

# ACOSO SEXUAL CONTRA PERIODISTAS EN VENEZUELA



# ACOSO SEXUAL CONTRA PERIODISTAS EN VENEZUELA



Red de Periodistas Venezolanas  
Medianálisis  
© 2021  
Venezuela

Redacción e investigación  
Estefanía Reyes  
Isabella Reimi

Edición  
Maye Primera

Diseño y diagramación  
Karilexis Ramírez

Instagram @redperiodistas\_ve | Twitter @periodistas\_ve  
Correo electrónico reddeperiodistasvenezolanas@gmail.com

## AGRADECIMIENTOS

---

Esta investigación no habría sido posible sin la contribución de las integrantes de la Red de Periodistas Venezolanas, quienes se tomaron el tiempo de realizar y compartir con entusiasmo la encuesta.

Ofrecemos también toda nuestra gratitud a las compañeras de la red Periodistas Unidas Mexicanas, quienes con su sondeo **#AcosoData** no solo sirvieron de inspiración para realizar este proyecto, también nos ofrecieron generosamente su tiempo y saberes durante la construcción de nuestro cuestionario. **Sigue sus iniciativas en @periodistaspum (Instagram).**

### Sobre la Red de Periodistas Venezolanas

Es un grupo diverso de más de 150 mujeres periodistas, dentro y fuera de Venezuela, unidas por el interés de inyectarle perspectiva de género al relato periodístico que está contando la realidad del país y su gente. Desde junio de 2020, este espacio ha funcionado como incubadora de capacidades, ideas, proyectos y alianzas poderosas.

---

# ÍNDICE

---

	Pág.
<b>I. Introducción</b>	<b>08</b>
<b>II. Marco conceptual</b>	<b>10</b>
<b>III. Metodología</b>	<b>14</b>
<b>IV. Hallazgos de la investigación</b>	<b>18</b>
El acoso sexual, una constante para más de la mitad de las periodistas en Venezuela	18
Para las mujeres es difícil reconocer el acoso	20
Tipología del agresor	21
Las fotorreporteras, blanco de acoso sexual cotidiano	24
Consecuencias en el plano personal y profesional del acoso sexual	26
Lo que ocurre cuando las mujeres se quejan	28
<b>V. Recomendaciones para combatir el acoso sexual contra periodistas</b>	<b>32</b>
<b>VI. Referencias bibliográficas</b>	<b>34</b>

# I. INTRODUCCIÓN

---

A finales de abril de 2021, por primera vez en Venezuela, las heridas de la violencia sexual en las vidas de las mujeres se colaron en el debate público gracias al movimiento #YoSíTeCreo, un fenómeno similar al #MeToo estadounidense, que descubrió a través de las redes sociales la magnitud de un problema tan cotidiano como silente en un país donde persisten profundas brechas de género y una cultura permeada por el machismo.



**En Venezuela, las heridas de la violencia sexual en las vidas de las mujeres se colaron en el debate público gracias al movimiento #YoSíTeCreo”**

Aunque el movimiento nos sacudió emocional y políticamente, no nos tomó por sorpresa. En octubre de 2020, las periodistas articuladas en la Red avizoramos la avalancha que tarde o temprano sacudiría el terreno de lo político y, sensibilizadas por las propias vivencias de muchas integrantes, decidimos elaborar una encuesta para medir la incidencia del acoso sexual contra las periodistas en el contexto laboral venezolano.

Este informe presenta los principales hallazgos dicha investigación, elaborada por la Red de Pe-

riodistas Venezolanas, en torno al acoso sexual contra las periodistas de medios de comunicación que operan en el país. A pesar del nutrido acervo de investigaciones que existe sobre las vulneraciones de los derechos de quienes ejercemos la labor de prensa, esta es la primera vez que se estudia de forma específica la problemática de la violencia de género dentro del gremio venezolano.

De acuerdo a los hallazgos de la encuesta, que contó con la participación de 111 mujeres periodistas de todo el país (de diferentes edades, cargos y tipos de medios), **un 45 % afirmó haber sufrido acoso sexual en el desempeño de su labor como periodista.** La investigación también refleja el ambiente hostil en el que se desempeñan las periodistas, así como la inacción, complicidad e indiferencia de las empresas periodísticas y del Estado frente a este flagelo, cuyas consecuencias trastocan sus vidas profesional y personal, causando en muchos casos que cambien su actitud, se inhiban de cubrir ciertas fuentes o pautas y hasta renuncien a sus puestos de trabajo.

**A pesar de las limitaciones de esta investigación que es apenas exploratoria, esperamos que sirva como un primer acercamiento a la realidad que enfrentan las trabajadoras de la prensa en Venezuela y que incentive a las personas líderes de medios de comunicación a tomar las medidas respectivas para garantizar que sean espacios libres de sexismo, violencia y discriminación.**

El informe está organizado de la siguiente manera: primero, la metodología utilizada para la realización de la encuesta; segundo, se explican los hallazgos principales y, por último, se ofrecen recomendaciones dirigidas a diferentes actores para atender esta problemática.

## II. MARCO CONCEPTUAL

---



**La Organización de las Naciones Unidas definió al acoso sexual en el ámbito laboral como el comportamiento de tipo sexual que incluye contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales"**

En general, en el acervo global de documentos, investigaciones, convenios, resoluciones, leyes, artículos y demás materiales sobre este tópico, se observan diversas definiciones de acoso sexual en el trabajo. Incluso, se utilizan diferentes términos para referirse a la misma problemática. Por ejemplo, en la legislación mexicana, el hostigamiento sexual se contextualiza en el ámbito laboral, mientras el acoso sexual se utiliza para abarcar comportamientos en cualquier ámbito de la vida. En cambio, en la mayoría de los países europeos se utiliza el término “acoso sexual en el trabajo” (OIT, 2013).

En 1992, la Organización de las Naciones Unidas definió al acoso sexual en el ámbito laboral como el comportamiento de tipo sexual que incluye contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. En su momento, resaltó que se trataba de una discriminación a menudo basada en el género que implicaba una

forma de chantaje pues, no aceptar estas insinuaciones o exhibiciones puede causarle a la víctima problemas en el trabajo, en la contratación o inclusive el ascenso, o cuando crea un entorno hostil. Las definiciones que derivan de este enfoque convencional usualmente establecen que el acoso se presenta en relaciones laborales jerárquicas y también entre compañeros (Larrea, M. et al, 2020).

Sin embargo, en la última década, la discusión conceptual de este fenómeno, donde se integran teorías de género, organizacionales, entre otras corrientes, ha ampliado el alcance de lo que constituye esta forma de violencia para dar cabida a relaciones de poder y características que van más allá de relaciones entre víctima-superior o víctima-colega. De hecho, la Comisión de Expertos de 2016 de la OIT concluyó que “se considera que el mundo del trabajo no solo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores” (OIT, 2016, anexo I, párrafo 5).

Por esa razón, a lo largo de este informe, para describir la incidencia del acoso sexual contra las periodistas en el desempeño de su labor, se considerará la definición más actualizada de la OIT que enmarca este fenómeno bajo el concepto de “acoso sexual en el mundo del trabajo”, que contiene los siguientes elementos esenciales:

### **1. Quid pro quo:**

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y

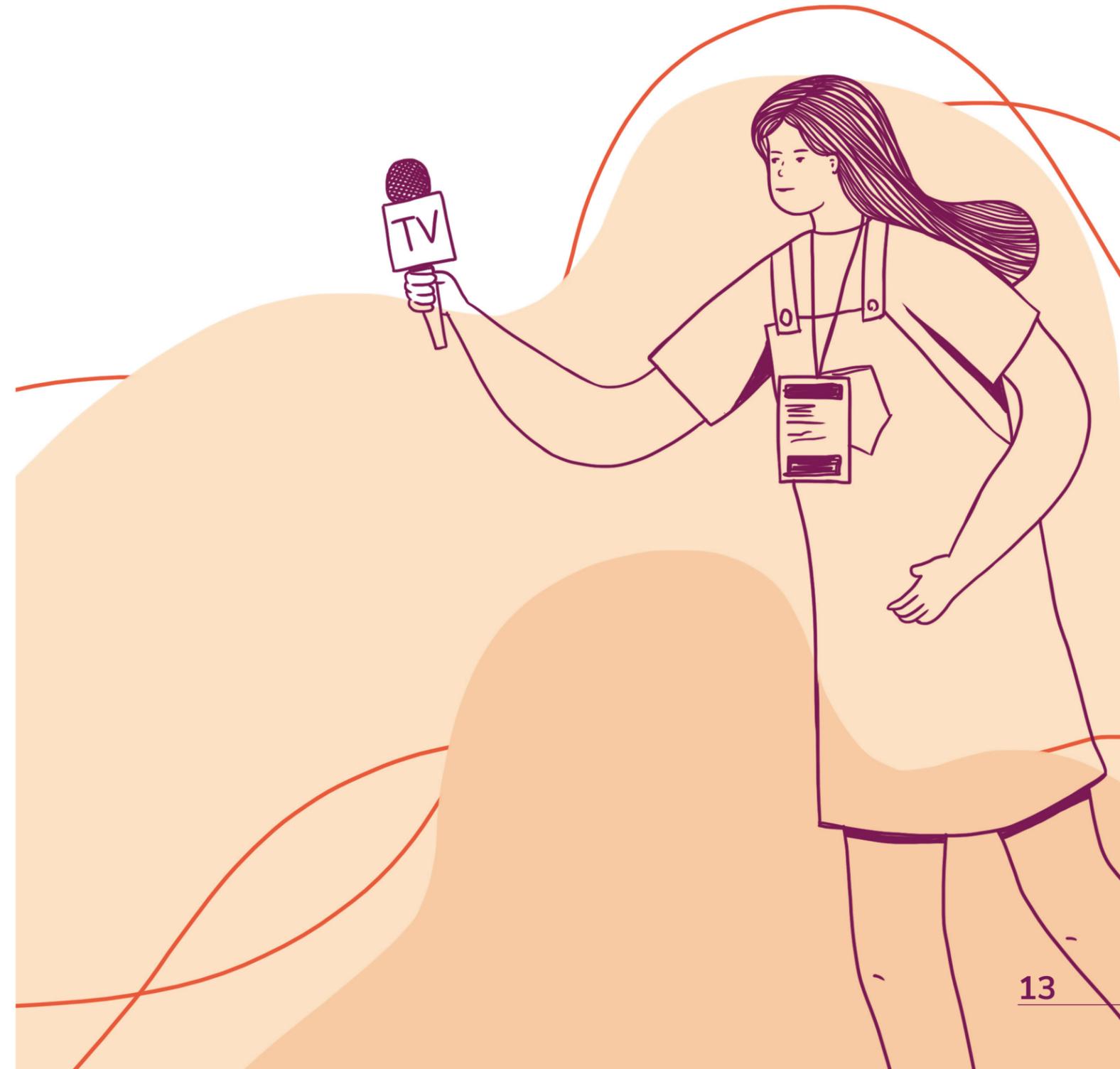
ofensivo para la persona destinataria; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

## 2. Entorno de trabajo hostil:

Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona destinataria.

De modo que el “acoso sexual en el mundo del trabajo” puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como miradas lascivas, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, humor sexista vejatorio, invitaciones denigrantes e impúdicas, el contacto físico o la agresión sexual. Además, puede ser perpetrado por diferentes personas, incluyendo colegas, supervisores, subordinados y terceros que se deriven de un vínculo laboral (OIT, 2018).

Esta demarcación la hacemos no solo con fines meramente teóricos, sino también porque creemos que para motivar medidas de intervención social en materia de acoso sexual en el mundo del trabajo es necesario partir de una definición muy clara que explique detalladamente quiénes son los sujetos potencialmente acosadores y acosados, qué conductas pueden considerarse acoso sexual y cuál es la responsabilidad de los diferentes actores sociales en la prevención y abordaje de esta problemática.



### III. METODOLOGÍA

Para construir este informe, realizamos una encuesta en línea autoaplicada a 111 personas que se definieron como mujeres. Para ser elegibles, las personas encuestadas debían ser periodistas que trabajen o hayan trabajado en nómina o de forma independiente, en radio, prensa, televisión, agencias de noticias o medios internacionales, reporteras gráficas, editoras, jefas de redacción u otros cargos en medios de comunicación en Venezuela.

Debido a la naturaleza sensible de las preguntas incluidas en el cuestionario, se dejó abierta la posibilidad de que las participantes respondieran anónimamente, si así lo deseaban. De cualquier manera, toda la información recabada se mantuvo en estricta confidencialidad. El cuestionario, alojado en la plataforma Google Form, se difundió vía correo electrónico y WhatsApp, desde el 1 de octubre al 8 de noviembre de 2020. En sus respuestas, las encuestadas debían hacer referencia exclusivamente a las experiencias que han tenido dentro del territorio nacional, sin señalar la empresa o el año específico donde ocurrieron.



**Lo expuesto pretende ser un primer acercamiento a una realidad escasamente registrada y analizada en el contexto nacional”**

Se utilizó el método de muestreo “bola de nieve”, un tipo no probabilístico que se basa en referencias de sujetos iniciales que llevan a otros sujetos adicionales, debido a las dificultades para encontrarlos o porque representan un grupo muy pequeño de la población. En este caso, las integrantes de la Red de Periodistas Venezolanas fueron las primeras en recibir y completar la encuesta para, luego, reclutar a nuevas participantes elegibles, generando una distribución en cadena. Los resultados se sistematizaron y analizaron con la ayuda del programa estadístico SPSS.

Para mostrar de manera cualitativa los efectos del acoso sexual en las vidas de las periodistas que lo enfrentan y reflejar desde sus puntos de vista sus propias experiencias, incluimos tres testimonios recolectados por las investigadoras a través de la encuesta y entrevistas directas. Para salvaguardar la seguridad y bienestar de las entrevistadas, sus testimonios son publicados de manera anónima.

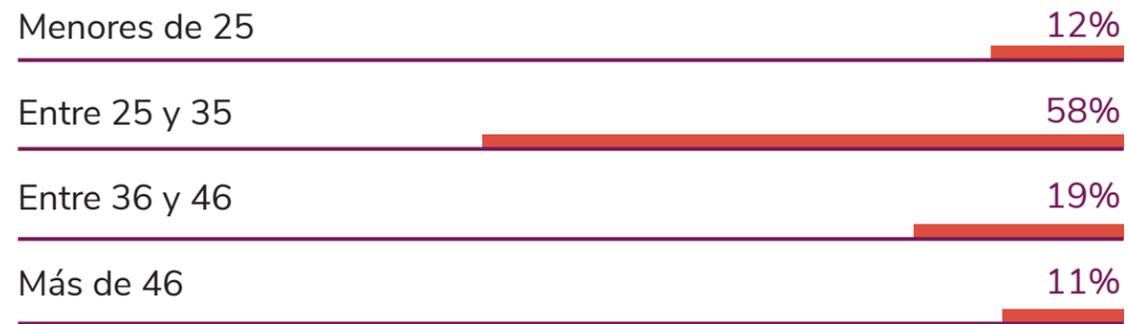
Debido al limitado tamaño de la muestra y al tipo de muestreo, los resultados de este informe no pueden considerarse representativos de toda la población de periodistas mujeres que ejercen o han ejercido en el país. Lo expuesto pretende ser un primer acercamiento a una realidad escasamente registrada y analizada en el contexto nacional, a pesar de su importancia y gravedad.

### Demografía de las encuestadas

#### Nacionalidades



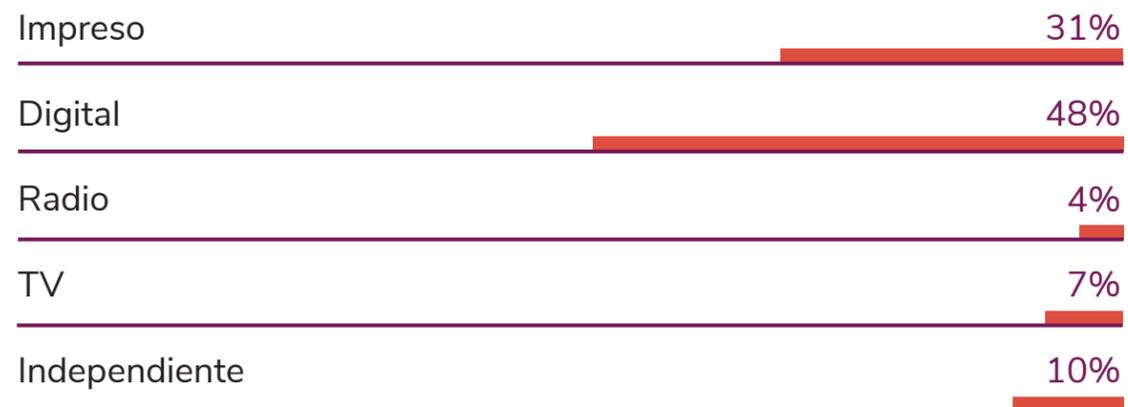
## Edades



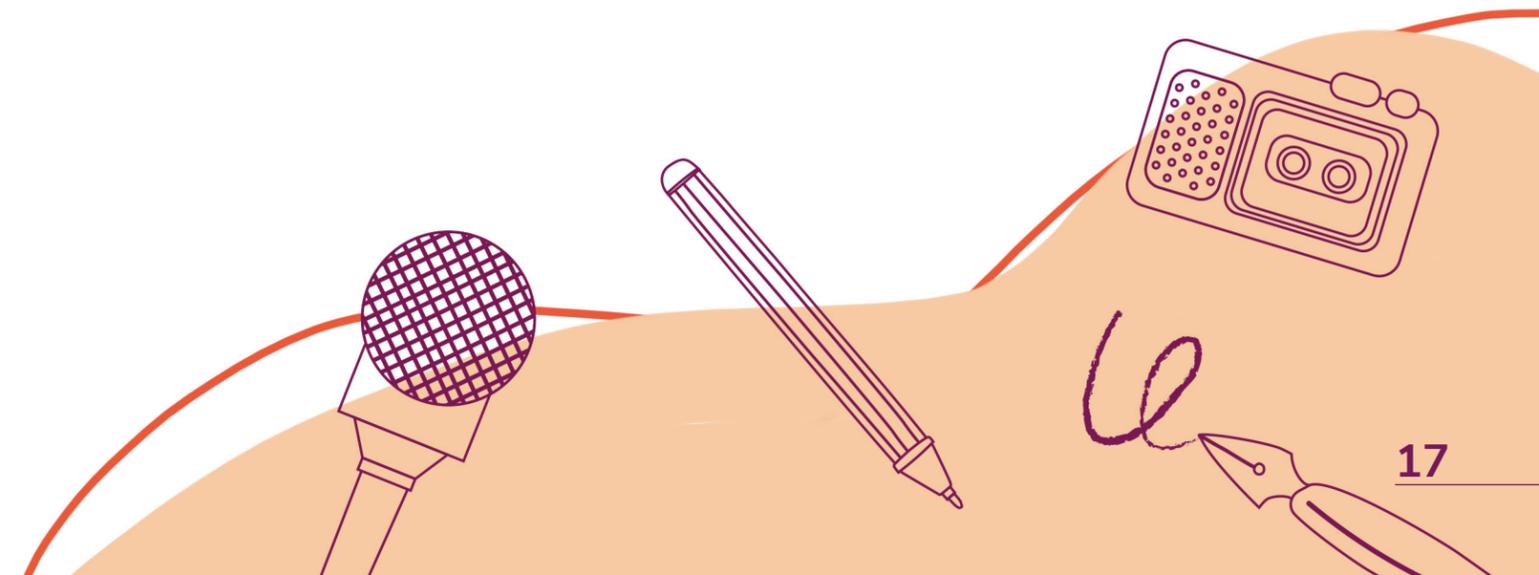
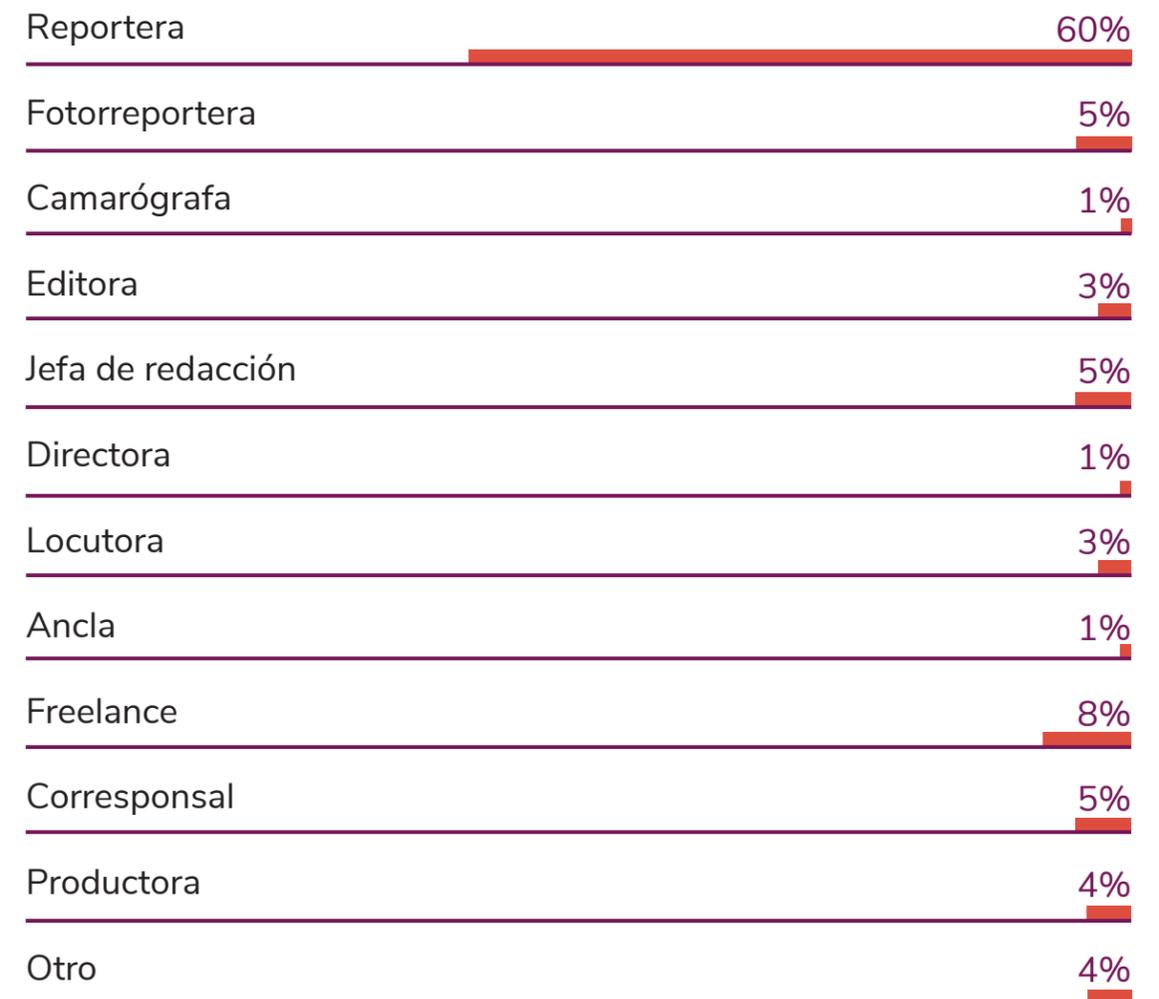
## Identidades diversas:



## Tipos de medios en los que ejercen o han ejercido:



## Cargos que ocupan:



## IV. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

### El acoso sexual, una constante para más de la mitad de las periodistas en Venezuela

Al preguntar a las encuestadas si han vivido o están viviendo alguna situación de acoso, hostigamiento o agresión de carácter sexual en el ámbito laboral (dentro o fuera de las instalaciones de la empresa), 45 % respondió afirmativamente, 5 % dijo que no estaban seguras y 50% respondió que no.

Las siguientes cifras confirman que las formas de acoso de tipo verbal son las más frecuentes y, por tanto, también las más normalizadas. Mientras que aquellas formas de acoso que involucran agresiones físicas o peticiones más explícitas son menos frecuentes.

### Incidencias de las formas de acoso

Formas de acoso				Total
Han hecho comentarios sexuales sobre su persona o en doble sentido que les incomoden.	23%	30%	12%	<b>65%</b>
Han recibido miradas lascivas.	16%	27%	19%	<b>62%</b>
Les han hecho sentir incómodas con comentarios sobre su vestimenta o sobre cómo lucen.	18%	33%	8%	<b>59%</b>
Han recibido llamadas telefónicas, mensajes o correos con connotaciones sexuales sin tu consentimiento.	14%	15%	2%	<b>31%</b>
Les han pedido que se vistan "femenina" o "atractiva" para determinados eventos o reuniones.	14%	12%	4%	<b>30%</b>
Les han condicionado información, entrevistas, exclusivas o cualquier tipo de material a cambio de invitaciones personales.	13%	10%	0%	<b>23%</b>
Las han tocado de forma inapropiada	15%	4%	1%	<b>20%</b>
Las han intentado besar sin su consentimiento.	18%	3%	0%	<b>21%</b>
Les han condicionado permisos, horarios, vacaciones o crecimiento laboral a cambio de invitaciones personales.	5%	4%	1%	<b>10%</b>
Las han intentado alcoholizar con fines sexuales.	5%	3%	0%	<b>8%</b>
Las han agredido sexualmente.	6%	0%	0%	<b>6%</b>

Una vez
  Ocasionalmente
  Frecuentemente

## Para las mujeres es difícil reconocer el acoso

Después de hacer un análisis cruzado de la pregunta “¿En Venezuela, has vivido o estás viviendo alguna situación de acoso, hostigamiento o agresión de carácter sexual en el ámbito laboral (dentro o fuera de las instalaciones de la empresa)?” con otras que hacían referencia a formas de acoso específicas, comprobamos que muchas de las que contestaron que “no” en realidad sí habían vivido situaciones de acoso una o más veces.

- 37 % de las que respondieron “No”**  
se han sentido incómodas con comentarios sobre su vestimenta o sobre cómo lucen una vez o más.
- 45 % de las que respondieron “No”**  
han recibido comentarios sexuales sobre su persona o en doble sentido que les incomoden.
- 20 % de las que respondieron “No”**  
se les ha pedido que vistan “femeninas” o “atractivas” para determinados eventos o reuniones.
- 31 % de las que respondieron “No”**  
han recibido miradas lascivas.
- 16 % de las que respondieron “No”**  
han recibido llamadas telefónicas, mensajes o correos con connotaciones sexuales sin tu consentimiento.

Lo anterior confirma que, para un margen importante de mujeres, la línea de lo que constituye o no acoso sigue siendo difusa y las razones de esto son variadas. Por una parte, aunque en la teoría es posible dis-

tinguir las conductas aberrantes de las inofensivas, en la experiencia vivida es más complejo especificar cómo o por qué tales conductas se sintieron como no pertinentes para las víctimas. Esto pasa especialmente cuando son formas de acoso que están extendidamente normalizadas, como los comentarios con connotación sexual y las miradas lascivas.

La dificultad para nombrar el acoso también responde a un sesgo de género en la manera como nos relacionamos. Cuando los límites apropiados entre un hombre y una mujer en el contexto laboral no están estipulados, muchas personas pueden considerar exagerada la catalogación de acoso a ciertos comportamientos (Velázquez, 2003), aún cuando los viven en carne propia.

## Tipología del agresor

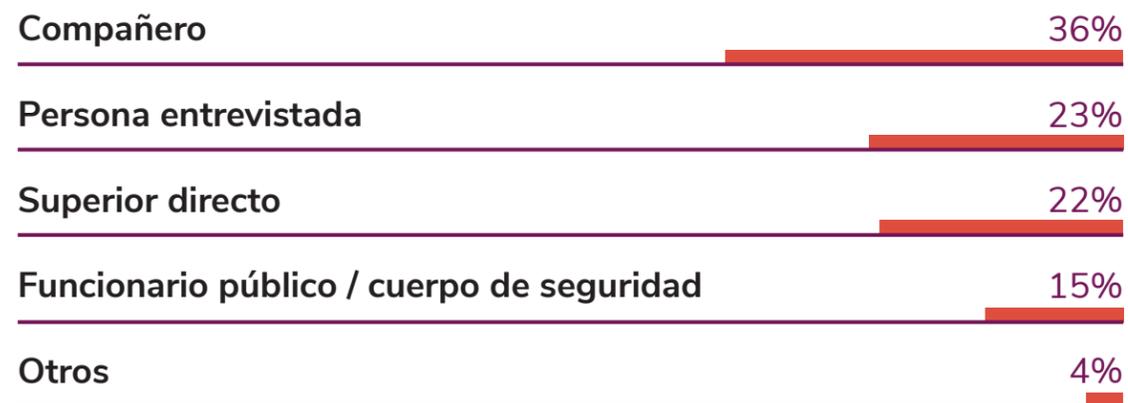
La violencia sexual está inserta en un contexto donde se adscriben y prescriben determinadas actitudes y comportamientos sexistas que legitiman, sostienen y fomentan el dominio masculino y la discriminación y subordinación de las mujeres. En consecuencia, no sorprende que el 64 % de las entrevistadas afirmó que fue blanco de acoso por parte de uno o más hombres; mientras que el 20 % señaló haber sufrido acoso por parte de hombres y mujeres, y apenas 1 % identificó a una o más mujeres como responsables del acoso que sufrieron.



Las cifras ratifican que, al estar intrínsecamente asociado a relaciones desiguales de poder, el acoso sexual en los entornos laborales se presenta en la mayor parte de los casos como una violencia basada en el género donde las mujeres son las principales afectadas y los hombres, arropados por los privilegios masculinos, son los principales agresores.

Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), “ostentar el poder de dominación, conquistar muchas mujeres y desplegar una sexualidad muy activa” son mandatos de la masculinidad que, en conjunto con la falsa creencia de que las mujeres pueden ser posesión de los hombres, sientan las condiciones para que se produzcan formas de acoso. Otro factor que destaca el informe es la “sexualización” del poder; es decir, cuando lo que causa erotismo no es el acercamiento sexual en sí mismo, sino la sensación de que se tiene el control sobre la otra persona y se es capaz de avasallarla.

## Relación de la persona agresora



El hecho de que 58% de las entrevistadas señalaran a sus superiores y compañeros de trabajo como los agresores desmitifica la idea de que el acoso es cometido por hombres “depravados” que no tienen ninguna relación con las víctimas y confirma que es un comportamiento de hombres que pueden guardar cercanía cotidiana con las mujeres a las

que acosan y que consideran su conducta como algo normal y hasta viril (Osborne, 2009).

Por otro lado, considerando que cerca de la mitad (42%) de las encuestadas ha sufrido acoso por parte de personas que no forman parte del plantel de sus empresas (personas entrevistadas, funcionarios públicos, agentes de cuerpos de seguridad y otros), se hace evidente la necesidad de crear mecanismos de protección, ya sea en forma de políticas públicas y políticas corporativas de las instituciones de medios, que trascienden las oficinas de los medios de comunicación y, en la medida de lo posible, garanticen su seguridad en todos los espacios donde ejercen su funciones profesionales.



*En el diario donde trabajaba, el jefe de redacción, un hombre que podría ser mayor que mi papá, me llamó en varias oportunidades a su oficina para decirme que un amigo de él (que resultó ser un proxeneta) estaba interesado en salir conmigo y aseguró que en una oportunidad me siguió desde la salida del periódico hasta la parada de autobuses para conocer mi ruta. Aunque lo encaré y le expresé que era inapropiado, esas proposiciones continuaron y ordenó que me pautaran cualquier actividad que dirigía ese amigo, un docente y funcionario de la gobernación y dirigía las relaciones públicas de una institución.\**



### Testimonio anónimo

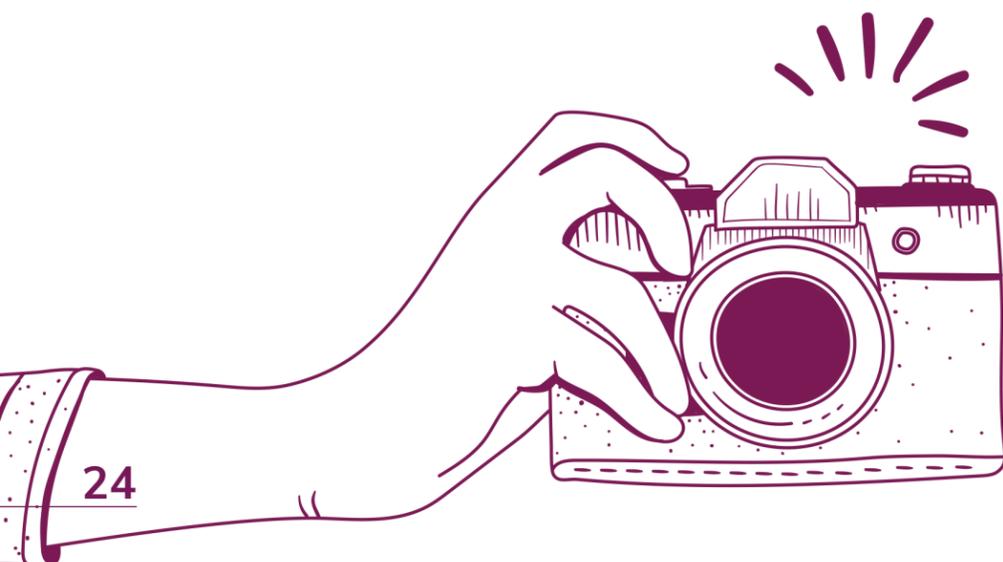
\*Se omitieron datos que pudiesen revelar la identidad de la entrevistada para resguardar su privacidad, integridad y seguridad.

## Las fotorreporteras, blanco de acoso sexual cotidiano

El 100 % de las fotorreporteras que participaron en la encuesta afirmaron haber sufrido más de una situación de acoso, hostigamiento o agresión de carácter sexual en el ámbito laboral y, en la mayor parte de los casos, estas situaciones les ocurrían con frecuencia.

A pesar de que el número de mujeres en las salas de redacción ha aumentado en las últimas décadas hasta constituir, en la mayoría de los casos, la mitad o más del personal periodístico, el fotoperiodismo sigue siendo un campo mayoritariamente integrado por hombres. En consecuencia, las fotorreporteras tienden a abrirse paso y convivir en entornos gobernados por dinámicas de poder masculinas. Además, por la naturaleza de su trabajo, que exige poner el cuerpo en la calle (muchas veces en situaciones de conflicto), la exposición es mucho mayor.

Por tanto, estos números confirman lo que ya advertían investigaciones anteriores: las mujeres que están en trabajos tradicionalmente masculinos son más propensas a ser acosadas (Boland, 2005). Además, cuando las mujeres que entran en esos campos mayoritariamente masculinos son igual o más exitosas que sus pares hombres, el acoso se presenta como una estrategia para rebajarlas y aumentar la sensación de dominio del acosador.



## No era un ofrecimiento de panas, era una falacia, él estaba aprovechándose”

Daniela (nombre ficticio para proteger la identidad de la entrevistada) empezó a trabajar en periodismo gráfico cuando tenía 23 años y a los 25 pasó por una situación de abuso sexual en su entorno profesional, aunque en ese momento no lo percibió como tal.

Mientras ella trabajaba para un medio nacional, un fotógrafo de una agencia periodística internacional con un cargo de jerarquía la invitó a su casa con la intención de revisar su portafolio y la promesa de recomendarla y acercarla a oportunidades laborales. A partir de ese momento, inició una dinámica de varios encuentros para revisar el trabajo de Daniela, algunos de los cuales tuvieron relaciones sexuales.

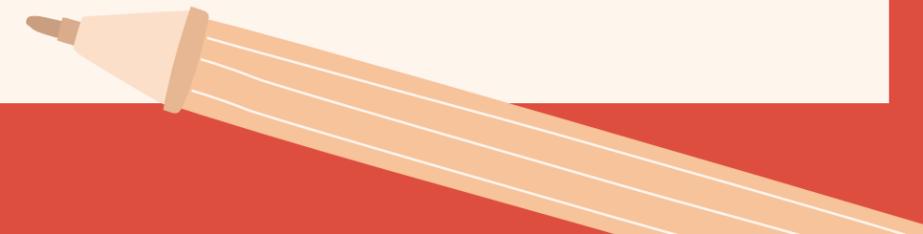
La experiencia tuvo repercusiones en su rendimiento profesional y le provocó inseguridades sobre sus capacidades, pues las oportunidades prometidas nunca se concretaron. Ese “ofrecimiento de ‘panas’ era una falacia, él estaba aprovechándose”, entendió Daniela más adelante.

“Cuando uno está en una situación como la que yo estaba en ese momento, se es muy vulnerable. Yo decía ‘yo fui porque yo quise’ y me olvidé de que esta persona sabía lo que estaba haciendo”, dijo Daniela al describir la manipulación de la que fue víctima. “De verdad se aprovechó demasiado de su posición de poder y aunque no me violentó, no hubo nada sin consentimiento, fue muy ruin de su parte porque me hacía creer que tenía interés en mí como persona y en mí como profesional”, expresó Daniela.

Años después, cuando pudo hablar de eso con un grupo de colegas fotorreporteras sin decir el nombre del agresor, Daniela también comprendió que su experiencia no había sido exclusiva. Todas habían pasado por situaciones bastante parecidas y la dinámica aún se sigue repitiendo con muchachas más jóvenes.

Daniela afirma que estas situaciones de acoso se cultivan en un entorno machista que rige al fotoperiodismo venezolano. “Los hombres definitivamente empiezan a trabajar mucho antes que las mujeres, porque tienen más oportunidades. A las mujeres siempre nos dicen que ‘eso no es para las mujeres, si son fotografías es para que hagan sociales o cualquier otra fuente blanda”.

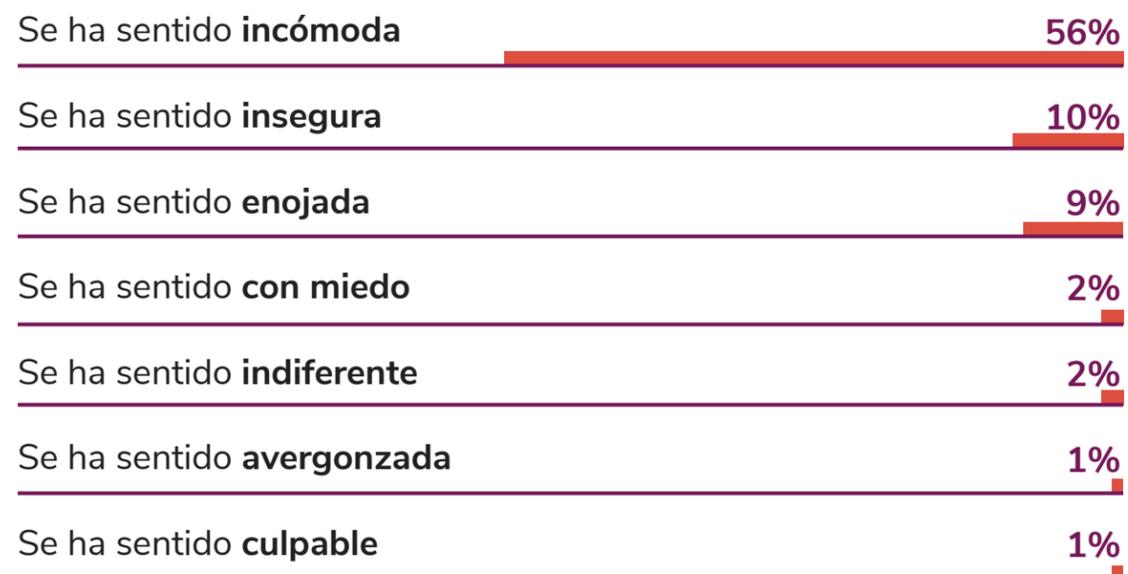
La falta de referentes femeninos también influye en que las fotorreporteras normalicen estas y otras prácticas machistas y enfrenten dificultades para encontrar mentoras.



## Consecuencias en el plano personal y profesional del acoso sexual

Aunque hombres y mujeres pueden sufrir acoso sexual, esta forma de violencia está esencialmente marcada por el género, en tanto se ha demostrado que la incidencia es abrumadoramente mayor cuando ocurre en contra de las mujeres. Sus efectos también varían según el género; para las mujeres, la experiencia tiende a involucrar miedo frente al riesgo potencial de daño, especialmente si las palabras, miradas o bromas se convierten en amenazas tangibles o en una violencia sexual más brutal (Boland, 2005).

Dado que la naturaleza del acoso tiene más que ver con el ejercicio del poder que con sexo, los acosadores no buscan despertar agrado o atracción sexual, sino perturbar a la víctima y hacerla objeto de burla y de humillación (Velázquez, 2003). Si bien el acoso parece ser una manifestación de violencia sexual menos agresiva que la violación, los efectos pueden llegar a ser igualmente intensos.



El acoso, especialmente cuando es insistente y cotidiano, obliga a las víctimas a dedicar una parte considerable de sus energías a estar atentas y a la defensiva, intentando poner límites al comportamiento del agresor y evaluando constantemente si representa una amenaza que puede conducir a formas de violencia más atroces. Tiempo y energías que las distraen de perseguir objetivos profesionales y trastocan su rutina laboral.

**Para tener una idea del impacto, el 42% de las encuestadas que sufrieron acoso afirmaron que este ha condicionado su desempeño en el trabajo. Como consecuencia de los actos intimidatorios, muchas periodistas tuvieron que modificar su estilo de vida para reducir los riesgos, recurriendo a medidas como:**

- Dejar de cubrir ciertas instituciones frente a las amenazas de colectivos y funcionarios que las acosaban, hostigaban o agredían sexualmente.
- Inhibirse de ir a ciertos lugares o perseguir algún tipo de información por temor a los avances sexuales no solicitados de sus fuentes.
- Volverse más precavidas.
- Cambiar su vestuario a prendas más masculinas para no llamar la atención.
- Fingir que tienen pareja como estrategia disuasoria.
- Cambiar de fuente.
- Renunciar a sus puestos.

“

Yo tuve que dejar el trabajo porque mi jefe estaba empeñado en que yo tenía que tener algo con él. Inicialmente creí que podía lidiar con eso, era esquiva y lo evitaba, pero llegó un momento en el que ya era insoportable como me miraba, cómo hacía cosas para que nos quedáramos solos. Era insoportable, dejé el trabajo.

”

**Testimonio anónimo**

## Lo que ocurre cuando las mujeres se quejan

Aunque 45.1 % de las encuestadas asegura que ha vivido acoso sexual de algún tipo en su entorno laboral y, a su vez, cerca de la mitad de este grupo (42 %) considera que su desempeño profesional se vio afectado por este o estos incidentes, tan solo un 5.3 % de las afectadas realizó una queja en su medio de trabajo. Aunque en la encuesta no se ahondaba en las razones por las que decidían denunciar o no el acoso, la respuesta institucional que recibieron quienes sí lo hicieron nos da una clave: cuando las trabajadoras se quejan, nada favorable sucede.

Las cinco mujeres que formalizaron una queja en su empresa por hostigamiento afirman que el medio no tomó medidas efectivas tras la denuncia. Cuatro de cinco enfrentaron algún tipo de obstáculo para realizar la queja y dos sufrieron repercusiones, como la de ser revictimizadas. De acuerdo a Boland, (2005), en los lugares de trabajo controlados por hombres, si una mujer hace una queja sobre un hombre, será la mujer la que tiende a ser percibida como el problema.

“Revictimización fue lo que más me ocurrió con al menos diez personas de la empresa. No hubo consecuencias para la persona que me atacó porque era el director. Todo recayó en mí y me hicieron sentir

culpable. Se convirtió luego en hostigamiento laboral”, relató otra de las encuestadas.

Además, es importante destacar que si bien en los casos en los que el agresor es una persona externa a la empresa, como un entrevistado o funcionario público, el margen de acción del medio para abordar estas situaciones es más limitado, eso no justifica la inacción absoluta de la empresa, como el caso que se refleja el siguiente testimonio: “Me escucharon y se indignaron, pero todo pasó debajo de la mesa y pronto se olvidó. Simplemente dejé de cubrir la fuente”.

Consideramos que las organizaciones de medios tienen la responsabilidad de adoptar directrices para garantizar que las periodistas que sufren acoso por parte de terceros en el desempeño de su trabajo tengan acceso a un sistema integral de apoyo que incluya asistencia psicosocial y legal. Además, deben fomentar una cultura empresarial de tolerancia cero a las amenazas y al acoso contra su personal, no solo para su propia protección, sino también con el fin de proteger el derecho a la libertad de prensa, ya que, en algunos casos, la violencia y el acoso sexual contra las periodistas es un instrumento utilizado para restringir la libertad de información.

Otra manera de medir la inacción institucional es que, a pesar de la incidencia del acoso sexual en la cotidianidad de las mujeres que laboran en los medios de comunicación, el 73 % aseguró que no ha habido ningún tipo de campaña, curso o acción para sensibilizar al personal de su empresa sobre el hostigamiento y acoso sexual, mientras que 12 % no sabe si ha existido. También, al momento de la encuesta, el 63 % señaló que en su empresa no había ningún mecanismo o protocolo para presentar quejas por casos de hostigamiento, acoso o agresión sexual, mientras que el 29 % no sabía si su medio contaba con alguno; lo que confirma que, de tenerlo, no ha sido correctamente comunicado a los empleados.

Al no tener un reglamento interno que prevenga y penalice todo tipo de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual, y un mecanismo mediante el cual denunciar en caso tal de que se viole dicho código, las trabajadoras permanecen calladas pues no ven una vía clara entre su queja y una respuesta que pudiera satisfacerlas.

En cuanto a las denuncias ante el Estado, ninguna de las 45 mujeres acosadas decidió denunciar el hecho frente a instituciones oficiales, incluso en casos en los que funcionarios fueron los hostigadores.



## ¿Existe un marco normativo nacional para el acoso?

En Venezuela, la ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tipifica el acoso sexual e incluye en su definición la posibilidad de que suceda en contextos laborales, como consecuencia de relaciones desiguales de poder:

**Acoso sexual:** Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

## V. RECOMENDACIONES

### PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL

### CONTRA PERIODISTAS

#### Al Estado que:

- Garantice que la Ley Orgánica del Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia se aplique sin restricciones, obstáculos ni instrumentalización política. Asimismo, que establezca un reglamento para facilitar su cumplimiento.
- Proporcione al poder judicial los recursos necesarios para atender e investigar, de forma sistemática, justa y sin revictimización, los casos de acoso sexual laboral y condene a los responsables de manera expedita.
- Incentive a los medios de comunicación a generar protocolos para la prevención y atención de casos de acoso sexual laboral con una perspectiva de género.
- Reeduque con una perspectiva de género a los funcionarios públicos, especialmente de los cuerpos policiales, militares y de orden público, para prevenir el acoso sexual y cualquier agresión sexista.

#### A los medios de comunicación que:

- Sensibilicen y eduquen a su personal sobre las causas y el impacto del acoso sexual y promuevan una cultura laboral de tolerancia cero a cualquier forma de violencia, hostigamiento y sexismo.

- Implementen campañas transversales y con perspectiva de género en torno a la prevención de las violencias de género, haciendo hincapié en el acoso sexual.

- Establezcan un protocolo para prevenir y abordar todas las formas de abuso y violencias sexistas que puedan producirse en sus espacios de trabajo y fuera de estos, realizados con una sólida perspectiva de género. Que garanticen que dicho protocolo incluya la provisión de un sistema integral de apoyo a las víctimas con asistencia psicosocial y legal y que sea ampliamente y periódicamente difundido entre el personal de la empresa y constaten que es revisado y asimilado por toda la plantilla.

#### A los periodistas hombres que:

- Escuchen abierta y respetuosamente a las mujeres y asuman su papel (como agresores o cómplices silenciosos) en el sostenimiento de la cultura que fomenta y legitima el acoso sexual contra las mujeres y otras formas de violencia de género.
- Reflexionen individual y colectivamente sobre sus propios sesgos de género; se dispongan a deconstruir comportamientos sexistas y violentos que atentan contra la dignidad de las mujeres y promuevan formas de masculinidades alternativas más empáticas, respetuosas e igualitarias.

#### Al gremio periodístico que:

- Aborde el tema del acoso sexual laboral contra periodistas, y también contra mujeres en todos los gremios profesionales del país, con mayor amplitud y profundidad en reportajes e investigaciones que informen y sensibilicen a la población en general y a las autoridades sobre esta problemática.

## REFERENCIAS

---

## BIBLIOGRÁFICAS

---

- Boland, Mary (2005). Sexual Harassment in the Workplace. Sourcebooks, Inc.
- Larrea, M., Guarderas, P., Cuvi, J., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., Gutiérrez, M. y Yépez, J. (2020). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Quito, Ecuador: Abya-Yala.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_210223.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2016) Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, documento GB.328/INS/17/5 (Ginebra).
- Organización Internacional del Trabajo (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 107.ª reunión, 2018. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)
- Osborne, Raquel (2009). Apuntes sobre la violencia de género. Edicions Bellaterra.
- Velázquez, Susana (2003). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar.

