aspecto físico.

Por último, en el informe se condensaron declaraciones de personas cuya identidad se prefirió resguardar y que dan cuenta de abusos, maltratos o persecuciones de todo tipo por parte de Laje, análogas a las ya mencionadas o más graves aún, que serán analizadas de resultar necesario.

A Orden 24 obra el escrito de descargo de la parte denunciada, en el cual en primer término se negaron todos los hechos denunciados y asimismo los documentos aportados. A su vez, se solicitó el archivo inmediato de la denuncia en virtud de una serie de tecnicismos vinculados a la representatividad de la entidad denunciante, el hecho de que existen varones presuntamente víctimas en la denuncia, la falta de prueba respecto al carácter de asociadas de las mujeres mencionadas en el informe presentado por la parte denunciada, etc.

Más allá de lo anterior, en el escrito se negó que exista algún hecho denunciado que sea susceptible de resultar discriminatorio en razón del género porque, en virtud del hecho alegado respecto a que existen hombres también señalados como víctimas, el maltrato denunciado sería general y no sólo para con las mujeres.

A Orden 28 figura un nuevo escrito de la parte denunciada, en el cual se interpone un recurso de Reconsideración por el hecho de que fue notificada de la continuidad del trámite de la denuncia en nuestro Organismo sin que se obedeciera a su solicitud de archivo inmediato. El escrito nuevamente cuestionó aspectos de la representatividad y mandato de la entidad denunciante en los mismo términos del descargo.

El sentido y alcance del Recurso mentado fue rechazado a Orden 30, en una providencia en la cual se señaló “*la improcedencia de la articulación de vías recursivas contra las providencias dictadas durante el trámite de actuaciones de denuncias a las cuales no se les pueden aplicar los alcances de la Teoría General del Acto Administrativo, creada para una finalidad distinta a la regulada para los supuestos de asesoramiento u opinión técnica e informes (conf. Procuración del Tesoro de la Nación, Dictámenes N° 245:63, 041/04, 183:150, 185:174; 239:314, entre otros)*” y también que “*la actividad del Instituto a la que nos estamos refiriendo concluye con un dictamen en el que se admite o se rechaza el planteo sobre hechos discriminatorios, sobre la base de la investigación efectuada y acorde con el interés legítimo de quien formula la consulta o la denuncia*”.

En estas condiciones, pasan las actuaciones para su dictamen.

- II -

ADVERTENCIA PRELIMINAR Y ALCANCE DEL PRESENTE

A modo de premisa esencial, debe delimitarse el ámbito de competencia del INADI, tendiente a determinar la existencia o inexistencia de un acto o conducta discriminatoria en los términos de la Ley N.º 23.592, normas concordantes y complementarias, y, en consecuencia, establecer el curso de acción correspondiente conforme lo establecido en la Ley N.º 24.515 (B.O. 3/8/95).

Debe señalarse que la actividad probatoria obrante en estas actuaciones administrativas es indiciaria, a los fines de establecer el encuadre normativo de la situación fáctica descripta.

- III -

ENCUADRE NORMATIVO

La Constitución Nacional consagra el derecho a la igualdad, en sus artículos 16 y 75, incs. 22 y 23. Es precisamente el artículo 75, Inc. 22 el que otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales a su vez incluyen el mencionado principio de igualdad y no discriminación en más de una oportunidad (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 1; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 24; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 3 y 7; Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1). Por su parte, el artículo 75 inciso 23 establece la obligación del Estado Nacional de *“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.”* (el destacado es propio).

El artículo 1 de la Ley N° 23.592, haciendo eco de lo prescripto por los instrumentos internacionales mencionados establece que: *“...Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos...”*.

Asimismo pueden citarse los siguientes artículos de Tratados Internacionales que atañen a la temática planteada: Art. 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Art. 5 de la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Art. 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Todos ellos señalan, aún con pequeñas diferencias textuales, la protección que la ley debe dar a la *honra* y la *dignidad* de las personas en cualquier situación.

Por su parte, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés) ratificada por nuestro país en 1985 e incluida en la reforma constitucional de 1994 –otorgándole jerarquía constitucional (CN, art. 75 inc. 22)- refiere en su artículo primero que *“...la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social y cultural, civil o cualquier otra esfera...”*.

Al respecto, es relevante considerar lo expuesto en la Recomendación N° 19 del Comité de la CEDAW, en sus párrafos 6 y 7 en relación a que “El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa

definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad (...) **La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación**". (el destacado es propio).

Por su parte, la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para" entiende a la violencia contra la mujer como "*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*"

A nivel legal, el art. 4 de la Ley de protección integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N.º 26.485 (B.O. 14/4/09), define a la violencia contra las mujeres como "*...toda conducta, acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón...*".

En este sentido, dicha normativa, en su art. 5, establece diversos tipos de violencia que se pueden ejercer contra la mujer, como ser: "*...1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física. 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. 3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer (...) 5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad... 6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación*

política de la mujer, (...)”.

Luego, determina las modalidades mediante las cuales se puede ejercer violencia contra las mujeres, en donde refiere a la *c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral y la f) Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.”* (El subrayado es propio).

Por último habré de referir al Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 ratificado por la ley 27.580, en donde se define la violencia laboral y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y (b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

A tal objeto, se establece que “2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso,

incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

- IV -

ELEMENTOS PROBATORIOS. ANÁLISIS DEL CASO

A Órdenes 5/6 y 8 obra un aporte documental de la parte denunciante, consistente en: copia del acta constitutiva de “Periodistas Argentinas Asociación Civil” y documentación de sus representantes.

A orden 19 consta el informe producido por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo respecto a la misma denuncia donde recomienda la adopción de diversas medidas para prevenir y sancionar casos de violencia de género en el ámbito laboral, y adecuar los protocolos a lo dispuesto por el Convenio 190 de la OIT

Orden 28 obra copia del Poder otorgado por la empresa a sus representantes legales.

A Órdenes 37/39 y 41 obran las referencias a las audiencias testimoniales producidas en lo actuado a las que referiremos más adelante.

En relación con el análisis de lo denunciado, y antes de emprender el mismo, es necesario aclarar algunas apreciaciones jurídicas presentadas por la representante de la parte denunciada y que tornaría nula la prosecución del trámite de la denuncia en INADI, por lo cual aquella debería haberse archivado de modo inmediato.

En tal sentido, son dos los argumentos principales esgrimidos por la parte denunciada para justificar su postura; en primer lugar, se afirmó que ninguna conducta de las denunciadas, aún en caso de resultar ciertas, podría ser discriminatoria desde el momento en que hay varios hombres que se sumaron a las denuncias contra el Sr. Laje y que, por lo tanto, la situación ya no podría calificarse como de potencial violencia de género y discriminación contra las mujeres. Por ende, siguiendo este razonamiento, el INADI no tendría legitimidad para intervenir en lo traído bajo estudio.

El anterior “argumento” en realidad es de una endeblez supina y evidencia un enorme desconocimiento de la temática implicada en la denuncia, pues el hecho de que, por caso, el Sr. Laje fuera una persona violenta en sí misma, que maltrata a todas las personas sin hacer distinción de género (algo que como veremos, es esencialmente falaz), no lo exime de incurrir en actos de violencia de género, pues ningún artículo ni incisivo de toda la normativa vigente al respecto, tanto a nivel local, regional o internacional, exige que un acto de violencia de género para constituirse como tal, sea perpetrado por un hombre que resulte violento de manera exclusiva y/o excluyente contra las mujeres.

Al respecto hay que señalar que la definición de violencia contra la mujer incluye todo tipo de violencia basada en razones de género que partan de una relación desigual de poder. Es esta desigualdad de poder sobre la que se asienta la violencia de género por parte de masculinidades hegemónicas que pretenden imponerse tanto sobre femeneidades como frente a otras masculinidades. Aún cuando un varón maltrata a otro varón, está pretendiendo demostrar su superioridad sexual en términos de poder (véase el Dictamen 53/21 Id SAIJ: DI210053).

A su vez, según la normativa vigente (y el más elemental sentido común) un acto particular de violencia contra

una mujer, cualquiera fuera el que la comete o el contexto general en el que se produce, constituye un acto de violencia de género y, por lo tanto, una conducta discriminatoria para con las mujeres. Por ello la ley también define a la violencia indirecta, como aquella que tiene un impacto desproporcionado contra las mujeres.

Por otro lado, en relación con el cuestionamiento de la legitimación representativa de la entidad denunciante, la parte denunciada intenta en vano desacreditar la esencia de la denuncia mediante alguna formalidad cuando todas las declaraciones obrantes (al menos las que serán tomadas en cuenta en este escrito) están realizadas por personas concretas, en su propio nombre y tomaron estado público. Asimismo, ninguna de las personas involucradas mostró algún rechazo a figurar en la presente denuncia, sino que por el contrario, ratificaron todo lo que refirió la asociación.

La Asociación Periodistas Argentinas, con personería jurídica aprobada por la Inspección General de Justicia, tiene entre sus objetivos el de “*La defensa, protección y ampliación de los derechos de las periodistas, comunicadoras y trabajadoras de prensa...*” Y por ello está legitimada para actuar ante este Instituto en pos de perseguir sus objetivos sociales, especialmente cuando denuncia una situación estructural de discriminación en uno de los medios de comunicación más importantes del país.

Habiendo zanjado lo esgrimido por la parte denunciada referido a cuestiones técnicas jurídico-administrativas, cabe empalmar una serie de preguntas retóricas que, por supuesto, no están destinadas a responderse sino a señalar enfáticamente algunos aspectos incontrovertibles de lo actuado.

¿Es necesario analizar nuevamente los prejuicios, estereotipos y violencias arraigadas en conductas como las traídas bajo estudio, que limitan la capacidad profesional de las mujeres en el ámbito periodístico-empresarial?

¿Resulta admisible vacilación alguna en relación con el papel al cual son reducidas muchas veces las mujeres en los medios de comunicación, incluso – o sobre todo – cuando trabajan en ellos?

¿Es necesario señalar el grado de debilidad e infantilismo que supone la utilización del ambiguo y oscuro argumento vinculado a la “exigencia profesional” para justificar actos de lisa y llana violencia?

Los dictámenes de opinión de INADI, precisamente debido a que el instituto desempeña hace ya muchos años una función instructiva y de concientización, no pueden ni deben devenir en un ejercicio redundante que disponga de manera indiferente y mecánica una racha de reflexiones y recomendaciones que en la actualidad resultan elementales cuando se tiene en cuenta las particularidades de la parte denunciada, en este caso un grupo empresario que maneja medios masivos de comunicación a través de los cuales, por supuesto, se informa de manera cotidiana acerca de hechos más o menos atroces relacionados con la violencia de género.

Descartando entonces cualquier ropaje eufemístico, lo traído bajo estudio plantea una situación que tomó carácter público tras décadas de naturalización y que, más allá de los nombres y apellidos concretos de los denunciados ocasionales (en este caso, el conductor y gerente de noticias Antonio Laje) constituye, todavía al día de hoy, un modus operandi generalizado en el ámbito de los medios masivos de comunicación: el machismo imperante en ellos, materializado en el acoso, abuso, maltrato, intimidación y descrédito profesional al que son sometidas las mujeres.

Se trata de un fenómeno universal que sólo a partir de los últimos años comenzó a ser revelado y puesto en cuestión por muchas de las protagonistas que sufrieron en carne y mente propia esos abusos y maltratos por parte de superiores jerárquicos y colegas durante toda su carrera. Este fenómeno, extensible al llamado “mundo del espectáculo”, al deporte, a la política, etc., cobra en los medios de comunicación una gravedad particular dado

que, como ya fue aludido, son dichos medios los principales emisores y transmisores de noticias, además de constituirse, en los hechos, como rectores de la “agenda” de la sociedad y formadores de la opinión pública.

En tal sentido, se produce una paradoja consistente en que mientras la violencia de género gana lugar y relevancia en los medios (es prácticamente imposible que durante un solo día – es decir, 24 horas – no se presente alguna noticia, informe o investigación sobre violencia de género), lo que supone el conocimiento y refinamiento cada vez mayor de la compleja problemática de la violencia de género, sus orígenes, estructuras, reproducción, etc., en la “cocina” de esos propios medios se perpetúan y reproducen conductas machistas contra las trabajadoras.

Aunque también cabe preguntarse si tal paradoja en realidad no es sólo aparente habida cuenta de que lejos están aún la generalidad de los medios de comunicación de alcanzar una verdadera perspectiva de género y de evitar la reproducción (muchas veces incluso la propagación) de la violencia machista (especialmente la mediática en este caso).

Este Organismo ha recibido y tramitado una exorbitante cantidad de denuncias a este respecto que demuestran la necesidad de continuar luchando para que más allá de los avances normativos y retóricos, se gane la partida cultural que permita a las mujeres gozar de los mismos derechos que los hombres.

También deben evaluarse los increíbles datos arrojados por el informe “*Violencia en línea contra las mujeres periodistas: Instantánea mundial de la incidencia y las repercusiones*” elaborado en base a una encuesta realizada por UNESCO y el ICFJ (Centro Internacional para Periodistas) a fines del año 2020. El informe reveló que entre las 714 periodistas y trabajadoras de medios encuestadas, el 73% manifestó haber sufrido violencia en línea. (https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375136_spa)

Retomando el análisis concreto de lo denunciado, no cabe duda (en virtud de la cantidad y calidad de las denuncias y alusiones públicas que las involucradas han realizado y que obran en lo actuado) en relación a que lo descrito es *un modo de trabajo* perpetrado por el propio Laje (y evidentemente consentido y apañado por las autoridades del medio, además de por el conjunto de personas que necesariamente la presencian), y no un conjunto de excesos o errores frutos de un “*mal día*” del Sr. Laje.

Dicha práctica tiene un aspecto cínico y otro perverso. El costado cínico reside en el principal argumento de defensa esgrimido generalmente por las personas acusadas, argumento que endilga a la vorágine de “la exigencia profesional” la responsabilidad por “algún exceso”. Esta usual defensa es la que empleó el Sr. Laje en su descargo público. Resulta cínica porque no escapa a nadie la absoluta conciencia que tienen las personas maltratadoras y violentas sobre sus actos, por lo que la auto-exculpación lastimera y presuntamente concienzuda en nombre de la excelencia o cualquier término similar no suele ser más que un *acting* oportunista, cargado de melodrama intencional que roza el infantilismo.

Si bien es cierto que vivimos en una sociedad de producción y consumo que basa el éxito en una competitividad feroz e individualista, no lo es menos que las personas que deciden vivir de ese modo deben hacerse responsables de sus actos y no insinuar una especie de “*vale todo*” que hace del maltrato y la violencia precisamente los criterios de una gestión auspiciosa, cuando no un elemento de supervivencia.

Respecto al costado perverso del modo de trabajo referido, anida en que los maltratos y abusos denunciados generalmente implican el desastre para la denunciante, su descrédito profesional, persecución o despido, que generalmente incluye también caer en una suerte de lista de vetados que impide trabajar en otros programas o medios del grupo en cuestión o, en casos graves, incluso en cualquier otro medio del país.

Este rasgo ruin, montado sobre el temor e incertidumbre que genera la posibilidad de perder el empleo, es el que precisamente habilita su propia existencia y continuidad, ya que de ese terror implícito, que circunda el ambiente (muchas de las declaraciones de las personas implicadas explican en términos de “infierno” ese miedo constante y omnipresente a los humores de Laje), se alimenta y reafirma la violencia.

Veamos a continuación algunas de las declaraciones efectuadas por las víctimas en el marco de lo denunciado y las audiencias testimoniales llevadas a cabo en las presentes actuaciones:

A. Declaraciones pertenecientes a Fiorella Vitelli (a Orden 39)

“Nunca me enteré de que me habían echado, pero me habían echado”

“la verdad es que era como muy fuerte todo; escuchar la cucaracha a veces se volvía insoportable al aire ... muchas veces había conflictos y gritos muy muy fuertes entre el conductor y la productora ejecutiva... ha pasado que la productora entre al piso corriendo diciendo que todos éramos idiotas y que no sabíamos hacer nada”

“...y después que Antonio (Laje) salte a decir: ‘ustedes se callan todos porque todos ya tienen reemplazo’ ... ese liderazgo desde el miedo, ese miedo todo el tiempo a que te echen, a hacer algo mal... todo el tiempo la sensación era de terror”

“hablando de las personas invitadas decía: “¿estas dos idiotas quiénes son? Sáquenlas de acá”...

“Estábamos dando una noticia de abuso o algo así...el chiste, la risa, para nosotros era terrible”

“ A mí puntualmente (Laje me decía): ‘estás horrible Fiorella, no sé quién te vistió’, eso lo decía Antonio, antes de entrar al aire...él después no quería compartir piso conmigo ni salir al aire en el momento en que salía yo”

“Yo vi cómo a una de mis compañeras la hicieron ir a cambiar por gorda...mucha violencia, la verdad ...otra de las chicas duró una o dos semanas, la verdad que la trataron muy mal en términos estéticos, en términos de contenido”

B. Declaraciones pertenecientes a Sandra Igelka (a Orden 41)

“Me despidieron, tras las denuncias, los últimos años fueron tremendos, de maltrato, discriminación, de correrme de funciones, sacarme del aire, cuando comenzó la gerencia de Laje, y de mucha censura”

“Laje entra con un modo de gestión de maltrato al que no coincidiera con la línea editorial”

“En reuniones personales: maltratos , insultos, gritos ...había veces que no tenía función ni lugar físico para trabajar “

“Me acuerdo situaciones en las que Laje entraba como pateando la puerta: ‘vení acá, vos vas a hacer tal cosa’... y después también convocarte a reunión y ahí sí a mí me dijo si me estaba cogiendo a alguien. Una vez que le habían dicho que una cobertura la tenía que hacer yo me dijo que ‘vos estás loca’ y cosas así en las reuniones”

“Hay compañeros que terminaron enfermos, internados; yo también tuve a los dos años una situación de

salud “

“Hacia las mujeres más (refiriéndose al maltrato de Laje)”

“Vos no valés como profesional, no podés hacer esta cobertura”

“Laje es un maltratador directo, te insulta él en persona”

“Yo informé al canal (de las situaciones de violencia), no es que el canal no estuvo enterado; la respuesta en ese momento fue: ‘aguantá’ y en el 2019 fue ‘te vas’”

C. Declaraciones pertenecientes a Eugenia Morea (a Orden 37)

“Ese año hubieron muchos maltratos a nivel psicológico, llamadas a su oficina en donde me insinuaba cosas”

“Yo ya no iba al piso para que no me mande mensajes ni cruzarnos porque era una cosa constante, y cuando él se dio cuenta de que no iba a pasar nada entre nosotros empezó a tratar mal delante de todos, a faltarme el respeto con ‘no servís para nada, sos una inútil, no tenés ninguna idea”

“ (Laje) llegó con unas ínfulas terribles; a varias mujeres les hizo lo mismo...terminaba retándome o acercándose mucho a mí...estaba como muy sumisa, no podía dar ninguna opinión por miedo a sus gritos de nuevo”

“Cada vez que me veía era un mensaje de whatsapp de cómo te viniste vestida hoy, qué linda que estás, estoy enamorado de vos...cuando se da cuenta de que no iba a estar con él decide echarme”

“Cuando me echó le mandé un mensaje y le dije ‘me echaste nomás’ y me dice ‘sos joven, vas a conseguir otro trabajo’”

“A una conductora le hacían la vida imposible Laje y la Productora ejecutiva”

Estas declaraciones testimoniales brindadas ante esta sede, son coincidentes con las que se dieron públicamente en el marco de la difusión que tuvo esta denuncia pública, ya sea en el Diario Clarín, 30/11/2021, “Fiorella Vitelli denuncia que sufrió maltrato sistemático en el noticiero Buenos Días America”, como en el diario La Nación, 06/12/2021, “Ángel de Brito arremetió contra Antonio Laje por los supuestos destratos a sus compañeras de noticiero” y Diario La Nación 07/12/2021, “Antonio Laje: los testimonios de maltrato y acoso de Eugenia Morea, Sandra Igelka y Fiorella Vitelli”, Allí se dijeron cosas como:

“Al ver cómo me manejaba, Laje empieza a exigirme más, de 10 cosas que hacía me pedía 20 en el día y si no llegaba, me maltrataba” (Eugenia Morea).

“Estuve un año mal y deprimida porque no quería ir a trabajar. Llegó un momento en que ya no iba al piso para no verlo. Cuando él llegaba a las cinco de la mañana imponía terror. Se nos quedaba mirando de lejos y la única que iba a recibirlo era la productora ejecutiva del programa. A mí me arruinó parte de mi carrera: era mi primer canal de aire donde entré sin el empujón de nadie, sin ninguna mano que me ayude porque

en el medio no tengo a nadie” (Eugenia Morea).

“Y me echó. Sin ninguna explicación. Cuando le dije ‘me echaste’ me dijo ‘Sos joven, vas a conseguir trabajo en otro medio’ y no, no lo conseguí. Tuve tres años de terapia hablando del mismo tema, arruinada, enojada con mi carrera, la carrera que amo desde los 14 años” (Eugenia Morea).

“Lo de Laje se inscribe en un esquema de maltrato naturalizado en los medios; en mi caso comenzó con él el infierno y coincidió cuando el canal estaba virando su línea editorial, pero yo ya había transitado momentos de desacuerdos, y nadie te puede maltratar por ningún motivo. A mí me sacó de todos los lugares, de mis funciones, me sacó mi voz y mi imagen. Traté de buscar otro lugar y hacer otras cosas que no tuvieran que ver con la política, que era a lo que yo me dedicaba, porque necesitaba seguir trabajando porque tengo una hija, pero él me sacaba de todos lados” (Sandra Igelka).

“(en ocasión de haber recibido un encargo periodístico que incluía un viaje a Cuba) Laje me preguntó si me estaba cogiendo a alguien, a algún ministro. Por supuesto me levanté y le dije que no iba a permitir que me tratara así y dejé de hablarle” (Sandra Igelka).

"Lo que me pasó a mí es que no me di cuenta cómo había empezado a naturalizar ciertas conductas de violencia. Eso es muy importante para tener en cuenta. Cuando echaban personal, compañeras me decían 'cuidate, estate atenta'. Una no se empieza a dar cuenta o dice 'debe ser así' porque no conozco otra cosa. Es importante saber que cuando hay una situación de violencia laboral no es de una sola la persona responsable. Capaz uno piensa que es la persona que está enfrente de cámara, pero no podría hacerlo si no hubiese todo una estructura atrás" (Fiorella Vitelli).

“Cuántas cosas voy reviviendo. Cuántas veces en mi cabeza aparece el 'estás exagerando, mejor cállate, te vas a quedar sin laburo en los medios, no te conviene hablar si estás justamente buscando laburo'" (Maite Pistiner).

“Son muchas situaciones de microviolencia. Lo llamo así porque es una cosita y otra cosita que a mí me cambió la personalidad. Estaba para abajo, me robaron la sonrisa. A tu casa te vas puteando y llorando. Es la realidad permanente” (Fiorella Vitelli).

“El problema no éramos nosotras, el problema eras vos Laje que me maltratabas delante de la gente, pero por Whatsapp me decías que estabas enamorado de mí o ‘ay, cómo te viniste vestida hoy, lo hacés para provocarme’ y tantas cosas más. Violencia laboral y acoso sexual es la patología de este depredador psicópata” (Eugenio Morea).

"Con el correr del tiempo la gente pudo darse cuenta del porqué de mi tristeza al aire. Yo creo en la exigencia, soy muy exigente conmigo mismo, pero hay formas y formas. Para mí lo cortés no quita lo valiente. Por suerte la televisión y la sociedad están cambiando y ya hay cosas y modos que no se admiten más" (Belén Ludueña).

“En 2013 o 2014 desembarca en América como gerente de Noticias. Fue en ese marco que me pasó de todo con episodios de maltrato en reuniones, me acorraló en el lugar. No tenía escritorio, ni silla, ni computadora, ni función, ni nada. Con él empezó mi infierno. Llevaba diez años en América, co-conducía, tenía una columna política. Creo que fue por mi ideología. Era un momento en el que el canal estaba virando su política editorial, pero está mal buscar la causa porque alguien te maltrata. Traté de armar otras cosas, hice otros programas y el tipo me iba sacando de todo. Mauro Viale me pedía ir al programa y él me

lo prohibía” (Sandra Igelka).

“De las reuniones se iba pateando la puerta y diciéndome: ‘Vos eso no lo hacés’, ‘Vos estás loca’. Me costó terapia, enfermarme mal. Si me preguntás por qué no me fui, porque vivo de mi trabajo y porque los espacios son reducidos... Seguí en peores condiciones, hablé con una de las directivas del canal en ese momento y me dijo: ‘Viste cómo es este canal, los gerentes pasan y nosotros quedamos. ¡Aguanta!’ Fui a abogados, pero no había opción, si hacía la denuncia judicial me quedaba sin trabajo. Además, quedás como el problemático para los medios. Me provoca rechazo, miedo, estoy hablando y estoy como temblando. Cuando en tu trabajo te ponen en ese lugar es muy difícil volver de eso. Pensé que no iba a volver a hacer periodismo” (Sandra Igelka).

“No es solo Antonio Laje. Quiero que quede claro que la productora ejecutiva está a la altura o peor y también hay una persona más. La productora le dice a la gente que está gorda, ha mandado a compañeras a cambiarse por estar gordas. Fue un aprendizaje espectacular, me posicionó en un lugar, pero la falta de humanidad que hay... Todo se rige desde el miedo. Funcionan generándote miedo todo el tiempo. Todo muy perverso. Entre ellos se maltratan un montón. Eso me parecía muy fuerte” (Fiorella Vitelli).

“Hay que estar todos los días en un lugar donde permanentemente te dicen que no servís para nada. Si te lo dicen sistemáticamente durante un año y medio hay una parte de tu cerebro que lo termina creyendo, y eso no es exigencia, es un atentado emocional” (Fiorella Vitelli)

“Me dejaron sin trabajo y sin ingresos en plena pandemia. No tenía posibilidad de buscar otro trabajo y no podía ni pagar el alquiler. Nadie se contactó conmigo, ni el conductor, ni desde producción. Me quedé esperando en mi casa encerrada” (Fiorella Vitelli)

“Yo nunca supe que me echaron. Como una estúpida le seguía mandando mensajes a la productora ejecutiva con ideas después me di cuenta que era una idiota y que me habían sacado” (Fiorella Vitelli).

“si no te acostás con él, te echa sin ninguna explicación” (Eugenia Morea).

“No es exigencia, es maltrato” (Trabajadores/as de América TV tras la defensa pública de Laje).

Los dichos citados (que ciertamente no son todos los disponibles) evidencian una inexcusable conducta de violencia hacia las mujeres por parte de Antonio Laje y de otras personas que integraban el equipo de producción. Las declaraciones testimoniales referidas, coincidentes con otras declaraciones que se han hecho públicos, resultan creíbles y verosímiles.

Con respecto a la valoración de los testimonios brindados debo señalar que la normativa protectoria de los derechos de la mujer, y en especial lo establecido por la Convención de Belem do Pará, establece para estos casos la amplitud probatoria.

En virtud de lo cual, la ley N.º 26.485, de protección integral a la Mujer ya citada prevé en su artículo 16 inc. “... *Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos. Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías: (...) i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales*

testigos...”.

En este sentido se ha expresado el TSJ de la Ciudad de Buenos Aires al entender que “...son enteramente exigibles los compromisos asumidos por la República Argentina en la materia, a través de instrumentos internacionales como la “Convención de Belem do Pará” (ley N.º 24.632), y también son de aplicación los principios que se desprenden de las herramientas sancionadas, a nivel nacional, a través de la ley de “Protección Integral de las Mujeres” (ley N.º 26.485). A la luz de esas normas, el abordaje de los conflictos vinculados con la violencia de género o doméstica debe ser realizado teniendo siempre presente que esa clase de hechos importan ‘una violación de los derechos humanos y libertades individuales’ de las mujeres, que, por lo general, son quienes los padecen; circunstancia que obliga a los operadores judiciales a analizar estos conflictos con prudencia, garantizando ‘la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos’ (arts. 1 y 16 inciso i, ley N.º 26.485; énfasis agregado), debiendo ser valorados y contextualizados sus testimonios de conformidad con las reglas de la sana crítica...” (Expte. n.º 9510/13 “Ministerio Público —Fiscalía de Cámara Este de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires— s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegado en ‘Taranco, Juan José s/ inf. art(s) 149 bis, amenazas, CP’ (p/L 2303).

Asimismo, se expidió el mencionado Tribunal entendiendo que “...En los procedimientos judiciales vinculados con la problemática de la “violencia doméstica” (...) la prueba de los hechos denunciados por la víctima no es una tarea simple y ello es así porque se trata de hechos que normalmente transcurren en la intimidación o en circunstancias en las que sólo se encuentran presentes la víctima y el agresor. Por tal motivo, en estos supuestos, los testimonios de las personas directamente involucradas en el conflicto revisten fundamental entidad para analizar y confrontar las diversas hipótesis en cuanto a las circunstancias en las que presumiblemente habrían tenido lugar los hechos que son denunciados”.

En el presente caso, la sucesión de declaraciones denunciando el mismo mecanismo de humillación - vulneración de la dignidad – desprecio, y en ciertos casos también acoso sexual, nos permiten tener por acreditado prima facie una práctica o patrón discriminatorio por parte de Laje –consentido por las autoridades del canal-- en el trato diario, al ejercer violencia de género en contra de las víctimas referidas.

Frente a esto, correspondía al denunciado acreditar que esta práctica o patrón discriminatorio no existió. Como ya se aludió, la defensa del Sr. Laje consistió en definir a esta situación no como maltrato, sino como exigencia. Más allá del nombre que le quiera poner, los hechos encuadran sin lugar a dudas en todas las definiciones de violencia contra la mujer que establece la normativa internacional y nacional citada en el acápite anterior.

Por lo demás, Laje se victimizó y denunció una “operación” para destruirlo. Más allá del egotismo del Sr. Laje, que al parecer se considera lo suficientemente importante e influyente como para que se instalen operaciones en su contra, con sólo apreciar las declaraciones de las mujeres implicadas, sus tareas y sobre todo las consecuencias que tuvieron en sus trabajos, basta para descartar la falsa “operación” argüida por Laje.

Por supuesto que el INADI, en virtud de su competencia específica, no puede emitir una sentencia contra al Sr. Laje por las conductas denunciadas, algunas de las cuales constituyen delitos tipificados en la legislación penal y cuya suerte seguirán la voluntad de las diferentes víctimas en los fueros judiciales pertinentes. Lo que sí puede y debe hacer el INADI a través de este dictamen técnico de opinión es afirmar la conducta violenta de género del Sr. Laje y la complicidad o aquiescencia de las autoridades y dueños del multimedios en el cual se desempeña.

Respecto al papel y responsabilidad de los dueños y autoridades del medio implicado, debe decirse que su actitud

ante la situación resultó reaccionaria, anacrónica y a todas luces insuficiente. En relación a su intervención en este expediente, si bien puede entenderse el derecho a la defensa que toda persona física y jurídica tiene, la actitud aséptica y tecnicista evidencia en las presentas actuaciones un desinterés absoluto por la violencia engendrada contra las mujeres en el medio que presiden.

Esto al punto de que lo único que hicieron en lo actuado es cuestionar con argumentos banales e insuficientes los aspectos técnicos de representatividad, legitimación, etc., con el fin de hacer caer la presentación y *sin brindar una sola explicación* respecto a, por ejemplo, qué tipo de protocolo tiene la empresa para casos de violencia de género, las razones de los despidos de las mujeres implicadas, qué medidas se tomaron para averiguar la verdad sobre un tema tan grave que tomó estado público, cuáles son las razones por las cuales se mantiene a Laje en su puesto y al aire.

El afán de defender a su conductor deja a la empresa en una posición de absoluta complicidad con los graves hechos denunciado y de espaldas a una realidad (el empoderamiento de las mujeres para terminar de una vez con prácticas y conductas violentas contra ellas) que no va a detenerse por más caso omiso que quiera hacerse.

Con su actitud la empresa, además, revictimiza a las mujeres implicadas, ya que la inacción respecto a lo ocurrido, aún ante la presentación de denuncias formales, reafirma la postura tomada al despedir a las trabajadoras que no se sometían a los abusos de Laje, o al permitir su persecución y acoso laboral, sin garantizar los más elementales derechos laborales.

- V -

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, considero que la conducta denunciada se encuadra en los términos de la Ley N.º 23.592, normas concordantes y complementarias precedentemente citadas, como conducta discriminatoria.

En tal sentido, no sólo la conducta del Sr. Laje resulta discriminatoria sino también la de la empresa que rige el medio en el cual se desempeña, que mediante la omisión y el desentendimiento permitió los hechos de violencia de género denunciados.

- VI -

RECOMENDACIONES

Se recomienda enfáticamente a las autoridades de la empresa implicada que arbitren los medios necesarios de manera inmediata para evitar la continuidad de conductas denunciadas, sin que se adopten represalias contra las víctimas y denunciantes.

Asimismo, se insta a que en el medio se establezcan capacitaciones sobre violencia de género a fines de evitarlas en el futuro y lograr un estándar aceptable en cuanto a los derechos de la mujer.

Como medida de reparación, se recomienda al medio el establecimiento de segmentos sobre derechos de la mujer

para sacar al aire en el programa de las noticias de la mañana, de acuerdo a las propuestas de una editora de género del canal, o en su defecto, de la Asociación denunciante.

Por último, se recomienda que el medio apruebe y ponga en práctica, de un modo conjunto con los representantes sindicales, un protocolo para prevenir y sancionar la violencia de género, de acuerdo a lo establecido por el Convenio 190 de la OIT, y que se cree un área de género para prevenir este tipo de conductas que deberá tener intervención en la investigación que se lleve adelante en las denuncias de este tipo.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.07.29 16:17:06 -03:00

Emilio Demian ZAYAT
Director
Dirección de Asistencia a la Víctima
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.07.29 16:17:07 -03:00