

GUÍA PARA EMPRESAS Y ORGANIZACIONES PARA ABORDAR TEMAS DE ANTISEMITISMO

Y PROMOVER UN AMBIENTE DIVERSO E INCLUSIVO.



Esta guía fue elaborada por Betina Duré Y Paula Honisch **con la colaboración y apoyo de** Diego Bekerman, Marisa Braylan, Alejandra Freire, Jesica Glazmit, Jorge Habif, Gabriela Jeifetz, Mora Kantor, Deborah Rosenberg, Denise Shocron, Diana Sperling, María Marta Tálce, Tamara Vinitzky, Diana Wang. **Edición:** Nancy Duré. **Diseño:** Paula Rovere.

Lo que lastima a la víctima no es la crueldad del opresor, **sino el silencio de los testigos**

Elie Wiesel

ÍNDICE

/01 PREMISA

/02 OBJETIVOS

/03 CONTEXTO

/04 IDEAS Y CONCEPTOS

/05 RIESGOS POTENCIALES

/06 HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN

/07 IMPACTO Y EMPATÍA

/08 MODOS DE INTERVENCIÓN

/09 PAUTAS DE IDENTIFICACIÓN

/10 CONCLUSIÓN

PREMISA

El objetivo de este documento es invitar a todas las personas que forman parte de una empresa u organización comprometida con la diversidad y el respeto de los derechos humanos, a **abordar de manera urgente el creciente nivel de antisemitismo que ha resurgido desde el ataque perpetrado por el grupo terrorista Hamas contra civiles de Israel el pasado 7 de octubre.**

La diversidad tiene distintas dimensiones, cada una de las cuales requiere un abordaje específico. Cuando hay casos de antisemitismo se abarca más de una dimensión (religión, étnia y cultura).

En esta guía, proporcionaremos herramientas para que todo tipo de organización pueda entender, definir y, lo más importante, saber cuándo y cómo intervenir, para **frenar el antisemitismo, garantizando un ambiente respetuoso e inclusivo.**

¡Tu participación es clave
para construir una sociedad
**más diversa, inclusiva
y segura!**

/02

OBJETIVOS

Generar material para que las organizaciones puedan comprender que:

.01 No se trata de un conflicto sin impacto en la organización o en la gente que la conforma.

.02 Es importante sensibilizar y prevenir, pues mirar para un costado y no crear espacios para abordar lo ocurrido -esto es, desconocer el creciente nivel de antisemitismo visibilizado luego del acto terrorista ocurrido el 7 de octubre-, implica cuanto menos no promover el respeto ni la inclusión, favoreciendo el antisemitismo.

.03 No dar tratamiento a los emergentes y guardar silencio, genera las condiciones para que el antisemitismo escale y se naturalice, incrementándose el nivel de sufrimiento.

.04 No se trata de un hecho que afecta exclusivamente a la comunidad judía sino a todas las personas que promueven la diversidad y la erradicación de la violencia.

.05 Se enfrentan a un riesgo latente en materia de diversidad e inclusión y contrario a los principios de no violencia.

.06 Brindar herramientas para que las empresas y organizaciones puedan mitigar y erradicar eficazmente los discursos de odio en general y el antisemitismo en particular, fomentando un entorno seguro e integrador, libre de toda discriminación y violencia.

CONTEXTO

El pasado 7 de octubre, el grupo terrorista Hamas perpetró un ataque sorpresa en el territorio de Israel, cobrando la vida de 1400 civiles en sus hogares, calles e incluso durante un festival de música cuyo lema era pedir por la Paz. Los atacantes se infiltraron en la comunidad con el objetivo de masacrar a hombres, mujeres, niños y niñas, tomando como rehenes a 239 civiles. Antes y después de ese acto de terrorismo, en tanto, han continuado lanzándose miles de misiles a distintos lugares del territorio de Israel.

En respuesta a este ataque, el Estado de Israel tomó la decisión de bombardear e invadir Gaza, expresando su intención de dismantlar al grupo terrorista Hamas y de liberar a las personas que fueron tomadas como rehenes.

Este episodio ha revelado a nivel mundial un marcado aumento del discurso de odio y antisemitismo, reflejado en expresiones, imágenes y consignas con mensajes ideológicos antisemitas. Ejemplos de esta situación incluyen pintadas con la estrella de David en casas y edificios habitados por judíos (Francia), incendios provocados en cementerios judíos (Austria) y un aumento del antisemitismo en las universidades (Estados Unidos, Argentina), solo por mencionar algunos de los casos más resonantes. En las últimas semanas, los incidentes de antisemitismo han sido constantes en todo el mundo, van en aumento y se multiplican en redes sociales escalando la potencialidad del riesgo.

Somos testigos de cómo el antisemitismo, que había estado adormecido, resurge con fuerza causando enormes daños. Una vez más, las personas que creen en la libertad, y las que integran la comunidad judía en particular, se sienten amenazadas y perseguidas. Esto debería incentivarlos a no quedarnos de brazos cruzados ante esta situación y motivarnos a la acción, ya que sin duda nos afecta como sociedad.

Estamos frente a una crisis global de discriminación y violencia, que no solo afecta a los judíos, sino a todas las personas que habitamos este planeta y abogamos por la diversidad, la inclusión y la paz.

Desde hace un tiempo y a través de diversos estándares se espera que las empresas y organizaciones se comporten de manera responsables, haciéndose cargo de los impactos positivos y negativos, directos e indirectos que generen o respecto de los cuales tengan posibilidad de incidir.



Por eso, la sociedad en su conjunto (trabajadores, clientes, proveedores y demás stakeholders) espera acciones concretas por parte de éstas.

Entendemos que las empresas y organizaciones poseen un riesgo alto de atravesar hechos de antisemitismo dentro de las mismas y que su inacción ante esta realidad las coloca en una situación altamente vulnerable.

La sostenibilidad empresarial y reputación organizacional depende también de cómo gestionen esta crisis.

Precisamente en este contexto, surge la necesidad de crear herramientas que faciliten el diálogo y promuevan el respeto y la convivencia en la diversidad, la inclusión y la pluralidad dentro de cualquier organización. Aunque vale aclarar que avanzar por este camino, como luego se explicará, no implicará la necesidad de abordar el conflicto palestino-israelí, ya que el eje central de la guía será trabajar sobre el antisemitismo.

IDEAS Y CONCEPTOS

¿Qué es el terrorismo?

Si bien no se ha llegado a un consenso absoluto sobre el término terrorismo, si hay ciertos acuerdos al respecto.

Así, podría definirse como actos de violencia o amenazas de violencia cometidos por personas no estatales contra personas o propiedades para generar miedo, intimidación o coacción a una población o grupo de personas con el fin de influir en la política de un gobierno, obligar a los poderes públicos a realizar un acto o abstenerse de hacerlo, desestabilizar o destruir las estructuras políticas, constitucionales, económicas o sociales fundamentales de un país¹.

En Argentina, por ejemplo, hubo dos hechos de terrorismo antisemita: el atentado contra la embajada de Israel en el año 1992 y el atentado contra la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA), que tuvo lugar en el año 1994.



¿Qué es el antisemitismo?

Si bien hay diversas definiciones, la que generalmente se utiliza es la elaborada por la Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto (IHRA por sus siglas en inglés) que sostiene que:

«El antisemitismo es una cierta percepción de los judíos que puede expresarse como el odio a los judíos. Las manifestaciones físicas o retóricas del antisemitismo se dirigen a las personas judías o no judías y/o a sus bienes, a las instituciones de las comunidades judías y a sus lugares de culto»².



¿Dónde pueden observarse actualmente ejemplos de antisemitismo?

Pueden y se observan de hecho en cualquier lugar, por ejemplo, en la vía pública, en los medios de comunicación, en las escuelas, en el lugar de trabajo, en los clubes, en la esfera religiosa y alcanzan también espacios virtuales de Internet y en las redes sociales.

¿Cómo pueden ser estos actos?

Si bien a cualquier persona le puede resultar fácil identificar un acto de antisemitismo que conlleve violencia explícita, esa no es la única forma en que se realiza. Ya que el antisemitismo puede manifestarse en palabras, imágenes y hechos que conlleven actos de antisemitismo directo o indirecto, explícito o codificado.

En otras palabras, el antisemitismo puede evidenciarse a través de actos violentos a casos de micro agresiones. No obstante, el hecho de que se las denomine "micro", no significa que sean menores, pues no dejan de ser incidentes visibles y frecuentes, que suelen ser naturalizadas. **Algunos ejemplos** en este sentido pueden ser:

1. **Frases** que pudieran indicar que los judíos son tacaños, que son antipatrióticos o que son ricos.
2. **Imágenes** que contemplaran desde el uso de cruces esvásticas hasta la caracterización de los judíos como personas grotescas, con narices grandes y asociados con la riqueza.
3. **Insultos o agresiones** a una persona por ser judía, negativa a contratar a alguien por su condición de judía, pintadas de esvásticas en tumbas judías, ataques a sinagogas, etc.
4. **Chistes** que pudieran encubrir una forma despectiva de referirse al colectivo.

¹ Ver, por ejemplo, Directiva (UE) 2017/541 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2017, relativa a la lucha contra el terrorismo y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/475/JAI del Consejo y se modifica la Decisión 2005/671/JAI del Consejo, publicada en EUR-Lex - 32017L0541 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

² Más información sobre el IHRA, puede encontrarse en <https://www.holocaustremembrance.com/>. Vale aclarar que, mediante la Resolución 114/2020 del Ministerio de Relaciones exteriores y culto Argentina adhirió a esta definición de antisemitismo.

³ Estas formas coexisten en incontables ocasiones. No siempre mutan en manifestaciones más violentas, pero sí operan como cultivo para el desarrollo del germen del odio.

¿Es lo mismo el antisemitismo que el antisionismo?

El sionismo es el movimiento por la autodeterminación y la condición de Estado del pueblo judío en su patria ancestral, la tierra de Israel y que apoya la existencia y prosperidad del actual Estado israelí.

El sionismo tiene sus inicios a finales del siglo XIX en el contexto del surgimiento de movimientos de autodeterminación nacional en Europa y que llega a su concreción luego de la Shoá, con la votación de la ONU en 1947 para la creación de un estado judío y otro árabe en Palestina, que se encontraba en ese entonces bajo el Mandato Británico.

El antisionismo suele manifestarse, explícita o implícitamente, en el rechazo del estatus del pueblo judío como nación y la negación del derecho judío a la autodeterminación; así como la minimización o negación de la conexión histórica y espiritual judía con la tierra de Israel. La lógica de esta postura implica considerar que se trata de una ideología extranjera que fue de alguna manera insertada en el Medio Oriente como un brazo del imperialismo, de un Estado invasor, habitado por gente que no debería estar allí y, por lo tanto, se los considera colonialistas extranjeros que están desplazando a otro pueblo (el Palestino) y oprimiéndolo desde hace más de 75 años.

Como se explicará luego, criticar las acciones del Gobierno israelí no sería necesariamente una acción antisemita ni una antisionista, siempre y cuando no se incurriera en estereotipos o prejuicios acerca de la población judía —lo que sería antisemitismo— o se rechazara el proyecto sionista y el derecho que tiene el Estado de Israel de existir.



¿Cómo se relaciona el antisemitismo con el concepto de discriminación?

Discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos y libertades, así como toda acción que atente contra la dignidad humana por razones de género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica, étnica, cultural o cualquier otra circunstancia.

Por lo tanto, si bien el antisemitismo tiene ciertas características distintivas, la lucha contra él es inseparable de la lucha general contra todas las formas de discriminación (como la racial, étnica, cultural, religiosa o de género, entre otras).



¿Y el discurso de odio qué es?

Si bien no hay una única definición podríamos decir que el discurso de odio es cualquier tipo de comunicación que busque promover, incitar o legitimar la discriminación, deshumanización y/o la violencia hacia una persona o un grupo de personas en función de la pertenencia de las mismas a un grupo religioso, étnico, nacional, político, racial, de género o por su orientación sexual ⁴.

Estos discursos generalmente tienen lugar en espacios públicos (incluyendo, pero no limitándose al ámbito de las redes sociales) a los fines de generar con frecuencia un clima cultural de intolerancia y odio que, en ciertos contextos, pueden provocar en la sociedad civil prácticas agresivas, segregacionistas o genocidas. **En el contexto actual, con el acceso y masividad de las redes sociales, los discursos de odio han escalado de manera alarmante y éstos implican una violación de los derechos humanos fundamentales de las personas a las que va dirigido.**

Nuestras opiniones, aun cuando podrían llegar a ofender, escandalizar o molestar a alguna persona estarán protegidas por el derecho a la libertad de expresión. Por el contrario, si a través de ellas discriminamos y/o incitamos a la violencia, a la hostilidad o a la discriminación, entonces, no sólo ya no estarán protegidas, sino que incluso podrían ser sancionadas.

⁴Ver, por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965.

¿Los actos de discriminación, de antisemitismo y de discurso de odio tienen consecuencias legales?

Sí. Toda vez que son actos que violan distintas convenciones internacionales y normas sancionadas en Argentina.

De manera sencilla, el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional⁵ y en diversos instrumentos internacionales que gozan de igual jerarquía⁶.

En línea con este marco, a través de la ley nacional 23.592 de actos discriminatorios y del Código Penal, se protege a las personas ante cualquier tipo de discriminación, incluyendo la discriminación por motivos de raza, religión, género, orientación sexual, discapacidad, entre otros, que se produzca tanto en el ámbito público como en el privado.

La pena por discriminación, según la gravedad del hecho, puede incluir multas y/o prisión de uno a tres años de prisión. Además, cualquier otro delito se considerará más grave cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso.

Se establece, a su vez, que cualquier acto discriminatorio que se realice en lugares públicos o en medios de comunicación masiva agravará las consecuencias.

Como lo explica el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), podría ir a prisión la persona que:

- 1** Participa en una organización que discrimina a personas por su raza o religión.
- 2** Hace propaganda sobre la superioridad de una raza o religión por sobre otras razas o religiones.
- 3** Alienta la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas por su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas. Por otro lado, quien fue víctima de un acto de discriminación, además de presentar una denuncia puede exigir una compensación económica por los daños y perjuicios causados.

Pero, ¿Sólo pueden ser sancionadas las personas físicas por este tipo de hechos?

**¡No!
También puede ser sancionada cualquier empresa u organización que promueva o permita un hecho de discriminación.**

Ello es así ya que no sólo se sancionan los actos de discriminación directa, sino también los indirectos, esto es, cuando se producen a través de prácticas o políticas que, aunque no tengan una intención deliberada de discriminación, sí tienen un efecto negativo sobre un grupo de personas.



⁵En los artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23.

⁶Entre los instrumentos de protección de derechos humanos vigentes en nuestro país podemos mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (artículos 21, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2.2 y 3); la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) (artículo 2); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (artículos 3.b, 4.1.b, 5, 6, 7 y 12); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) (artículos 2 y ss.), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículos 2 y ss.) y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (artículo 1).

RIESGOS POTENCIALES

¿QUÉ PUEDE ESPERAR UNA EMPRESA U ORGANIZACIÓN AL ABORDAR EL TEMA Y GENERAR ESPACIOS QUE PROMUEVAN EL RESPETO Y LA INCLUSIÓN?

Promover y lograr un ambiente diverso e inclusivo, en el cual la gente se sienta cómoda, comprometida y sin miedo a hablar.

- Puesto que la organización promueve y celebra la diversidad, generando condiciones que favorecen la creación de un ambiente en el cual cada una de las personas, con las características que las hace únicas, se sienta cómoda y segura de manifestar sus opiniones, porque éstas serán respetadas y valoradas.

Demostrar compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, que busca promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas y al mismo tiempo, con los criterios de ESG, ya que para éstos todo lo relativo a la diversidad, la equidad y la inclusión junto a los mecanismos que aseguren su gobernanza son fundamentales.

Prevenir posibles hechos de discriminación y violencia que se están reflejando como un creciente antisemitismo a nivel mundial.

- La discriminación en general afecta en manera directa la forma en que pensamos, sentimos y actuamos, disminuyendo la autoestima, generando estrés, provocando desmotivación laboral, acrecentando la irritabilidad, la apatía, la ansiedad, el insomnio, etc. Se trata de una situación que compromete seriamente la calidad de vida y la salud mental y psicológica de las personas.

Fortalecer la cultura ética y generar que los talentos valoren las acciones contra el antisemitismo y la violencia en forma positiva.

- Comprometerse con el respeto de los derechos humanos y la diversidad, equidad e inclusión implica no sólo generar la cultura ética sino asumir la obligación de adoptar acciones en respuesta a los actos que atenten en su contra. Las acciones son las que muestran integridad, esto es, coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Si algo es importante para la organización, entonces debe generar las condiciones para protegerlo, conocer los riesgos de que se vea afectado y accionar ante las posibles vulneraciones.



Generar confianza en inversores, proveedores y clientes que valoran la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad corporativa.

- Generar un ambiente de respeto, confianza y seguridad es beneficioso para la organización ya que promueve la innovación, atrae y retiene el talento, mejora la rentabilidad, capta inversiones sostenibles, pero sobre todas las cosas resguarda su reputación creando una cultura ética y diversa. Existen mediciones que demuestran cuanto más eficientes son las organizaciones cuando las personas que trabajan en ellas se sienten parte y existen entornos saludables.

Fortalecer la reputación empresarial.

- No sólo las personas que forman parte de la organización son las que esperan que ésta sea respetuosa con los derechos humanos y la diversidad, sino que cada vez más las organizaciones están sujetas al escrutinio de la sociedad en su conjunto



¿QUÉ RIESGOS ASUME UNA EMPRESA U ORGANIZACIÓN SI NO AVANZA POR ESTE CAMINO?

Entre otras posibles consecuencias negativas y específicas que podría afrontar una empresa u organización al mirar para el costado, cabe mencionar las siguientes.



- Falta de credibilidad entre lo que se dice y se hace, si es que la organización ya cuenta con políticas de integridad y/o de diversidad.
- Disminución de posibilidades de contar con inversiones responsables y/o de seguir recibiendo las que actualmente posee.
- Falta de capacidad para atraer o retener talentos.
- Afectación de la productividad a raíz de la existencia de un mal clima de trabajo.
- Incremento de riesgo de verse involucrada en denuncias por hechos de discriminación.
- Consecuencias legales sancionatorias no sólo para los integrantes de la organización, sino también para la organización misma.
- Daño reputacional.

HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN

¿QUÉ PUEDE Y DEBE HACER UNA EMPRESA U ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD, EL RESPETO Y LA DIVERSIDAD?

Básicamente, tomar la decisión de empezar a ver lo que está pasando en el mundo y cómo se está incrementando el nivel de antisemitismo e involucrarse de alguna manera.

Poner en práctica algunas de las acciones que se mencionan a continuación no implicará (a menos que la organización quiera hacerlo), tomar "partido" y/o definir una posición con relación al conflicto palestino - israelí.

Por el contrario, abordar el tema sólo demostrará que se trata de una organización que tiene compromiso con el respeto y con la convivencia en diversidad y pluralidad.

¿Cuándo debe intervenir una empresa y organización?

Ahora que existe una urgencia para intervenir por parte de las empresas y organizaciones, sin perjuicio de que siempre es importante que este tema se mantenga en la agenda.

¿Cómo? De distintas maneras, que se complementan entre sí. Abordar el tema e intervenir puede implicar impulsar acciones:

Preventivas, para impactar en la cultura de la organización.

Reactivas, como respuesta ante un hecho concreto, que:

- Ocurre en el ámbito laboral y/o de la organización.
- Involucra a personas que sean empleadas, colaboradoras y/o miembros de la organización fuera del ámbito físico de la empresa u organización, pero en ocasión del trabajo o de la actividad que se desarrolla para ella.
- Involucra a personas que sean empleadas, colaboradoras y/o miembros de la organización fuera de toda actividad realizada para ella y de la cual se toma conocimiento.



¿Puede una empresa u organización estar realmente comprometida con la diversidad y el respeto, si no genera una instancia para abordar lo que está pasando?

No.

Por el contrario, el silencio y la complacencia ante comentarios o acciones basadas en prejuicios contra los judíos, permiten que otros interioricen dichos mensajes dañinos convirtiéndolos en algo habitual, fomentando así el antisemitismo.

El antisemitismo crece en el silencio y florece ante la inacción.

Además, no solo la inacción agrava el problema, en materia de antisemitismo, nos encontramos actualmente enfrentando una crisis, dado que estos discursos de odio no nacieron evidentemente luego del atentado de Hamas, sino que estaban latentes y este repudiable episodio los reavivó.

Es por ello que el silencio ante lo que está pasando, podría ser percibido como un doble discurso que repercute negativamente en otras acciones que la empresa pueda estar promoviendo en temas de diversidad e inclusión.

Poner sobre la mesa esta temática previene que aquello que existe, pero se encuentra oculto, pueda ser abordado en forma adecuada y oportuna. No tratar este tema no hace que el mismo desaparezca sino todo lo contrario, ya que puede surgir de la forma menos esperada y conveniente para la organización. **Hoy es un riesgo real para la empresa u organización, así como para cada una de las personas que la integran.**

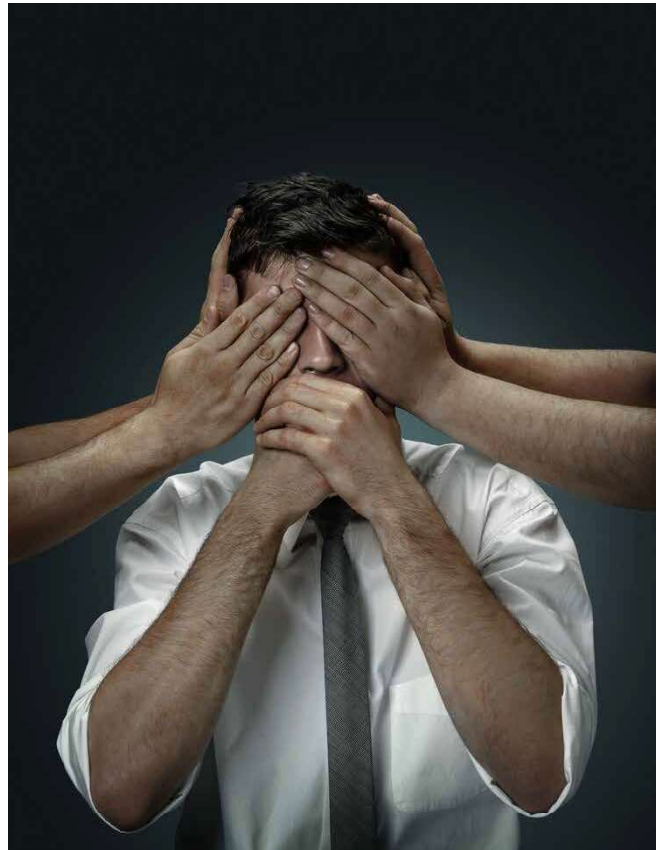
La coherencia en la respuesta de la empresa o de la organización a situaciones de crisis no solo es esencial para crear y salvar su reputación, sino también para demostrar un compromiso real con los valores de diversidad. La proactividad que tome ante la discusión y acciones específicas contra el antisemitismo será fundamental a la hora de rendir cuentas a futuro ante sus partes interesadas (inversores, clientes, colaboradores, accionistas y la sociedad en su conjunto).

¿De qué manera una empresa u organización podría promover el respeto y la inclusión en este contexto?

Algunos ejemplos en este sentido podrían ser:

Mostrar un compromiso y tolerancia cero con la violencia, la discriminación y el antisemitismo.

- Evidenciar el compromiso de la alta dirección contra toda forma de discriminación, los discursos de odio y el antisemitismo.
- Aplicar una política de tolerancia cero frente a los incidentes de antisemitismo dentro de la institución.
- Generar un comunicado específico y divulgarlo interna y externamente sobre su posición en contra del antisemitismo y en repudio a las aberraciones cometidas por el grupo terrorista Hamas, por ejemplo.



Capacitar y sensibilizar

- Trabajar sobre sesgos (incluidos los basados en la percepción de la religión o las creencias) y prejuicios (mitos sobre los judíos, estereotipos, diferencias raciales o étnicas, etc.).
- Generar espacios de reflexión y talleres de sensibilización, concientización y desnaturalización para reforzar lo que significa el antisemitismo y la discriminación que ha sufrido el pueblo judío a través de los años.
- Capacitar a los líderes sobre el antisemitismo en el marco de los derechos humanos y brindarles herramientas para que puedan abordar cualquier forma de incitación al odio.
- Ofrecer formación a determinados miembros, como los profesionales de recursos humanos, para que aprendan a reconocer el antisemitismo con arreglo a la definición de la IHRA.
- Realizar campañas internas de visualización de la problemática, utilizando diversas herramientas como carteles, imágenes en pantallas, autoadhesivos en los baños, etc.



Diseñar y/o revisar políticas y procedimientos.

- Establecer dentro del Código de ética, conducta o similar, si no la hubiera, la tolerancia cero con relación a la discriminación, haciendo mención expresa al antisemitismo.
- Contar con una política de diversidad e igualdad que impidan el acoso, la discriminación y cualquier forma de racismo y, si ya se contara con alguna, incluir en ella consideraciones específicas sobre el antisemitismo, si no estuvieran contempladas aún.
- Adherir a la Resolución 114/2020 del Ministerio de Relaciones exteriores y culto aprobada por la Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto (IHRA)
- Incorporar cartelera gráfica o digital que concientice y pida por la liberación de las personas que se encuentran secuestradas aún en manos de Hamas, consideraciones sobre las últimas noticias sobre el antisemitismo, etc.

Generar espacios de reflexión y de celebración de la diversidad religiosa

- Instaurar un día o un espacio para reflexionar sobre el antisemitismo y otras formas de discriminación religiosa, sobre cómo afecta a las personas y cómo puede combatirse.
- Conmemorar la Shoa (el Holocausto) mediante actos internos e iniciativas de sensibilización para su personal o dando la posibilidad de concurrir al Museo del Holocausto o al de Ana Frank, por ejemplo.
- Saludar al personal no sólo en las fiestas cristianas, sino en las principales festividades de otras religiones.
- Fomentar el uso de fórmulas de trabajo flexible para que todo su personal pueda celebrar sus propias festividades religiosas.

IMPACTO Y EMPATÍA

¿Quiénes son las personas que podrían estar viéndose afectadas por lo que está ocurriendo?

NO se trata un tema que afecta sólo a los judíos.
Nos afecta a todos.

- Es cierto que posiblemente las personas que pertenecen al pueblo judío y/o que tengan vínculos directos con judíos se verán más afectados que otros.
- También lo es el hecho de que no generar un ambiente de libertad y respeto, afecta a toda la organización, comprendiendo tanto a sus partes interesadas internas, como a las externas.

Algunos ejemplos de cómo se ven afectadas hoy algunas personas serían:

- Sentir temor a usar la Kipá, la estrella de David y/o algún otro símbolo que las identifique como judías en lugares públicos.
- Dejar de utilizar el uniforme escolar, si los niños estudian en instituciones judías.
- No permitir que los chicos salgan a almorzar desde el colegio, por miedo a que anden solos por la calle.
- Participar de actividades organizadas por la comunidad judía o asistir a instituciones judías, con preocupación por qué se produzca un nuevo atentado (recordemos que en Argentina ya hubo dos atentados terroristas) o directamente desistir de hacerlo a raíz de ese temor.
- Manifestar pánico ante un acto antisemita ya que esa conducta discriminatoria también podría impactar en otros grupos y comunidades que han sido discriminadas históricamente (ejemplo, LGTBQ+, comunidades aborígenes, otras religiones, etc.).

¿CÓMO PUEDE DEMOSTRARSE APOYO Y EMPATÍA CON QUIENES SE VEN AFECTADOS POR LO QUE ESTÁ OCURRIENDO?

La organización demuestra empatía, visibilizando el tema y tomando acción ante ello. En este sentido, podría, por ejemplo:

- Establecer espacios de diálogo y conversación que demuestren interés por el estado de la persona que podría sentirse directa o indirectamente afectada por lo ocurrido y/o por las crecientes manifestaciones de antisemitismo.
- Prestar apoyo psicológico con profesionales idóneos para aquellas personas que puedan estar atravesando una crisis emocional con motivo de los acontecimientos acaecidos (brindándolo directamente, dando apoyo económico para que puedan acceder a él, contactando a organizaciones especializadas, otorgando tiempo para que puedan realizarlo, etc.).



MODOS DE INTERVENCIÓN

/08

¿Cómo debe intervenir una empresa u organización ante actos de discriminación y/o que demuestren un discurso de odio por parte de algún integrante de su organización?

Está claro que ninguna organización (ni pública ni privada) podría involucrarse con lo que las personas sienten o piensan ni con los actos privados de éstas. La regla es la libertad. Pero este concepto no es absoluto, ya que la libertad de uno termina donde empieza la del otro y la libertad no implica un permiso para dañar a otras personas.

La posibilidad y el deber de intervenir se generará en la medida en que esos sentimientos y pensamientos se traduzcan en acciones que afecten o puedan afectar a terceros.

Y si bien en principio las personas que se vean directamente afectadas podrán formular una denuncia, lo cierto es que si las empresas y organizaciones las toleran o favorecen en su seno también podrían tener consecuencias de diversa índole (en el clima de trabajo, consecuencias legales, reputacionales, etc.).

Como dijimos antes, un hecho de antisemitismo realizado por una persona que trabaja en la empresa, que es colaboradora y/o miembro de la organización, podría tener lugar en distintos escenarios:

- Podría ocurrir directamente en el ámbito laboral y/o de la organización.

- Podría ocurrir fuera de las instalaciones o ámbito físico de la empresa u organización, pero en ocasión del trabajo o de la actividad que se desarrolla para la organización.
- Podría ocurrir fuera de toda actividad realizada para la organización, pero es conocido por ésta (lo que podría dar la sensación de que es tolerado o, incluso, avalado).

En este contexto, parece razonable considerar la definición de mundo del trabajo elaborada por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de acuerdo a la cual quedan comprendidas las acciones que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Si dentro de esas situaciones alguna persona que trabaja o colabora con la empresa o institución incurre en un acto de discriminación, antisemitismo y/o discurso de odio, aún cuando no esté destinada hacia otra persona integrante de la organización de manera específica, debe intervenir para demostrar que se tiene CERO tolerancia con ese tipo de prácticas.

Pero , ¿Cómo puede conocer si estos hechos ocurren y cómo debe gestionarlos?

En primer lugar, **debe comunicarles a sus distintas partes interesadas que como no tolera estas prácticas, le importa conocer si alguna persona de la organización las viola.**

Para ello, es conveniente que se defina algún canal interno para que puedan reportarse ese tipo de hechos. Obviamente, ese canal podría ser el mismo que se utiliza para el reporte de otro tipo de hechos que son contrarios a los valores de la organización.

Además de tener el canal, debe darse ciertas garantías para que las personas se animen a reportar y/o consultar, debe asignarse la responsabilidad a alguien (persona o equipo) para gestionar los reportes, asumiendo el compromiso de tratar esos reportes con profesionalismo, confidencialidad e imparcialidad.

Así, cuando se identifique un hecho concreto, ya sea porque se denunció o se comunicó internamente por algún canal de la organización o porque fue advertido por alguno de los líderes y/o por otra persona, **lo razonable es que la empresa u organización intervenga a los fines de:**

- Hacer cesar de forma inmediata las acciones discriminatorias. Por ejemplo, si se hubiera pegado un panfleto con una cruz esvástica o algún documento que justifica el terrorismo, debe ser removido.
- Demostrar con acciones concretas que tiene CERO tolerancia con esa práctica. Por ejemplo, realizando una investigación interna que permita individualizar al autor y aplicar las sanciones que pudieren corresponder.
- Según la gravedad del hecho, y en caso de que así se hubiere contemplado (por ejemplo, en el código de conducta y/o en la política de diversidad) podría hasta llegar a desvincular a la persona y/o promover acciones legales contra la misma.
- Adoptar acciones para evitar que ese tipo de prácticas puedan reiterarse y generar espacios de reflexión.
- Habilitar el diálogo creando espacios para hablar sobre lo que ocurrió y reflexionar al respecto.
- Sacar a la luz y nunca ocultar ni intentar minimizar estos hechos.

¿Qué debería ocurrir si el acto de antisemitismo o de discurso de odio ocurriese fuera del mundo del trabajo o fuera del ámbito de la organización, pero involucrara a una persona de la misma y ese hecho fuera conocido por la organización?

En estos supuestos no habrá una respuesta única.

La decisión dependerá, por ejemplo:

- del tipo de hecho,
- de la gravedad que presente,
- del contexto en el cual ocurrió,
- del impacto que podría tener en otros integrantes de la organización que pudieran sentirse, por ejemplo, intimidados o violentados,
- del riesgo reputacional que podría generar la inacción para la empresa u organización.

Aún cuando alguno de estos hechos pudiera no estar sujeto a la actividad disciplinaria del empleador, ello de ninguna manera obstaría la adopción de acciones que refuercen la promoción de una cultura de respeto y de convivencia en la diversidad y la pluralidad.



PAUTAS DE IDENTIFICACIÓN

Es fundamental que podamos ejercer con tranquilidad nuestro derecho a la libertad de expresión, el que sólo puede restringirse si se pasa un límite. Pero, ¿cuál es ese límite? Que al expresarnos afectemos derechos de terceros, porque incurrimos en actos de discriminación o violencia.

¿Cómo podemos diferenciar un acto de libertad de expresión de uno que implica discriminación, antisemitismo y/o violencia?

Apoyar la demanda palestina de justicia y la plena concesión de sus derechos políticos, nacionales, civiles y humanos, ¿es discriminación?

No, claramente no.

Pedir por la liberación de un pueblo que se percibe como oprimido NO es discriminación, sí importará la manera en que se haga.

Si para apoyar esa legítima demanda, se usan actos de violencia, acciones intimidatorias, se promueve la "entifada"⁷, se desconoce el derecho del Estado de Israel a existir, entonces, esa legitimidad del reclamo se empieza a perder ya que se incurre en actos de violencia que no pueden ser tolerados.

Está protegido por el derecho a la libertad de expresión el uso de una bandera Palestina y/o de otras imágenes para apoyar al pueblo palestino?

Sí, claramente sí.

No obstante, si al hacerlo se quema la bandera de Israel y/o de los Estados Unidos, entonces se está cruzando un límite.

Si se utilizan símbolos y/o imágenes asociadas con el antisemitismo clásico para caracterizar a Israel o a los israelíes, se está incurriendo en un hecho de antisemitismo.



¿El apoyo manifiesto a un grupo declarado como terrorista, como ISIS o Hamas, implica violencia?

Sí, porque estoy promoviendo un discurso de odio.

Por ejemplo, la Carta Fundacional del Movimiento de Resistencia Islámica fue publicada el 18 de agosto de 1988, entre otras cosas dice:

- Preámbulo: "Israel existirá y continuará existiendo hasta que el islam lo destruya, tal como ha borrado a otros antes".

- **Artículo 7:** "No vendrá el Día del Juicio hasta que los musulmanes combatan a los judíos. Hasta que los judíos se escondan tras las montañas y los árboles, los cuales gritarán: "¡Oh, musulmán! Un judío se esconde detrás mío, ¡ven y mátaelo!".
- **Artículo 13:** "... No existe ninguna solución al problema palestino que no sea la Yihad"⁸.

⁷ Si bien el término Intifada hace referencia a un levantamiento popular contra una fuerza ocupante o Gobierno opresor en Oriente, que generalmente ha sido utilizado con el fin de lograr la autodeterminación del pueblo palestino y formar un Estado propio y no siempre ha sido un término que incita a la violencia, desde el año 2000 o en adelante a través de Hamas, la Yihad Islámica, el Fatá, "entifada" ha implicado llevar adelante actos suicidas, emboscadas y asesinatos, especialmente en lugares donde hay civiles.

⁸ En este contexto, Yihad es un llamado a la guerra en contra de los enemigos del islam, es decir, una incitación a cometer actos terroristas atentados suicidas contra las democracias liberales y los Estados laicos.

- **Artículo 15:** “El día que los enemigos usurpan parte de la tierra musulmana, se convierte la Yihad en la obligación individual de todo musulmán. **Ante la usurpación de los judíos, es una obligación que sea izada la bandera del islam**”.

- **Artículo 22:** “Los judíos se esforzaron por amasar una grande y sustantiva riqueza material...”.

- **Artículo 28:** “Los judíos buscan socavar las sociedades, destruir los valores, corromper las conciencias, deteriorar el carácter y aniquilar el islam. Están detrás del comercio de drogas y el alcoholismo en todas sus formas para facilitar su control y expansión”.



¿Cualquier persona que cuestione las acciones del Estado de Israel discrimina?

No, claramente no.

Israel es un país como cualquier otro y todos tenemos derecho a opinar y cuestionar lo que hacen los gobiernos.

Podría legítimamente promoverse que se le apliquen sanciones si se creyera que ha violado alguna norma internacional, como a cualquier otro país.

Podrían cuestionarse las acciones del Estado de Israel en el control de ingreso a Gaza -de donde se retiró en el año 2005-, la ocupación de parte del territorio en Cisjordania, la muerte de civiles como consecuencia de este conflicto bélico o lo que se considere.

- Desconocer la existencia del acto de terrorismo cometido o si éste se intentara justificar por las acciones del Estado de Israel, ello sí implicaría discriminación.

Hay que diferenciar los cuestionamientos a las acciones o políticas que adopta el Estado de Israel, que sin lugar a dudas están protegidos por el derecho a la libertad de expresión, con las acciones o comentarios que nieguen a los judíos su derecho a la autodeterminación.

- **Sostener que el Estado de Israel no tiene derecho a existir o negar el derecho de que exista un Estado judío.**
- **Comparar la política actual de Israel con la de los nazis, sí implicará un acto de antisemitismo, ya que significa una minimización y banalización que deslegitima la gravedad del Holocausto, a la par que constituye un intento de demonizar al Estado de Israel y a su población y así negar el derecho a la autodeterminación del pueblo judío (de acuerdo a lo establecido por el IHRA).**

En igual sentido, también implicaría un hecho de antisemitismo aplicar un doble estándar, si se le pidiera al Estado de Israel un comportamiento no esperado ni exigido a ningún otro país democrático.

Por ejemplo, si se cuestiona su derecho a responder ante los ataques recibidos, a adoptar medidas para procurar rescatar a los secuestrados y/o para defender a sus ciudadanos.

Aunque ello no implica, no poder cuestionar la forma en que lo hace.

Por otro lado, tampoco podría cuestionarse lo que el Estado de Israel haga, acusando a los judíos como el pueblo responsable de las acciones del Estado de Israel.



¿Justificar un acto de terrorismo y/o la muerte de personas civiles solo por su religión, constituye un acto de antisemitismo?

Sí, porque las personas que fueron violadas, decapitadas y asesinadas el 7/10 (además de las secuestradas), fueron víctimas de esa violencia sólo por su condición de judías.

Por el contrario, un acto de respeto y compromiso con los derechos humanos, la vida y la dignidad de las personas sería el hecho de reconocer que todas las vidas valen por igual y que el reclamo o dolor de unos, de ninguna manera invalida el de los otros.

Algunos otros ejemplos de conductas antisemitas que podrían manifestarse.

Además de los casos mencionados, de acuerdo a la Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto, otras formas de incurrir en conductas antisemitas, podría ser las siguientes:

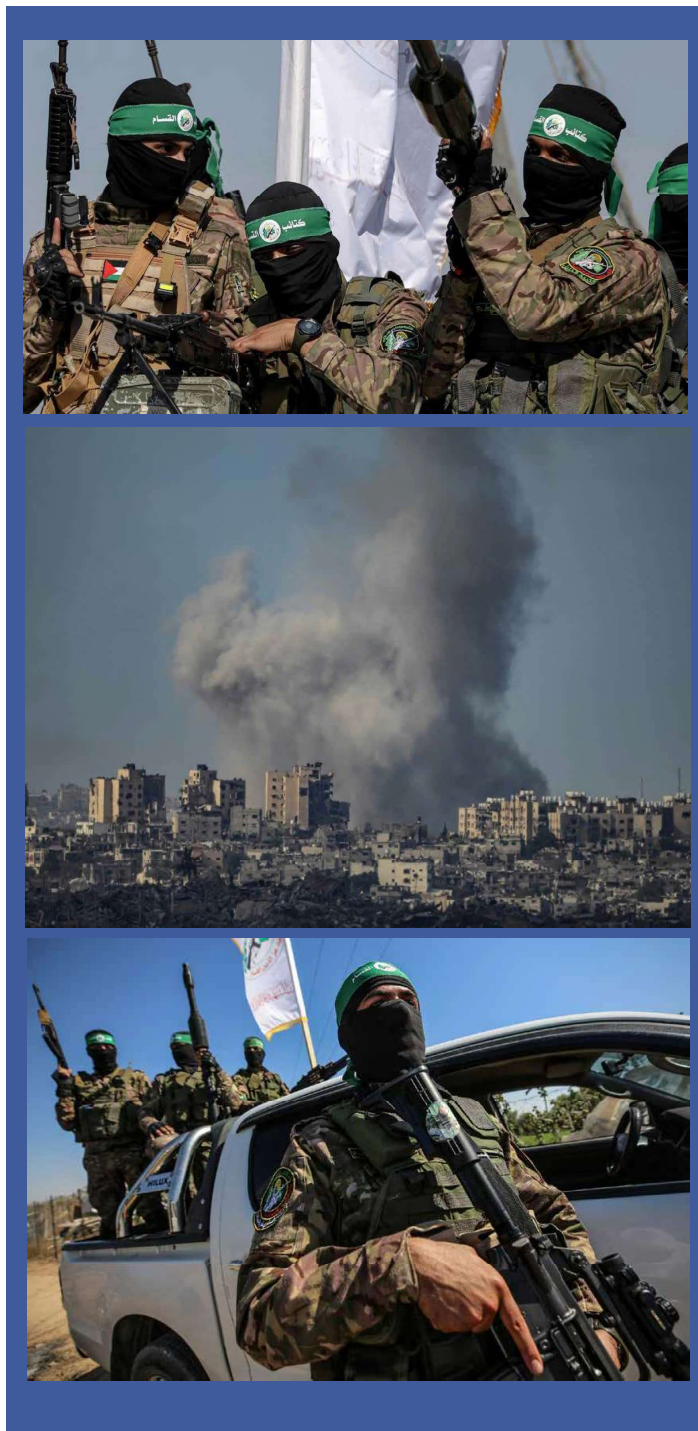
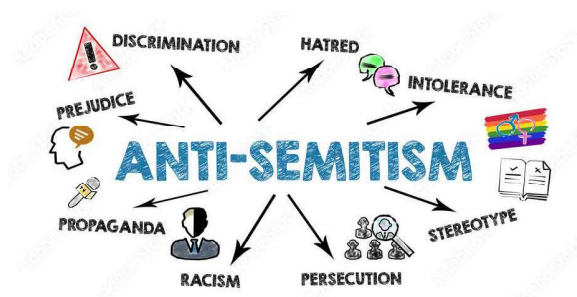
- Pedir, apoyar o justificar muertes o daños contra los judíos, en nombre de una ideología radical o de una visión extremista de la religión.

Formular acusaciones falsas, deshumanizadas, perversas o estereotipadas sobre los judíos como tales, o sobre el poder de los judíos como colectivo, por ejemplo, aunque no de forma exclusiva, el mito sobre la conspiración judía mundial o el control judío de los medios de comunicación, la economía, el Gobierno u otras instituciones de la sociedad.

- Negar el hecho, el ámbito, los mecanismos (por ejemplo, las cámaras de gas) o la intencionalidad del genocidio del pueblo judío en la Alemania nacionalsocialista y sus partidarios y cómplices durante la Segunda Guerra Mundial (el Holocausto).

- Culpar a los judíos como pueblo o a Israel, como Estado, de inventar o exagerar el Holocausto.

- Acusar a los ciudadanos judíos de ser más leales a Israel, o a las supuestas prioridades de los judíos en todo el mundo, que a los intereses de sus propios países.



CONCLUSIÓN

AQUÍ PRESENTAMOS Y SUGERIMOS DISTINTAS ACCIONES Y POSIBILIDADES PARA SER IMPLEMENTADAS . CADA EMPRESA U ORGANIZACIÓN DEBERÁ DEFINIR CUÁLES DE ELLAS PONE EN PRÁCTICA Y DETERMINAR QUÉ ES LO MÁS CONVENIENTE, CONSIDERANDO SU PROPIA CULTURA, PARA LOGRAR UN AMBIENTE DIVERSO, INCLUSIVO Y RESPETUOSO.

Siempre parece imposible, **hasta que se hace.**

Nelson Mandela.

INVITAMOS A TODAS LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS A SER PARTE DE LA HISTORIA, TOMANDO ACCIÓN Y FRENANDO LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ODIO, PROMOViendo UN AMBIENTE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.



CONTACTANOS

info@honischyasociados.com

<http://www.honischyasociados.com/>



honischyasociados