Guía de actuación frente al acoso sexual y la violencia institucional

Ecuador Chequea

1. Objeto y alcance

La presente guía establece el marco de actuación obligatorio para prevenir, identificar, atender e investigar situaciones de acoso sexual y violencia institucional dentro de Ecuador Chequea. Su aplicación es extensiva a todo el personal vinculado al medio, incluyendo equipo editorial, administrativo, directivo, colaboradores externos, freelancers y proveedores que participen en procesos de producción o gestión de contenidos.

Este protocolo se aplica en todos los espacios de interacción vinculados al trabajo, tanto físicos como digitales, incluyendo la redacción, coberturas en territorio, eventos institucionales, reuniones externas y canales de comunicación como correo electrónico, mensajería instantánea o plataformas internas.

2. Principios rectores

La actuación frente a estos casos se rige por los principios de humanidad, respeto, protección de derechos humanos, confidencialidad, independencia institucional y rendición de cuentas, en coherencia con el Manual Editorial del medio. En términos operativos, Ecuador Chequea adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o violencia, así como un enfoque de buena fe hacia las personas denunciantes, evitando su revictimización y garantizando condiciones seguras para reportar.

Se establece como regla fundamental la prohibición absoluta de represalias, así como el equilibrio entre la protección de la víctima y el respeto al debido proceso de todas las partes involucradas.

3. Definiciones operativas

Se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual no consentida que tenga como efecto o propósito vulnerar la dignidad de una persona o generar un entorno intimidatorio, hostil o degradante. Esto incluye desde comentarios o insinuaciones hasta contacto físico no deseado, envío de contenido sexual o condicionamiento de oportunidades laborales a favores sexuales.

Por su parte, la violencia institucional se define como cualquier acción u omisión ejercida desde una posición de poder que implique abuso de autoridad, intimidación, silenciamiento, obstaculización de denuncias o represalias contra quienes reportan hechos irregulares. Este tipo de violencia puede manifestarse de forma directa o indirecta y suele estar vinculada a jerarquías laborales.

4. Prevención y cultura organizacional

Ecuador Chequea promueve un entorno laboral seguro mediante la incorporación de estándares claros de conducta y respeto, alineados con sus principios editoriales. La prevención se materializa a través de procesos de capacitación periódica, incorporación de esta guía en contratos y procesos de inducción, y la exigencia de cumplimiento a colaboradores externos.

El medio fomenta una cultura interna basada en el respeto, la comunicación abierta y la responsabilidad profesional, en la que cualquier comportamiento que pueda vulnerar la dignidad de las personas es identificado y abordado de manera oportuna.

5. Canales de denuncia y activación del protocolo

Ecuador Chequea garantiza la existencia de canales seguros, confidenciales y accesibles para reportar situaciones de acoso o violencia institucional. Las denuncias pueden realizarse a través de tres vías principales.

La primera vía consiste en el reporte directo a un editor, editora o miembro de la dirección del medio. En estos casos, la persona que recibe la denuncia tiene la obligación de activar el protocolo, registrar el caso y garantizar su tratamiento conforme a esta guía, sin posibilidad de omitir o desestimar el reporte.

La segunda vía corresponde a un correo electrónico seguro, diseñado para permitir denuncias incluso de manera anónima. Para este efecto se ha habilitado el email: info@ecuadorchequea.com

En todos los casos, Ecuador Chequea garantiza la confidencialidad de la información, la protección de la identidad de la persona denunciante y la prohibición de cualquier forma de represalia. La denuncia puede presentarse con identificación o de forma anónima; sin embargo, se promoverá, cuando sea posible, la identificación para facilitar la investigación, sin que esto sea una condición obligatoria.

6. Procedimiento de actuación

Una vez recibida una denuncia, se activa de inmediato el protocolo institucional. El primer paso consiste en el registro formal del caso, incluyendo fecha, canal de recepción, descripción de los hechos y cualquier evidencia aportada.

Posteriormente, se debe confirmar la recepción a la persona denunciante, informando sobre el proceso a seguir y las garantías de confidencialidad.

Si del contenido de la denuncia se desprende un riesgo inmediato para la seguridad o integridad de la persona afectada, se adoptan medidas preventivas urgentes, que pueden incluir la separación temporal de las partes, la modificación de funciones o espacios de trabajo, y la implementación de mecanismos de protección.

En una fase posterior, se realiza una evaluación preliminar que permite determinar la naturaleza del caso, su nivel de gravedad y la necesidad de iniciar una investigación formal. Esta evaluación no implica un juicio definitivo, sino un análisis inicial para orientar el proceso.

La investigación interna se desarrolla bajo criterios de imparcialidad, confidencialidad y rigor, e incluye la recopilación de testimonios, revisión de evidencia documental o digital y análisis del contexto laboral. Durante este proceso, se garantiza el derecho de defensa de la persona señalada, quien será informada de la denuncia y podrá presentar su versión de los hechos.

7. Resolución y medidas

Con base en la investigación, la autoridad competente dentro de la redacción creará un comité para analizar el caso, que determinará la existencia o no de la conducta denunciada y establecerá las medidas correspondientes.

Estas medidas se aplican de manera proporcional a la gravedad del caso y pueden ir desde amonestaciones formales y capacitaciones obligatorias, hasta suspensiones, terminación del vínculo laboral o, en casos graves, la remisión del caso a autoridades competentes.

8. Protección de la persona denunciante

Ecuador Chequea adopta medidas específicas para proteger a la persona denunciante durante todo el proceso. Estas incluyen la restricción de contacto con la persona denunciada, la posibilidad de ajustes en condiciones laborales y el acompañamiento institucional.

Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia, entendida como acciones que afecten la estabilidad laboral, el ambiente de trabajo o la reputación de la persona denunciante. La vulneración de esta prohibición constituye una falta grave.

9. Confidencialidad y manejo de información

Toda la información relacionada con una denuncia es tratada bajo estrictos criterios de confidencialidad, en línea con los protocolos de protección de fuentes del medio . El acceso a los datos se limita a las personas estrictamente necesarias para la gestión del caso, y se adoptan medidas de seguridad para evitar filtraciones o uso indebido de la información.

10. Tratamiento editorial de estos casos

En el ejercicio periodístico, Ecuador Chequea aplicará criterios reforzados de humanidad y minimización de daño en la cobertura de casos de acoso o violencia, evitando la revictimización, la exposición innecesaria de identidades y el tratamiento sensacionalista, conforme a sus estándares editoriales .

11. Seguimiento y evaluación

El medio mantendrá un registro interno de los casos, resguardando la confidencialidad de las personas involucradas, con el objetivo de evaluar el funcionamiento del protocolo, identificar patrones y mejorar las medidas de prevención. Esta guía será revisada periódicamente para garantizar su adecuación a estándares internacionales y a la evolución de riesgos institucionales.