



**Guía y Ruta de Prevención, Autocuidado y Actuación para mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela en casos de acoso sexual laboral**

## **Guía y Ruta de Prevención, Autocuidado y Actuación para mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela en casos de acoso sexual laboral**

Responsables

Coordinación del Proyecto: Mariela Torrealba

Coordinación de la Investigación: María Fernanda Rodríguez

Asistente de Investigación: Holaya Peña

Redacción: María Fernanda Rodríguez y Holaya Peña

Revisión: Yorelis Acosta y Gabriela Rojas

Diseño y diagramación: Adrian Cordero Dominguez.

Medianálisis

Febrero 2026

Índice	
Introducción .....	6
Caracterización del acoso sexual laboral en el periodismo venezolano .....	8
Conceptos básicos.....	17
¿Qué es la violencia basada en género (VDG)?.....	17
Tipología de la VBG .....	18
¿Qué es el acoso laboral? .....	19
Tipología del acoso sexual laboral.....	20
Violencia digital contra mujeres periodistas.....	22
Impacto del acoso sexual contra mujeres periodistas en la libertad de prensa, libertad de expresión y derecho a la información.....	25
Ruta para identificar, prevenir y actuar frente al acoso sexual laboral contra mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela.....	28
Checklist de protección y autocuidado ante acoso sexual laboral para mujeres periodistas en Venezuela.....	33
Ruta de identificación, prevención y actuación para mujeres periodistas en Venezuela frente al acoso sexual laboral en la oficina.....	34
Ruta de identificación, prevención y actuación para mujeres periodistas en Venezuela frente al acoso sexual laboral en coberturas .....	38
ABC ante una agresión .....	42
Lista de contactos para apoyo y asistencia ante el acoso sexual laboral .....	47
Legislación.....	48
Instrumentos para prevenir y sancionar la VBG.....	48
Instrumentos para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral .....	50
Glosario .....	52
Referencias Bibliográficas.....	54

## Introducción

Medianálisis, como organización comprometida con el fortalecimiento de la democracia en Venezuela y dedicada a la capacitación y al estudio sistemático del rol de los medios de comunicación y el periodismo en la sociedad, tienen entre sus líneas de investigación la violencia diferenciada contra mujeres periodistas y comunicadoras sociales en el entorno nacional, regional y local.

En 2021, Medianálisis y la Red de Periodistas Venezolanas publicaron el informe [«Acoso sexual contra periodistas en Venezuela»](#). Ese documento representó la primera investigación específica sobre la violencia de género dentro del gremio periodístico venezolano, impulsada tras la visibilidad de movimientos como #YoSíTeCreo y el contexto global del #MeToo.

Ese primer estudio fue de carácter exploratorio y el instrumento de investigación utilizado fue una encuesta en línea realizada entre octubre y noviembre de 2020, en la que participaron 111 mujeres periodistas que trabajaban entonces en medios digitales, radio, TV e impresos de Venezuela, ejerciendo distintos cargos (reporteras, editoras, fotorreporteras, etc.).

El informe reveló una alta incidencia de acoso sexual contra mujeres periodistas, a menudo normalizado o difícil de identificar

por las propias víctimas. Casi la mitad (45 %) de las encuestadas afirmó haber sufrido acoso, hostigamiento o agresión sexual en su trabajo, pero 65 % indicó que ha recibido comentarios sobre su vestimenta y 62 % recibió miradas lascivas. Esto evidencia que la línea entre lo que se considera acoso y lo que no es aún difusa.

De allí que surgiera la idea de realizar una segunda investigación, esta vez con el propósito de no solo diagnosticar el acoso sexual laboral contra mujeres en el periodismo venezolano actual, sino ofrecer una ruta de prevención, autocuidado y actuación de utilidad para víctimas o potenciales víctimas.

En consecuencia, la presente guía y ruta tiene como objetivo proporcionar herramientas claras y seguras para identificar, prevenir y canalizar casos de acoso sexual contra mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social que ocurran en los distintos entornos laborales en los que se ejerce la profesión en el país.

Finalmente, el propósito que orienta este trabajo es poder contribuir con la consolidación de espacios de trabajo libres de violencia en el periodismo y la comunicación social venezolana, a través de brindar herramientas de autocuidado y protección individual y grupal a mujeres periodistas en Venezuela, ayudar a reducir la impunidad mediante de la enseñanza de procedimientos



y herramientas para el registro técnico de los hechos y guiar sobre el acompañamiento psicosocial y jurídico que pueden obtener las víctimas, respetando siempre su autonomía en la toma de decisiones.

Para la elaboración de esta Guía y Ruta se implementó una metodología mixta que integró la consulta directa a la realidad del gremio, mediante una encuesta respondida por 129 periodistas y estudiantes de Comunicación Social venezolanas, con una exhaustiva revisión documental de leyes, instrumentos y protocolos nacionales e internacionales de seguridad de organizaciones de referencia en materia de trabajo, periodismo y derechos humanos de las mujeres.

En la fase documental se hizo un uso ético y supervisado de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) para optimizar la búsqueda de fuentes actualizadas, la elaboración de resúmenes técnicos y la sistematización de referencias bibliográficas, lo que

permitió incorporar de manera eficiente los estándares globales de protección más recientes. Las herramientas utilizadas fueron Gemini, Chat GPT, Perplexity, Deepl, Grammarly y Notebook LM.

El procesamiento de la información y la construcción de las rutas de actuación contaron también con la asistencia de algunas de las herramientas de IA mencionadas. En este caso, se utilizaron para el análisis de datos estadísticos y la mejora estilística de la redacción original, con el fin de garantizar un lenguaje claro, directo y accesible.

Cabe destacar que este apoyo tecnológico estuvo siempre subordinado al criterio humano y deontológico del equipo de investigación, quienes validaron rigurosamente cada hallazgo y recomendación para garantizar que el resultado final fuese una herramienta útil, empática, precisa y ajustada al contexto del periodismo venezolano.



## Caracterización del acoso sexual laboral en el periodismo venezolano

Entre el 19 y el 29 de enero de 2026, **Medianálisis** difundió una encuesta como parte de la investigación para la elaboración de esta Guía y ruta de prevención, autocuidado y actuación para mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela en casos de acoso sexual laboral.

Se utilizó la herramienta Google Form para el diseño de la encuesta y su difusión por canales digitales. Al inicio del formulario, se presentaba el siguiente consentimiento informado, que las participantes debían indicar si aceptaban o no:

«Con el objetivo de generar herramientas de prevención, protección, autocuidado y rutas de actuación frente a casos de acoso sexual laboral en el periodismo venezolano, Medianálisis elaboró esta encuesta para identificar y documentar experiencias de acoso sexual laboral que enfrentan mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela.

Esta encuesta es estrictamente anónima y voluntaria. Los datos recolectados se utilizarán solo para los fines de esta investigación, a saber: generar y difundir conocimiento teórico, legal, contextual, estadístico, testimonial y práctico sobre el acoso sexual laboral en el periodismo venezolano, a través de informes, guías, protocolos, artículos científicos, talleres y redes de apoyo.

La información recolectada a partir de los resultados de esta encuesta se presentará de forma que garantice **el no reconocimiento público de las personas encuestadas**. Completar esta encuesta toma **entre 15 y 20 minutos**.

Por favor, **responda con honestidad**; sus respuestas nos ayudarán a comprender la magnitud de este problema en nuestro gremio».

### 1. Perfil de las encuestadas y estructura laboral

La encuesta fue respondida por **129 mujeres periodistas y estudiantes de Comunicación Social en Venezuela**, con alcance nacional (participaron residentes de 22 de los 23 estados y el Distrito Capital). La mayoría son profesionales en ejercicio (79,1 %), mientras que 20,9 % son estudiantes. La muestra reveló una fuerza laboral con alta madurez profesional: 50,4 % tiene más de 10 años de experiencia y 29,5 % supera los 45 años de edad.

Pese a este capital profesional, los datos revelan una marcada segregación vertical.

**Solo 5,4 % de las encuestadas indicó que ocupa cargos de directora y 3,9 % jefaturas de redacción**, lo que evidencia una ruptura entre experiencia y ascenso laboral. Por el contrario, la mayoría de las encuestadas se concentra en roles operativos: reporteras (21,7 %), redactoras web, locutoras, corresponsales o community managers. El análisis identifica una estructura piramidal donde la presencia femenina se diluye a medida que aumenta el poder de decisión.

Los hallazgos anteriores se corresponden con los encontrados en otros estudios recientes. El Instituto Reuters para el Estudio del Periodismo de la Universidad de Oxford publicó un informe titulado [«Las mujeres y el liderazgo en los medios de comunicación en 2025: datos de 12 mercados»](#). El hallazgo central fue la persistente subrepresentación de mujeres en la cima de las organizaciones de noticias, a pesar de constituir una gran parte de la fuerza laboral (cerca de 40 % del total de trabajadores). De los 171 cargos de editores principales analizados en 240 medios de comunicación, solo 27 % están ocupados por mujeres.

El informe cita otras investigaciones que han demostrado la existencia de normas y prácticas excluyentes que encasillan a las mujeres periodistas en determinados ámbitos o dificultan su ascenso profesional, acoso sexual por parte de compañeros y fuentes, y violencia en línea y fuera de línea.

En términos de condiciones laborales, los resultados de la encuesta evidencian que predomina la precariedad: **43,4 % trabaja freelance**, una situación que, si bien

ofrece flexibilidad, deja a las periodistas sin estabilidad, seguridad social ni protección efectiva frente al acoso.

En cuanto al tipo de medio, organización o institución en que laboran las encuestadas, la mayoría (46,5 %) indicó que trabaja en medios digitales. Si bien esto se relaciona con el [declive de los medios tradicionales en Venezuela](#) –debido a la crisis económica, la censura y la hegemonía comunicacional por parte del Estado– y el auge de medios online a nivel global, propio de la era digital actual, estudios recientes demuestran que el tipo de violencia contra mujeres periodistas que más aumenta es la que se ejerce a través de espacios virtuales.



## 2. Conocimiento sobre acoso sexual y violencia basada en género

Las encuestadas muestran un alto nivel de conciencia conceptual. Más de 60 % afirma tener conocimiento «amplio o experto» sobre acoso sexual, acoso sexual laboral, violencia basada en género y relaciones de poder. Además, 92 % reconoce como acoso sexual laboral conductas que van desde «chistes» y comentarios sobre el cuerpo hasta el chantaje sexual (quid pro quo), lo que evidencia una ruptura con la narrativa de la «galantería» o las «bromas inofensivas».

Lo anterior muestra una sólida conciencia entre las encuestadas sobre la violencia simbólica, aquella que, a través de mensajes y gestos, refuerza la posición de la mujer como un objeto de consumo o evaluación estética en lugar de un sujeto profesional. Las encuestadas identifican un espectro completo de agresiones, lo que la teoría de género denomina el [«continuo de la violencia»](#).

Sin embargo, este conocimiento disminuye notablemente cuando se trata del marco legal: solo 38,7 % declara conocer las leyes de protección a las mujeres en Venezuela y apenas 28,6 % los instrumentos internacionales. El contraste revela una brecha crítica entre sensibilización conceptual y capacidad legal de actuación, lo que limita el acceso a la justicia.

Por otra parte, las participantes identifican que su lugar de trabajo no se reduce a la redacción u oficina: 79,4 % reconoce también como espacios laborales la calle, las plataformas digitales y los eventos sociales vinculados al trabajo.



El informe [«Punto de inflexión: La escalofriante escalada de la violencia contra las mujeres en la esfera pública en la era de la IA»](#), elaborado por ONU Mujeres y publicado en diciembre de 2025, advierte sobre cómo la Inteligencia Artificial (IA) ha intensificado la violencia digital, convirtiéndola en un problema estructural que silencia, acosa y amenaza a las mujeres, limitando su participación pública.

## 3. Magnitud y características del acoso sexual laboral

Los resultados de la encuesta confirman la alta prevalencia del acoso sexual laboral: 44,2 % afirma haber sido víctima y 13,2 % no está segura, lo que eleva a 57,4 % el porcentaje de mujeres que han vivido o no tienen claro haber vivido estas situaciones. El análisis interpreta esta «incertidumbre» como un indicador de normalización de la violencia, especialmente de las agresiones verbales y simbólicas.

El tipo de acoso más frecuente entre las encuestadas es el verbal o no verbal: 40,3 % lo ha experimentado más de una vez. Le sigue el acoso sexual en línea (33,3 %), un tipo de violencia contra la mujer que, como se explicó en el análisis sobre la caracterización de las encuestadas, aumenta año tras año en el contexto global, [facilitado por el uso de herramientas de IA](#).

Un dato especialmente grave es que 26 % ha sufrido acoso físico (tocamientos o besos forzados) y 12,4 % coerción sexual a cambio de beneficios laborales o información, una práctica que atenta directamente contra la integridad personal y el mérito profesional.



## 4. Agresores y relaciones de poder

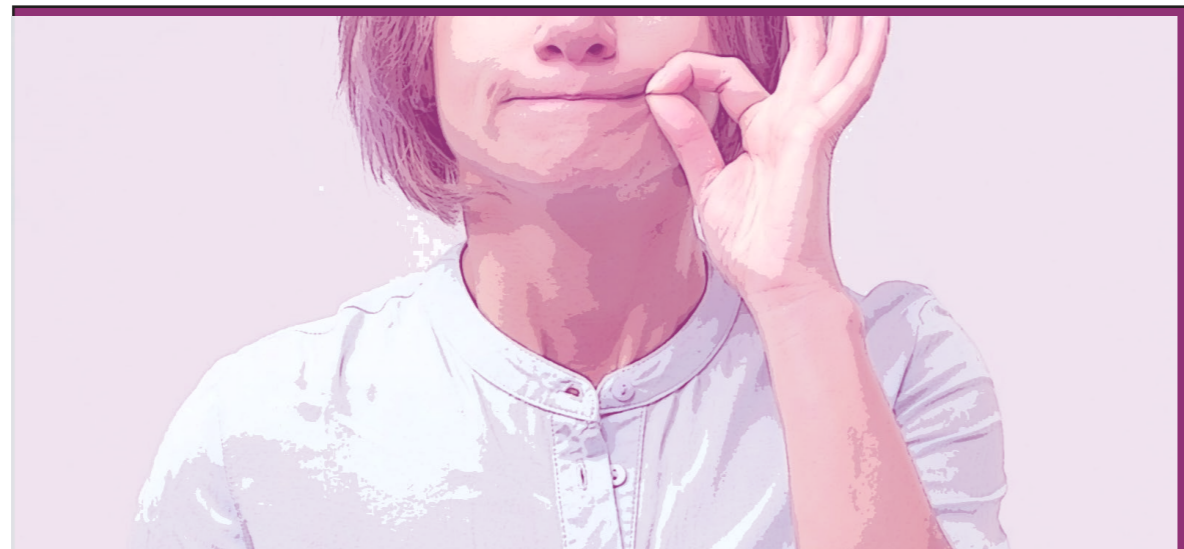
El acoso ocurre mayoritariamente en el entorno laboral cercano. 28 % de las encuestadas señaló como agresor a un superior jerárquico y otro 28 % a un colega o compañero de trabajo del mismo rango. A estos se suman fuentes informativas (21 %), audiencia en redes sociales (10 %) y funcionarios policiales o militares (9 %). Además, una de las encuestadas señaló a un profesor universitario como su agresor, lo que muestra que las periodistas también pueden ser víctimas de acoso sexual cuando aún son estudiantes de la carrera.

Este patrón confirma que las periodistas venezolanas enfrentan un riesgo multifocal, tanto interno como externo, en el ejercicio de su labor. La presencia de agresores en posiciones de poder refuerza un clima de desprotección institucional, donde el acoso funciona como un mecanismo de control y exclusión profesional.

## 5. Impactos emocionales, profesionales y conductuales

Los resultados de la encuesta evidencian que las consecuencias del acoso sexual laboral son profundas. **54 % de las participantes que ha sido víctima de este tipo de violencia contra la mujer sintió incomodidad, 30,2 % vulnerabilidad, 27,1 % enojo y 19% reportó afectación directa de su desempeño laboral.** Además, 13,2 % sintió miedo, el mismo porcentaje modificó su forma de vestir y 12,4 % evitó cubrir ciertas fuentes o espacios. Un dato extremo es que 7 % renunció a su trabajo tras sufrir acoso.

Estas respuestas muestran que el acoso no solo daña la salud mental, sino que produce autocensura y exclusión profesional, afectando la calidad informativa y el derecho de la sociedad a estar informada.



## 6. «Cultura del silencio» y falta de apoyo

El estudio evidencia una privatización del agravio. 34 % de las víctimas no contó lo sucedido a nadie y 24 % buscó apoyo, pero le fue negado. Cuando existió respaldo, provino sobre todo de familiares, amistades o colegas. Solo cinco encuestadas indicaron haber recibido apoyo de superiores y una de instituciones estatales.

Cabe destacar que, a partir de 2021, las denuncias anónimas sobre acoso sexual laboral en el entorno de la comunicación social venezolano han aumentado como parte del movimiento #YoTeCreoVzla. Previamente, un medio digital marcó un precedente de actuación al despedir a uno de sus editores tras acusaciones de maltrato publicadas en la red social Twitter (ahora X) por una escritora, exnovia del agresor. El medio, además, publicó [un editorial](#) en apoyo a la víctima y en rechazo general a la violencia contra las mujeres.

La denuncia anónima a través de redes sociales constituye un mecanismo de actuación y protección cuando no hay apoyo ni confianza en la denuncia ante empleadores e instituciones.

«*Nuestra intención era que fuese una funa comunitaria, no solo porque nosotras somos ocho personas en la organización, sino porque necesitábamos que nuestra comunidad y gremio nos ayudara a decir lo que nosotras no necesariamente podíamos*», confesó una presunta víctima de [#FotoNarcisista](#), denominación con la que 13 mujeres del gremio periodístico venezolano identificaron a su presunto agresor: otro periodista.

En relación con esta «cultura del silencio» y falta de apoyo, los testimonios de algunas encuestadas reflejan minimización de la agresión, humillación, miedo e impunidad:

«*No es un caso muy grave. Pero en mis pasantías había un compañero que me miraba con lascivia y de manera constante (...) llegó a invitarme a salir. No fue hasta que lo rechacé directamente que dejó de comportarse así*».

«*Una vez, mientras coordinaba un evento, un fotoperiodista recién premiado me hizo insinuaciones e invitaciones incómodas (...) sentí que mi espacio profesional se volvió inseguro*».

«*El jefe del medio me enviaba mensajes a deshoras con información personal y sugerencias (...) Al denunciarlo, recibí silencio y apoyo insuficiente, por lo que decidí renunciar por temor*».

«*Durante la cobertura de un incendio, un colega hizo insinuaciones inapropiadas que me hicieron solicitar ser reemplazada (...) esto afectó mi desempeño y autonomía profesional*».

## 7. Marco legal y protocolos: una falla estructural

Aunque 79 % de las encuestadas sabe que el acoso sexual laboral es un delito en Venezuela, **solo 11 % conoce bien la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**. Esto denota la existencia de un conocimiento intuitivo o macro: las periodistas saben que están protegidas por la ley, pero desconocen los procedimientos exactos para activar dicha protección.

Esta brecha entre «saber que es delito» y «conocer la ley» tiene repercusiones directas en el acceso a la justicia, porque la víctima no sabe distinguir ante qué instancias específicas acudir. De hecho, ante la pregunta abierta sobre qué instituciones u organizaciones que atiendan a víctimas de acoso sexual laboral conocen, la mayoría de las encuestadas mencionó organizaciones no gubernamentales por encima de instituciones estatales competentes. Una de las participantes escribió: «Sé

que se puede denunciar, pero no conozco instituciones que atiendan a las víctimas».

Estos hallazgos, tanto sobre el conocimiento legal como de las instituciones públicas que atienden a víctimas de acoso sexual laboral en Venezuela, reflejan que el Estado venezolano no ha hecho una campaña efectiva de difusión, sensibilización ni atención. En consecuencia, las periodistas desconocen derechos clave como, por ejemplo, la solicitud de medidas de alejamiento o protección laboral, que evitan que la víctima deba seguir compartiendo espacio con su agresor, obligándolo a él a mantener distancia, no al revés.



## 8. Protección, denuncia y desconfianza institucional

En concordancia con el hallazgo sobre el desconocimiento en profundidad de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, **apenas 36 % de las participantes sabe qué pasos seguir si es víctima de acoso sexual laboral**. Las principales «herramientas

de protección» son individuales: 84,5 % recolecta evidencias, 74,4 % evita estar sola con el acosador y 41,9 % lleva registros detallados, lo que revela una carga probatoria excesiva impuesta a las víctimas.

Aunque 78,3 % afirma que denunciaría internamente y 65,6 % ante instancias estatales, **32,8 % dijo que no lo haría por desconfianza en el sistema de justicia venezolano**. Además, testimonios de algunas participantes muestran un contraste significativo entre lo que las encuestadas *harían* y lo que las víctimas *realmente hicieron*: aunque la mayoría indica que estaría dispuesta a denunciar, la experiencia de quienes ya han sido víctimas y han denunciado demuestra que el silencio y la inacción institucional predominan:

*«Porqué lo intenté y no obtuve apoyo».*

*«Ya lo protegieron y lo seguirán haciendo. Todo el gremio es cómplice. Estas cosas pasan y todos se hacen los locos. Más le*

*dan cargos de más poder con el que llega a más periodistas jóvenes».*

*«Aunque yo lo denuncié en casi todos los espacios laborales que hemos compartido, no hubo muy buena respuesta. Especialmente de su medio (...) que en teoría abrió un protocolo de denuncia que realmente era súper revictimizante, opaco y al final no hubo respuesta de parte de ellos».*

*«Al ser periodista y haber hecho trabajos 'que no favorecen al poder' es probable que mi denuncia no procede. No cuento con los elementos y apoyo necesario para hacerlo».*

*«Uno de los acosadores es la autoridad máxima de mi institución. En el otro caso lo reporté, pero solo se me sugirió ignorar y evitar contacto».*

## 9. Demandas de cambio en lugares de trabajo

Las encuestadas reclaman medidas estructurales para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral en medios, instituciones y organizaciones donde trabajan: sensibilización sobre el tema (83,7 %), canales de denuncia seguros (75,2 %), capacitación de jefaturas (74,4 %) y protocolos de actuación por escrito (67,4 %).

Sobre esto último, **53,5% de las encuestadas dijo que en su medio, organización o institución laboral no existía un protocolo escrito contra el acoso sexual** y 28,7 % contestó que no sabe si existe. Además, 60,5 % indicó que en su lugar de trabajo no existe un rol, cargo o canal de comunicación para atender casos de acoso laboral y 62 % señaló que no se han realizado campañas o cursos de sensibilización en su entorno sobre este tema.

Como conclusión general, la encuesta revela que la prevención del acoso sexual laboral en el periodismo venezolano requiere educación, reglas escritas y liderazgo responsable, para dejar de exigir a las mujeres periodistas que resistan solas en un sistema que las desprotege, revictimiza y prefiere ignorar un hecho que estadísticamente refleja patrones normalizados.



## Conceptos básicos

### ¿Qué es la violencia basada en género (VDG)?

La [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#), aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas, establece en su artículo 1 que la discriminación contra mujeres abarca «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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, cultural y civil o en cualquier otra esfera».

Más concretamente, la ONU define la [violencia sexual y basada en género](#) como «cualquier acto lesivo basado en relaciones de poder desiguales dirigido contra personas o grupos de personas en función de su género, identidad o expresión de género u orientación sexual».

El Fondo de Población de las Naciones Unidas para Venezuela ([UNFPA Venezuela](#)), por su parte, define la violencia basada en género como «todo acto que provoca un daño o sufrimiento efectuado contra la voluntad de una persona y está basado en diferencias socialmente atribuidas a hombres y mujeres».

## Tipología de la VBG

Según ONU Mujeres, la violencia basada en género se manifiesta de distintas formas, principalmente a través de:

- **Violencia económica:** es la que busca lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de alguien controlando totalmente sus recursos económicos, impidiéndole acceder a ellos y/o prohibiéndole trabajar o estudiar.
- **Violencia psicológica:** procura generar miedo con intimidación; amenazar con dañar físicamente a la persona, su pareja, hijos, mascotas o bienes; someterla a maltrato psicológico o forzarla a aislarse de amigos, familia, escuela o trabajo.
- **Violencia emocional:** busca minar la autoestima de una persona con críticas constantes, infravaloraciones, insultos o abuso verbal; dañar la relación con los hijos o impedir ver a la familia y amigos.
- **Violencia física:** es la que causa o intentar causar daño golpeando, pateando, quemando, agarrando, pellizcando, empujando, abofeteando, jalando el cabello, mordiendo, negando atención médica, obligando a consumir alcohol/drogas o usando cualquier fuerza física. También incluye daños a bienes tangibles.
- **Violencia sexual:** incluye «cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas».

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia sexual es:

«Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo».

La coacción puede abarcar: uso de grados variables de fuerza, intimidación psicológica, extorsión, amenazas (por ejemplo, de daño físico o de no obtener un trabajo o una calificación, etc.). También puede haber violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está ebria, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada.

## ¿Qué es el acoso laboral?

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 2019, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Allí se definen estas conductas como una amenaza a la igualdad de oportunidades e incompatibles con el trabajo decente.

En 2022 se ratifica y amplía el Convenio 190 de la OIT con la inclusión de la Recomendación 206, que da lugar a la elaboración de la Guía para Campañas Sindicales, proporcionando directrices sobre cómo las empresas y los gobiernos deben implementar medidas de prevención ante la violencia y el acoso laboral, como la formación obligatoria y la existencia de protocolos de denuncia.

La OIT exige a los Estados promover un entorno laboral de tolerancia cero, apoyándose en resoluciones históricas (1985 y 1991) que priorizan la formación y la protección de las mujeres trabajadoras.

Por su parte, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Estados Unidos (órgano encargado de aplicar la Ley de Derechos Civiles de 1964) señala lo siguiente sobre el acoso sexual laboral:



«Las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando esta conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de un individuo, interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crea una actitud intimidante, hostil u ofensiva. ambiente de trabajo».



## Tipología del acoso sexual laboral

La [Observación general de 2012](#) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT –relativa a la aplicación del Convenio 111 sobre la discriminación laboral (1958)– aborda expresamente el acoso sexual en el empleo como una forma de discriminación por razón de sexo y establece dos tipos:

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 el destinatario; 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 el destinatario».*

[WomensLaw](#) define «quid pro quo» de manera más específica así: «Es cuando las prestaciones de su trabajo, como un aumento, no ser despedido, etc., se encuentran sujetas a ceder a los avances sexuales no deseados de su supervisor». Y más adelante precisa: «Quid pro quo sólo aplica en casos en los que el/la acosador/a es un/a supervisor/a, ya que el/la supervisor/a tiene el poder de otorgar o retener prestaciones de trabajo. Nota: Aún cuando usted acceda a lo que el/la supervisor/a le pida, se puede seguir considerando como acoso sexual, siempre y cuando los avances hayan sido «no deseados».

En cuanto al entorno de trabajo hostil, es importante destacar que este no está relacionado exclusivamente con acoso sexual. El hostigamiento o acoso laboral (mobbing) también se manifiesta a través de actos hostiles, humillantes o degradantes que cuestionan capacidades de la víctima, la excluyen, propician burlas por aspecto físico, preferencias y/o comportamiento. Son acciones que buscan intimidar, opacar, menospreciar o amedrentar a la víctima.

Sin embargo, para el objetivo de esta guía, se considera pertinente la definición que WomensLaw hace del entorno de trabajo hostil por acoso sexual:

*«Es cuando un/a empleado/a tiene que pasar por comentarios sexuales ofensivos, contacto físico no deseado, o es expuesto/a a materiales sexuales ofensivos como parte regular de su ambiente de trabajo. Por lo general, un solo incidente aislado no se considerará como acoso sexual, a menos que el comportamiento haya sido extremadamente ofensivo».*

## Violencia digital contra mujeres periodistas



De acuerdo con ONU Mujeres, la violencia digital se refiere «a todo acto que se comete, asiste, agrava o amplifica mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación u otras herramientas digitales, que tenga o pueda tener como resultado daños físicos, sexuales, psicológicos, sociales, políticos o económicos, o bien otras violaciones a los derechos y libertades».

Investigaciones sobre la violencia digital contra mujeres han demostrado, año tras año, que este tipo de violencia aumenta y

se diversifica con el uso de herramientas digitales y, más recientemente, de la Inteligencia Artificial (IA). En pocas palabras, la violencia digital amplifica las formas de VBG que también ocurren fuera de Internet y crea nuevas formas de violencia.

«La revolución digital ha exacerbado las formas de violencia de género que ya existían (como el acoso sexual, el acecho, el discurso de odio, la información errónea, la difamación y la suplantación de identidad) y ha creado nuevas formas

de abuso (como la piratería informática, las estrategias de posverdad, el abuso por alteración de videos e imágenes —como los ultrafalsos (deepfakes), el doxeo, el ciberacoso y la captación con fines sexuales en línea (grooming), entre otros)», precisa ONU Mujeres.

La violencia digital también impacta de manera diferenciada a periodistas, activistas y defensoras de derechos humanos, funcionando como una estrategia para silenciar su libertad de expresión y obstaculizar su participación en la vida pública y democrática.

Según el informe [«Punto de inflexión: la escalada escalofriante de la violencia contra las mujeres en la esfera pública»](#), elaborado por la Sección para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de ONU Mujeres y publicado en diciembre de 2025, la violencia digital ha dejado de ser un fenómeno puramente virtual para convertirse en una amenaza física tangible.

Entre los hallazgos más relevantes del informe, cuyos resultados se basan en las respuestas a una encuesta hecha a 640 mujeres residentes en 119 países, destacan los siguientes:

- 1. Alta prevalencia de ataques:** 70 % de las mujeres que se desempeñan como defensoras de derechos humanos, activistas o periodistas han experimentado violencia digital en el curso de su trabajo.
- 2. Las más afectadas:** 76 % de escritoras y comunicadoras públicas (incluyendo creadoras de contenido sobre derechos humanos) reportaron haber sufrido violencia digital. Las periodistas y trabajadoras de medios, por su parte, reportaron una incidencia de 75 % y las defensoras de derechos humanos y activistas 72 %.
- 3. Transición de la violencia digital al daño físico (offline):** el impacto más alarmante del estudio es la escalada de amenazas digitales a agresiones en el mundo real. 41% de las encuestadas reportó haber sufrido daños «offline» —como agresiones físicas, acoso, swatting (falsas llamadas de emergencia para provocar respuestas policiales armadas) y hostigamiento verbal— vinculados directamente con la violencia iniciada en línea. Para las periodistas, la conexión entre la violencia digital y el daño físico se ha duplicado en los últimos cinco años, de solo 20 % que asociaba ataques físicos con violencia digital en 2020 a 42 % en 2025.
- 4. Uso de Inteligencia Artificial (IA) para amplificar el daño:** la proliferación de herramientas de IA generativa ha «sobrealimentado» los riesgos, haciendo que sea más barato y fácil producir contenido abusivo creíble, como los deepfakes. Casi una cuarta parte (23,8 %) de las encuestadas reportó haber sufrido violencia digital asistida por IA. Este tipo de ataque tecnológico afecta desproporcionadamente a escritoras y comunicadoras públicas (30 %), seguidas por activistas (28 %) y periodistas (19 %).
- 5. Objetivo político y social:** la violencia digital no es accidental; está diseñada para revertir los derechos de igualdad de género y desincentivar la deliberación democrática. Se manifiesta a través de acoso, vigilancia dirigida, *doxxing* (revelación de información privada), discursos de odio generizados y desinformación de género.



Un estudio más específico sobre violencia digital en el periodismo latinoamericano, realizado por [Comunicación para la Igualdad \(2020\)](#), revela que las mujeres no solo son atacadas por su trabajo, sino por su condición de género. Mientras los hombres reciben críticas profesionales, las mujeres enfrentan una violencia sexualizada y descalificadora: 10 % más de ataques intelectuales, 20 % más de sexismo y 30 % más de agresiones estéticas. El análisis subraya, además, la infantilización sistemática de las comunicadoras mediante el uso de diminutivos, una forma de violencia simbólica que no afecta a los periodistas hombres.

La Unesco, en consonancia con diversas resoluciones de la ONU, lidera los esfuerzos globales por la seguridad de las mujeres periodistas mediante la identificación de buenas prácticas y recomendaciones para todos los actores involucrados. En este marco, su estudio fundamental [«El escalofriante: tendencias mundiales de la violencia en línea contra mujeres periodistas»](#)

constituye un pilar para esta guía. Esa investigación no sólo dimensiona la magnitud de los ataques, sino que evidencia su impacto devastador en el bienestar personal, la integridad profesional y, en última instancia, en la libertad de prensa a nivel global.

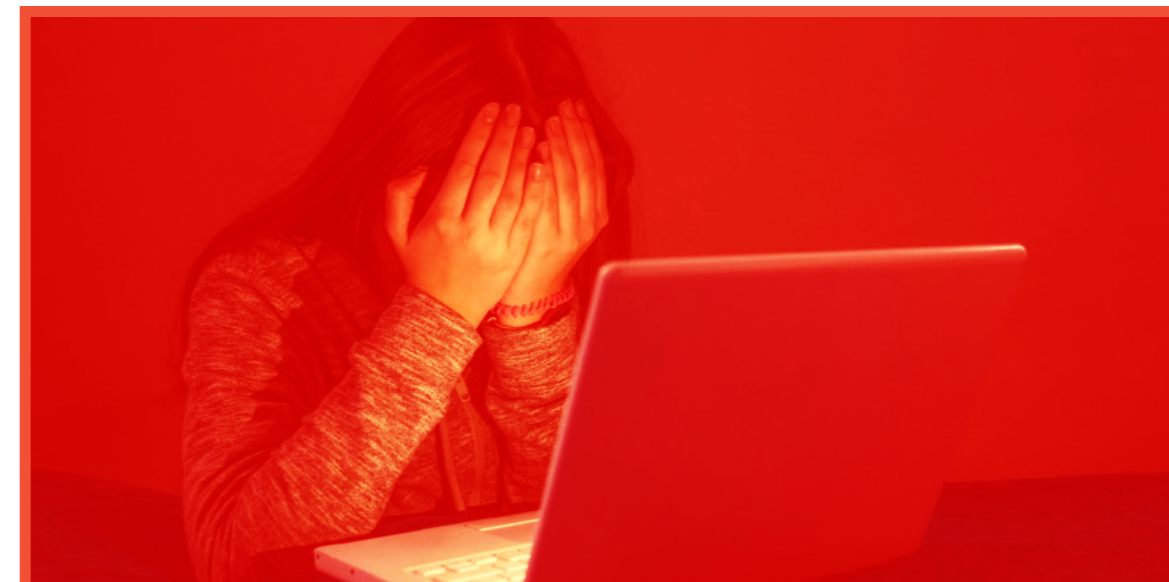
En el contexto nacional, un [estudio](#) de la Universidad Católica Andrés Bello (2022), basado en encuestas a periodistas y activistas venezolanas, reveló el grave impacto de la violencia digital en estas mujeres. Los hallazgos muestran amenazas directas de seguimiento y vigilancia (27 %) y agresiones contra la integridad física (10 %). Los insultos por género o apariencia física alcanzaron 25 %, mientras que el doxing (exposición de datos personales) afectó a 5 % de las encuestadas. La plataforma principal de estas agresiones fue X (antes Twitter) con 55 %, seguida por Facebook e Instagram (10 % cada una) y WhatsApp (9 %).

## Impacto del acoso sexual contra mujeres periodistas en la libertad de prensa, libertad de expresión y derecho a la información

[«Muteadas: el impacto de la violencia digital contra las periodistas»](#) es un informe de Amnistía Internacional publicado en 2024. El enfoque son las consecuencias de la violencia digital basada en género en el ejercicio profesional de mujeres periodistas en Argentina.

La investigación se realizó con dos instrumentos de recolección de datos: una entrevista a 36 personas con diversos roles en la producción de información y una encuesta que contestaron 403 mujeres periodistas de todo el país, de entre 18 y 70 años de edad, que trabajaban en diferentes campos del periodismo.

63,5 % de las mujeres periodistas encuestadas afirmó haber sido víctima de algún tipo de violencia digital durante los últimos seis años. «Este tipo de violencia tiene repercusiones a nivel social, porque excluye a las periodistas del debate público, como así también sus relevantes



voces para la promoción y defensa de las agendas de igualdad de género en el caso de las periodistas especializadas en esa materia», señala en informe.

La mitad de las encuestadas que afirmaron haber sido víctimas de violencia también manifestaron que [«se autocensuran en las redes sociales para evitar experimentar ataques»](#). Aún más impactante: más de 80

% indicó que «su práctica profesional de alguna forma se vio afectada ante hechos de agresión en redes».

«Las agresiones me paralizan. Las pocas veces que fui atacada me sirvieron para borrar, bloquear y retraerme cada vez más», dijo una de las entrevistadas para ese informe.

## Autocensura y empobrecimiento de la agenda informativa

El informe de Amnistía Internacional evidencia que el acoso sexual y las amenazas asociadas al mismo generan con frecuencia un efecto de «enfriamiento» en el ejercicio periodístico: las mujeres periodistas comienzan a autolimitar su trabajo, evitando determinados temas, fuentes o espacios de visibilidad pública por temor a represalias, ataques o nuevas formas de violencia.

El miedo a la violencia física, simbólica o digital incide directamente en las decisiones editoriales individuales: qué historias investigar, cómo narrarlas y en qué momento publicarlas. Esta presión constante no solo afecta la seguridad personal, sino que erosiona de manera directa la libertad de expresión y reduce la información periodística disponible para la ciudadanía.

Las periodistas que cubren temas de género, derechos humanos o política se encuentran particularmente expuestas a mayores niveles de acoso, especialmente en entornos digitales, lo que restringe su capacidad de participar libremente en el debate público y de sostener investigaciones de largo aliento.

A través del proyecto «Igualdad en la seguridad: hacia un enfoque feminista de la seguridad de los periodistas», la organización

ARTICLE 19 ha identificado los riesgos, amenazas y tipos de violencia específicos que enfrentan las mujeres periodistas, proporcionando orientación sobre cómo responder ante ellos.

«Estos peligros silencian de manera desproporcionada a las mujeres periodistas y tienen un efecto disuasorio más amplio para todas las mujeres del ecosistema mediático, lo que repercute de forma devastadora en la libertad de expresión, la libertad de los medios de comunicación y la igualdad de género», señala [ARTICLE 19](#).

Esta consecuencia de la violencia digital contra mujeres periodistas también se encuentra en el informe «[Punto de inflexión](#)» de ONU Mujeres, citado anteriormente. Esta investigación concluye con la existencia de un doble desafío:

*«La necesidad de desarrollar herramientas para identificar, supervisar, denunciar y repeler mejor la violencia en línea asistida por la IA; y la necesidad de desarrollar mecanismos legales y normativos diseñados para exigir a las grandes empresas tecnológicas que impidan que sus tecnologías se utilicen contra las mujeres en la esfera pública de manera que se socaven sus derechos a la igualdad de género, la participación democrática y la libertad de expresión».*

Las investigaciones consultadas evidencian que el acoso sexual contra mujeres periodistas no opera únicamente como un mecanismo de silenciamiento individual, sino como una herramienta de control que reconfigura el contenido y la agenda periodística, empobreciendo el pluralismo informativo y afectando el derecho de la sociedad a estar informada.

El informe «[Latin America in a Glimpse 2023](#)», elaborado por la organización Derechos Digitales, destaca que la impunidad en casos de violencia digital de género deteriora el debate democrático en Venezuela. Ante la ausencia de protección estatal, las periodistas recurren a la autocensura como mecanismo de defensa, un fenómeno derivado del temor crónico y la falta de garantías que limita su participación en el ecosistema digital.



## Ruta para identificar, prevenir y actuar frente al acoso sexual laboral contra mujeres periodistas y estudiantes de comunicación social en Venezuela

¿Cuándo aplicar la guía y ruta de actuación y protección para mujeres periodistas de Venezuela en casos de acoso y violencia sexual en entornos laborales?

La guía y ruta de actuación no debe esperar a que ocurra una agresión física; debe ser preventiva y reactiva ante cualquier señal de coacción. Esta herramienta debe regirse por:

- **Bajo palabra de la víctima:** el protocolo se activa con el relato de la mujer, sin juicios de valor previos.
- **En cualquier ámbito:** no solo dentro de la redacción, sino también en coberturas de calle, eventos institucionales, viajes de prensa o interacciones digitales.
- **Independencia del agresor:** se aplica sin importar si el agresor es un superior, un colega de igual rango, una fuente de información (político, empresario, entrevistado) o un cliente de la empresa periodística.



Identificación

## Ruta de identificación, prevención y actuación frente al acoso sexual laboral para mujeres periodistas en Venezuela (\*)

Identificación		
Nº	Acción de protección / autocuidado	Cómo aplicarla en redacciones y coberturas
1	Reconocer e identificar el acoso sexual	Familiarízate con las conductas que constituyen acoso (comentarios, chistes, toques, insinuaciones, mensajes sexuales, quid pro quo) y asúmelas como violencia, no como «normalidad» del medio.
2	Evaluar riesgos antes de cada asignación	Considera quién controla el espacio, antecedentes de violencia, rutas de escape y posibilidad de apoyo cercano en coberturas y entrevistas.
3	Mapear apoyos internos y externos	Identifica colegas de confianza, delegados sindicales, comités de género y organizaciones feministas o de prensa para consulta, acompañamiento y asesoría.
4	Promover y exigir protocolos internos	Solicita que el medio tenga políticas claras contra el acoso: definiciones, sanciones, canales de denuncia y medidas de protección.

Prevención		
N°	Acción de protección / autocuidado	Cómo aplicarla en redacciones y coberturas
5	Crear una red y plan de emergencia	Ten contactos de abogadas, organizaciones y colegas de confianza; acuerden palabra clave, horarios de chequeo y rutas de salida.
6	Adaptar vestimenta y portar herramientas de alerta	Usa ropa que permita movilidad, evita accesorios que se puedan jalar y carga silbato o alarma personal en un lugar accesible.
7	Definir y comunicar límites personales	Expresa de forma clara y firme que los comentarios, toques o invitaciones sexuales no deseadas son inaceptables; repite el límite si es necesario y no te justifiques.
8	Evitar reuniones a solas en espacios inseguros	Prioriza lugares públicos o con circulación. Si no hay opción, asiste acompañada o establece un plan de verificación.
9	Limitar tiempos en espacios cerrados con hombre(s)	Mantén puertas abiertas cuando sea posible, fija tiempos claros y comunica dónde estás a alguien de confianza.
10	Cuidar tu seguridad digital y de transporte	No uses taxis no identificados, comparte datos del conductor y trayecto, limita geolocalización en redes y protege tu información personal.
11	Protegerte en multitudes	Mantente en los bordes de la multitud, identifica rutas de escape y usa palabras clave con tu equipo de trabajo para retirarte cuando sea riesgoso.
12	No aceptar riesgos «para probar tu valía»	Cuestiona mandatos implícitos de «demostrar» que puedes con todo; rechaza tareas o escenarios que supongan un riesgo desproporcionado si no existen medidas de protección.



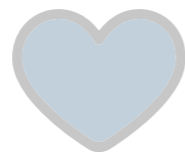
Prevención



Actuación

Actuación		
N°	Acción de protección / autocuidado	Cómo aplicarla en redacciones y coberturas
13	Aplicar autodefensa física básica	Toma cursos de defensa personal orientados a zafarte y huir, no a «pelear»; practica salidas de agarres de muñeca, cuello o cintura y uso de la voz para pedir ayuda de forma específica.
14	Usar estrategias verbales para desescalar	Si no puedes salir, despersonaliza la agresión: «Esto viola la política del medio», «No quiero problemas para ninguno de los dos», manteniendo seguridad y calma.
15	Responder ante violencia sexual grave priorizando la vida	El Comité para la Protección de los Periodistas (CPJ) recomienda que tu prioridad sea preservar la vida. Evalúa riesgo según agresores, armas y entorno. Tras la agresión, busca atención médica inmediata, profilaxis y apoyo psicológico.
16	Manejo del acoso en línea	Captura y guarda evidencia, bloquea y reporta agresores, ajusta privacidad; consulta con organizaciones si hay riesgo de amenazas físicas.
17	Documentar y preservar evidencia	Registra fecha, hora, hechos, testigos, capturas y mensajes. No borres nada; certifica evidencias cuando sea posible.
18	Solicitar apoyo de testigos	Identifica a quienes presenciaron el incidente (colegas, seguridad, participantes).
19	Decidir estratégicamente cuándo y cómo denunciar	Evalúa riesgos, redes de apoyo, estado emocional y existencia de protocolos. Considera vías internas, gremiales y legales.

Autocuidado y apoyo en red		
Nº	Acción de protección / autocuidado	Cómo aplicarla en redacciones y coberturas
22	Practicar autocuidado cotidiano	Mantén rutinas de descanso, alimentación, ejercicio y espacios seguros; evita el aislamiento y el consumo de sustancias para afrontar situaciones difíciles.
23	Atender la salud mental durante y después de incidentes	Reconoce signos de trauma (insomnio, hipervigilancia, culpa) y busca apoyo psicológico o grupos de pares.
24	Participar en redes y acciones colectivas	Involúcrate en sindicatos, redes de comunicadoras y colectivos para construir protocolos, visibilizar casos y fomentar apoyo mutuo.



Autocuidado



## Checklist de protección y autocuidado ante acoso sexual laboral para mujeres periodistas en Venezuela

Ítem	Enunciado	Marcar
1	Reconozco qué conductas constituyen acoso sexual y violencia de género.	
2	Tengo definidos mis límites personales y sé expresarlos de forma firme y directa.	
3	Practico frases breves para poner límites cuando alguien cruza una línea.	
4	Mantengo un registro seguro donde anoto incidentes con fecha, lugar, hechos y personas presentes.	
5	Sé guardar y respaldar evidencia digital (capturas, mensajes, audios).	
6	Tengo identificadas al menos dos personas de confianza dentro del medio o el gremio.	
7	Conozco si mi medio tiene protocolo interno y sé a quién acudir para denunciar.	
8	Dispongo del contacto de organizaciones de DDHH, feministas de periodistas que ofrecen asesoría.	
9	Evalúo siempre el lugar y las condiciones antes de reunirme con una fuente.	
10	Evito reuniones en espacios cerrados o privados; priorizo lugares públicos o acompañamiento.	
11	Aviso a alguien de confianza dónde estaré, cuánto durará la reunión y con quién.	
12	Comparto datos de transporte y del conductor cuando el trayecto pueda ser sensible.	

Ítem	Enunciado	Marcar
13	Uso ropa y calzado que permiten moverme con rapidez y evito accesorios que puedan jalarse.	
14	Llevo una alarma personal o silbato accesible durante mis coberturas o desplazamientos.	
15	En coberturas, tengo palabra clave y horarios de chequeo establecidos con alguien de confianza.	
16	Evito el centro de multitudes y mantengo rutas de salida identificadas.	
17	Mantengo límites claros con fuentes y colegas, incluso en espacios «sociales» de trabajo.	
18	Sé que la prioridad ante un incidente es mi seguridad física y la preservación de la vida.	
19	Sé guardar y respaldar evidencia digital (capturas, mensajes, audios).	
20	Conozco si mi medio tiene protocolo interno y sé a quién acudir para denunciar.	
21	Dispongo de contactos de organizaciones feministas, de DDHH o de periodistas que ofrecen asesoría.	
22	Reconozco señales de estrés o trauma y estoy dispuesta a buscar apoyo psicológico.	
23	Mantengo prácticas de autocuidado y evito aislarme después de un incidente.	
24	Participo en redes o iniciativas colectivas para fortalecer apoyo y prevención en el gremio.	

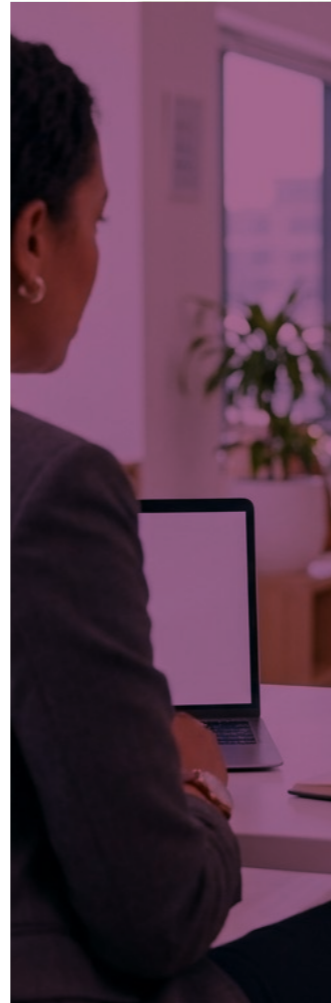
(\*) Con base en el Safety Handbook for Women Journalists (IAWRT), la guía Physical Safety: Mitigating Sexual Violence (CPJ), el artículo Journalism, trauma and stress (Media Helping Media), la Guía básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales (ONU Venezuela) y el informe Acoso sexual contra periodistas en Venezuela (Red de Periodistas Venezolanas y Medianálisis).

## Ruta de identificación, prevención y actuación para mujeres periodistas en Venezuela frente al acoso sexual laboral en la oficina

Identificación:		
N°	Acción	Cómo llevarla a la práctica en medios y oficinas
1	Conocer qué es acoso sexual	Infórmate sobre la definición y ejemplos de acoso sexual en las políticas modelo de <a href="#">Women in News</a> (comentarios, chistes, toques, invitaciones sexuales, chantaje, imágenes sexuales, «favores» para ascender). Esto te ayuda a nombrar lo que vives y a no minimizarlo.
2	Reconocer el patrón de acoso sexual en los medios	Ten presente que <a href="#">la investigación global de IWME/INSI</a> muestra que la mayoría de agresores son jefes, supervisores y colegas hombres. Saber que es estructural, no un «problema personal», ayuda a romper el silencio y buscar apoyo.
3	Registrar patrones de poder	Identifica quiénes tienen poder sobre tu contratación, turnos, asignaciones, viajes, ascensos; la evidencia de abuso de poder refuerza la denuncia cuando ocurre una situación de acoso laboral.
4	Leer o pedir la política del medio	Averigua si tu medio tiene política de acoso sexual; si no existe, puedes usar la <a href="#">política modelo de Women in News</a> como referencia para exigir una propia (definiciones, ejemplos, canales de denuncia, sanciones). Guarda una copia impresa o digital accesible.
5	Exigir difusión y capacitación	Propón que la política se entregue al personal, se explique en reuniones y se firme de recibido, como sugieren las buenas prácticas de políticas de redacción. Pide también que se dicten talleres periódicos para todo el equipo, no solo para mujeres.
6	Buscar aliadas/os dentro del medio	Identifica colegas de confianza, incluyendo hombres aliados, a quienes puedas contarles lo que pasa y que puedan respaldarte si hay represalias. Un pequeño grupo de apoyo interno reduce el aislamiento.
7	Conocer canales formales e informales de apoyo y orientación	Ubica si hay comité de ética, RRHH, sindicato o responsables de género en tu medio; políticas existentes recomiendan rutas informales (diálogo y mediación) y formales (queja por escrito, investigación) según el caso. Decide cuál te conviene según el riesgo.

Prevención		
N°	Acción	Cómo llevarla a la práctica en medios y oficinas
8	Definir tus límites personales	Antes de un problema, piensa qué conductas no aceptarás (comentarios sobre tu cuerpo, mensajes fuera de horario, «bromas» sexuales, abrazos o tocamientos forzados). Tener esto claro facilita responder con firmeza en el momento.
9	Practicar frases para poner límites	Ensayá respuestas directas pero profesionales: «Ese comentario es inapropiado», «No me toques», «Hablemos solo de trabajo», «No acepto este tipo de chistes aquí». Prácticalas con amigas/colegas para ganar seguridad.
10	Mantener límites con jefes y colegas	Aplica las pautas de «mantener los límites» con colegas y superiores: evita ambigüedades (reuniones en hoteles, mensajes coquetos), no mezcles conversaciones íntimas con la persona que evalúa tu trabajo y registra cuando un límite se cruza.
11	No normalizar microagresiones	No dejes pasar sistemáticamente «bromas» sexualizadas, comentarios sobre tu cuerpo o vida íntima; son la puerta de entrada a conductas más graves, como revela la investigación de medios. Marca el límite temprano.
12	Controlar espacios y horarios de reuniones	Para reuniones sensibles con jefes o editores, prioriza espacios visibles (salas con ventanas, cafeterías, redacción) y horarios laborales. Evita encuentros a solas fuera de horario, especialmente si ya ha habido comentarios o conductas incómodas.
13	Ir acompañada cuando sea necesario	Si sospechas que una reunión puede ser riesgosa, pide que participe otra persona (colega, representante sindical) o di que necesitas estar con alguien de tu equipo; esto desincentiva intentos de acoso y genera testigos.
14	Cuidar tus límites digitales	Mantén separados los canales personales y laborales (no des tu WhatsApp privado si no es necesario; usa correo corporativo para temas de trabajo). Ajusta la privacidad en redes para que jefes/colegas no accedan a tu vida íntima sin tu consentimiento.
15	Limitar respuestas a mensajes y llamadas invasivas	Si un jefe/colega escribe fuera de horario con insinuaciones, responde solo lo necesario en horario laboral o no respondas; guarda la conversación como prueba y, si lo consideras seguro, aclara que esas comunicaciones son inapropiadas.
16	Limitar respuestas a mensajes y llamadas invasivas	Rechaza propuestas explícitas o implícitas de intercambiar sexo o citas por contratos, ascensos o viajes. Si ocurre, documenta y busca asesoría antes de decidir la vía de denuncia.
17	Establecer límites en espacios «sociales» de trabajo	En bares, almuerzos o viajes de trabajo, mantén el mismo estándar profesional: si ves que el ambiente se sexualiza o aumenta el consumo de alcohol, evalúa retirarte o mantenerte con personas de confianza.
18	Planificar salidas seguras de la oficina	Si un jefe/colega te espera en estacionamientos o pasillos vacíos, organiza tu salida con otras personas, cambia horarios o pide acompañamiento. Documenta estos hechos como parte del patrón de acoso.

Actuación		
Nº	Acción	Cómo llevarla a la práctica en medios y oficinas
19	Documentar todo incidente	Anota fecha, hora, lugar, qué se dijo o hizo, quiénes estaban, y tu respuesta. Guarda correos, mensajes, notas de voz y cualquier rastro digital; esta evidencia es clave para que te tomen en serio en quejas internas o legales.
20	Usar la queja informal cuando sea seguro	Si el riesgo de represalia es bajo, puedes pedir a una persona de confianza (por ejemplo, otra jefa o recursos humanos) que hable con el agresor recordándole las normas, sin abrir un expediente formal. Esto a veces detiene conductas tempranas.
21	Preparar la queja formal	Si el acoso persiste o es grave, prepara una queja formal clara y basada en hechos, adjuntando evidencias y testigos. Ten copia de todo; Women in News recomienda plazos, personas encargadas y confidencialidad en la investigación.
22	Usar redes y organizaciones externas para denuncias	Ten a mano contactos de organizaciones feministas y de periodistas en Venezuela que documentan acoso sexual para orientación legal y acompañamiento emocional. Esto es clave si el medio protege al agresor.
23	Cuidar tu seguridad laboral	Antes de denunciar, evalúa con asesoría externa los posibles impactos sobre tu contrato, salario o asignaciones; el estudio IWMF/ INSI y los resultados de la encuesta hecha para esta investigación muestran que muchas mujeres no denuncian por miedo a perder el trabajo. Diseña un plan B (freelance, otro medio).
24	Proteger tu reputación frente a represalias	Anticipa posibles campañas de difamación interna («ella provocó», «es conflictiva»). Responde con hechos, mantén la calma en público y apóyate en colegas que reconozcan tu profesionalismo.



Autocuidado y apoyo en red		
Nº	Acción	Cómo llevarla a la práctica en medios y oficinas
25	Practicar autocuidado emocional	Reconoce que el acoso puede generar culpa, vergüenza, ansiedad e insomnio. Acéptalo como válido y no te juzgues por sentirte afectada.
26	Buscar apoyo psicológico si lo necesitas	Si los síntomas persisten tras el acoso (estrés, miedo al trabajo, ataques de pánico), busca ayuda de profesionales o grupos de apoyo; los manuales de seguridad recomiendan atención informada para periodistas.
27	Evitar el aislamiento	Comparte tu experiencia con colegas de confianza o redes de mujeres periodistas; muchas mujeres descubren que no son las únicas y eso disminuye la vergüenza y la culpa.
28	Participar en iniciativas colectivas	Súmame a campañas internas o gremiales para encuestas de clima laboral, construcción de protocolos, talleres de sensibilización y comités de apoyo; Women in News recomienda estos pasos para cambiar la cultura institucional.
29	Reconocer que nunca es tu culpa	Recuerda que el responsable siempre es quien acosa, no lo que vestías, dijiste o tu situación laboral; todas las guías existentes insisten en rechazar la culpabilización de la víctima. Esta perspectiva es central para tu autocuidado.
30	Proteger tu trayectoria profesional	Recuerda que tu objetivo no es «aguantar» para conservar el puesto, sino poder trabajar en un entorno seguro; si el medio protege sistemáticamente a agresores, evalúa, cuando puedas, rutas para migrar a espacios más seguros, con apoyo de redes profesionales.

## Ruta de identificación, prevención y actuación para mujeres periodistas en Venezuela frente al acoso sexual laboral en coberturas

### Identificación: señales de acoso antes, durante y después de la cobertura

Fuente	Señal	Descripción
Fuentes (funcionarios, entrevistados)	Condicionamiento de la información	La fuente sugiere darte la entrevista o dato solo si se ven en un lugar privado, fuera de horario laboral o en contexto social (cenas, tragos).
	Invasión del espacio físico	Durante la entrevista, se acerca innecesariamente, te toca el hombro, espalda o mano "de manera paternalista" o busca contacto constante.
	Comentarios sobre la apariencia	Desvía el tema para comentar tu ropa, perfume o físico. Ej: «Tan bonita y haciendo preguntas tan duras».
	Uso de canales no profesionales	Insiste en escribirte para temas «personales» o fuera de horario, con lenguaje familiar o emojis afectuosos.
Colegas o superiores	«Proteccionismo» excesivo	Un colega o camarógrafo controla con quién hablas o te pide quedarte sola con él en la unidad móvil o transporte sin necesidad.
	Asignaciones por «atractivo»	Editor te asigna fuente porque «a ese ministro le gustan mujeres como tú», usando tu género para obtener información.
Entorno de cobertura	Aislamiento forzado	Funcionario de seguridad o ente público te separa de tu equipo para entrar sola a una oficina a «esperar la declaración».
	Recolección de datos personales	Funcionarios piden tu número personal o redes sociales bajo excusa de «seguridad», en vez de credenciales de prensa.



### Prevención: antes y durante la cobertura

Sección	Acción	Descripción
1. Preparación (antes de salir)	Red de seguridad activa	Informa a un contacto de confianza (fuera del medio) y a tu editor a qué lugares y con quién te reunirás.
	Técnica del «Check-in»	Establece con tu medio que, en coberturas de riesgo o con fuentes difíciles, enviarás un mensaje cada 30 minutos
	Compartir ubicación	Activa la «ubicación en tiempo real» por WhatsApp o Google Maps con tu contacto de seguridad.
	Batería al 100 %	Lleva una batería externa (powerbank) y cable.
	Cero datos sensibles	Si la fuente es de alto riesgo, limpia tu historial de chats o usa mensajes temporales.
	Identificación	Lleva carnet de prensa visible, pero fácil de ocultar si la situación se torna hostil.
2. En el lugar (durante la pauta)	Escaneo del entorno	Identifica al menos dos rutas de salida y dónde están los baños (evita que te sigan o acorralen allí).
	Trabajo en binomio	Mantente siempre a la vista de tu camarógrafo/a, fotógrafo/a u otro/a colega que te acompañe. Establezcan una «palabra clave» de emergencia para retirarse. Nunca entrar a oficinas privadas o lugares aislados sin tu colega acompañante. Si la fuente se opone, es una señal de alerta máxima: No entres.
	Límites con la fuente	la entrevista es en una oficina, pide puerta abierta. Si se torna inapropiada, digo: «Mi rol aquí es estrictamente profesional, continuemos». Ante un comentario sobre el aspecto físico, usar la frase: «Gracias, pero volviendo al tema que nos ocupa, ¿qué respuesta tiene sobre [tema de la entrevista]?». Esto marca una frontera profesional clara.
	No entregues tu equipo	Tu teléfono y grabadora son herramientas. Si piden revisarlos sin orden judicial, recuerda tu derecho a la privacidad.

## Prevención: antes y durante la cobertura

Sección	Acción	Descripción
3. Señales de «retirada inmediata»	Insistencia en lugar privado/cerrado	Abandona el lugar si la fuente insiste en llevarte a un lugar privado o cerrado.
	Consumo de alcohol	Abandona si hay consumo de alcohol por entrevistados o fuentes.
	Contacto físico no deseado	Abandona si sientes contacto no deseado (mano en cintura, hombros, etc.).
	Separación del equipo	Abandona si los funcionarios de seguridad intentan separarte de tu equipo.
4. Cierre (después de la pauta)	Confirmación de salida	Avisa a tu red de seguridad que estás fuera y en camino a redacción o hogar.
	Respaldo de evidencia	Si hubo acoso (comentarios, gestos), anótalo de inmediato en notas con hora y nombres.



## Actuación: en caso de acoso sexual durante la cobertura

Sección	Acción	Descripción
1. En el lugar (durante la pauta)	Prioriza tu seguridad física	Si el acoso escala o te sientes en riesgo, aléjate del lugar de inmediato y busca un espacio seguro o regresa con tu equipo. Si no existe posibilidad de escape, intenta manejar la situación teniendo siempre como prioridad tu integridad física y tu vida.
	Busca apoyo inmediato	Contacta a una colega, editor, representante sindical u otra persona de confianza para no manejar la situación sola.
2. Justo después del acoso	Registra todo lo que recuerdes	Anota fecha, hora, lugar, qué pasó, palabras textuales y posibles testigos; guardar mensajes, audios o fotos como evidencia.
	Informa a tu medio, organización o institución de trabajo	Reporta el acoso a la jefatura, área de recursos humanos o comité de seguridad, siguiendo los protocolos internos (si existen).
3. Poco después del acoso	Evalúa la pertinencia de hacer una denuncia formal	Con asesoría legal o de una organización de periodistas o de derechos humanos, valora si es pertinente que presentes denuncia ante las autoridades competentes.
	Solicita medidas de protección a tu empleador	Pide cambios de asignación, evita contacto con el agresor y exige acompañamiento institucional en futuras coberturas si es necesario.
4. En paralelo	Atiende tu salud mental	Busca apoyo psicológico o grupos de apoyo especializados en violencia contra periodistas o mujeres.
	Ajusta tu plan de seguridad personal	Cuando te sientas preparada para contar lo que te pasó, considera convertir tu experiencia en aprendizaje para otras colegas que podrían correr los mismos riesgos, con el fin de contribuir en el refuerzo de la seguridad colectiva del gremio.
5. A futuro	Convierte tu experiencia en aprendizaje para otras	Establecer alianzas con organizaciones y medios independientes contribuye a visibilizar datos estadísticos y testimonios sobre la violencia de género en el gremio, sin exponer nombres si no se desea.

## ABC ante una agresión

### Cuatro principios clave

**No es tu culpa:** el acoso es una decisión del agresor y una violación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ninguna forma de violencia contra la mujer (física, sexual, psicológica o económica) es responsabilidad de la víctima, independientemente de su comportamiento, vestimenta o acciones. La responsabilidad recae exclusivamente en quien ejerce la agresión, desmantelando la justificación basada en el machismo o la provocación.

**Documenta de inmediato:** si eres víctima de acoso sexual laboral, toma capturas de pantalla, guarda audios y escribe un

relato con fecha y hora. La memoria falla bajo estrés; el registro no.

**Prioriza tu seguridad:** en entornos de baja respuesta institucional, es válido priorizar tu seguridad y bienestar. Esta guía enfatiza el registro técnico de los hechos, el apoyo psicosocial y las acciones colectivas dentro del gremio como rutas complementarias o previas a una denuncia formal, respetando siempre tu autonomía.

**No te aisles:** rompe el silencio con una colega de confianza o con tu red de apoyo antes de dar el paso formal, si es que decides darlo.

### Autocuidado y apoyo psicosocial

El impacto de la violencia sexual en mujeres periodistas suele derivar en estrés postraumático o abandono de la profesión. Para evitar estos desenlaces, esta guía propone aplicar los siguientes recursos:

**Redes de apoyo:** fomentar grupos de escucha entre pares (periodistas apoyando periodistas). Identificar de manera local las instituciones y organizaciones que brindan apoyo jurídico y psicosocial a las mujeres (Ver la lista de contactos de utilidad que contiene esta guía e identifica los contactos de utilidad en tu región).

**Protocolos de seguridad en coberturas:** pautas para el trabajo de campo: compartir ubicación en tiempo real, evitar entrevistas a solas en lugares privados con fuentes desconocidas.

**Primeros auxilios psicológicos:** [la ruta de Primeros Auxilios Psicológicos \(PAP\)](#) en el contexto de Violencia Basada en Género (VBG), diseñada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), es un recurso valioso para este aspecto.

### Ruta de acción rápida

Nivel	Acción clave	Meta
Interno	Carta formal a RRHH / Comité de Ética.	Medidas de protección y separación del agresor.
Gremial	Contactar al SNTP, CNP, Red de Periodistas Venezolanas, IPYS Venezuela y/o Espacio Público.	Respaldo público y monitoreo del caso.
Legal	Denuncia en Ministerio Público, CICPC y Juzgados de Paz.	Orden de alejamiento y sanciones penales.



## Tus derechos como víctima

Derecho	Qué dice la Ley	Frase clave
1. Recepción obligatoria de la denuncia	Ningún funcionario puede negarse a recibir una denuncia por violencia de género.	«El Artículo 71 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que los órganos receptores están obligados a recibir las denuncias. Negarse es una falta que puede acarrear sanciones administrativas para usted».
2. Trato digno y no revictimizante	Tienes derecho a ser tratada con respeto, sin juicios de valor sobre tu ropa, tu profesión o tu vida privada.	«Tengo derecho a recibir un trato digno y sin prejuicios según el Artículo 3. Por favor, evite cuestionar mi comportamiento y límitese a asentar los hechos que estoy relatando».
3. Confidencialidad y privacidad	Tu expediente no debe ser público y tu identidad debe protegerse, especialmente siendo periodista para evitar represalias.	«Solicito que se garantice la confidencialidad de mis datos personales y de mi declaración para resguardar mi integridad física y profesional, tal como lo exige la ley».
4. Medidas de protección inmediatas	No necesitas esperar a que termine un juicio para estar segura. Las medidas se dictan para prevenir un daño mayor.	«Debido al riesgo que corro en mi entorno laboral, exijo que se me otorguen medidas de protección y seguridad inmediatas, según lo previsto en el Artículo 87».
5. Acompañamiento y asesoría	Puedes estar acompañada por personas de tu confianza o profesionales durante todo el proceso.	«La ley me faculta para estar acompañada durante este acto por mi abogado/persona de confianza. No es un procedimiento que deba realizar en aislamiento».
6. Gratuidad	Todo el proceso, exámenes y copias de actas deben ser gratuitos.	«Este proceso es gratuito según la Constitución y la Ley Orgánica. No debe haber ningún cargo por la recepción o trámite de mi denuncia».

## Tus derechos irrenunciables (cítalos)

Si un funcionario o directivo intenta ignorarte, recuerda que tienes:

**Derecho a la recepción obligatoria:** ninguna autoridad puede negarse a tomar tu denuncia (Art. 72 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

**Derecho a medidas de protección:** puedes pedir alejamiento del agresor desde el día 1. Derecho a la gratuidad y trato digno: no debes pagar por trámites ni ser juzgada por tu conducta.

**Derecho a ser tratada como mujer sujeta de derechos:** aunque este derecho se corresponde con la necesidad de generar mayor sensibilidad sobre los aspectos que constituyen un sistema social machista, es importante tener presente que mereces ser tratada como una mujer que tiene derechos y no como una mujer víctima. «El empoderamiento es total una vez que la mujer pueda construir una vida en la que se den por sentado esos derechos», dice al respecto Yorelis Acosta, psicóloga y experta evaluadora de esta guía.



## Ejemplo de formato de recepción de denuncia ante un órgano estatal

### Ejemplo de formato de recepción de denuncia ante un órgano estatal

DENUNCIA  
Fecha de la denuncia: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_

Dirección de domicilio: \_\_\_\_\_ Teléfonos: \_\_\_\_\_

Residencial: \_\_\_\_\_ Móvil: \_\_\_\_\_

Otro: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_ Otra red social: \_\_\_\_\_

Exposición de los hechos (tiempo, lugar y modo): \_\_\_\_\_

Indicar otras acciones realizadas sobre el caso: \_\_\_\_\_

Consentimiento: todo lo aquí descrito puede ser utilizado con fines de documentación, investigación y estadísticas bajo protección de nombres de los implicados.

Firma  
Receptor de la denuncia  
Nombres y apellidos

Firma

Huella del pulgar izquierdo

Huella del pulgar derecho

36

## Lista de contactos para apoyo y asistencia ante el acoso sexual laboral

### Nacional y en Caracas

- 1. Psicoapoyo de AVESA.** Atención psicológica presencial, virtual y telefónica. La atención presencial es en la sede en Caracas, de lunes a jueves de 9:00 am a 1:00 pm. La atención telefónica y virtual es de lunes a viernes de 8:00 am a 8:00 pm. Es un servicio gratuito y confidencial, al que se accede previa cita, solicitada a través del correo electrónico: psicoapoyo@avesaweb.com o enviando un mensaje de texto o de WhatsApp al +58 424-1659742.
- 2. Alianza Unidas por Ti** (CEPAZ y aliados). Servicios: Acompañamiento psicológico de emergencia, orientación legal y rutas de denuncia. Contacto: +58 412-3031267 / +58 424-1851195. Web: cepaz.org
- 3. Psicodata UCAB.** En el mapa seleccionas el estado y te indican los servicios gratuitos. No es solo mujeres pero sirve
- 4. Proyecto Redes.** Dirección: Av. Cecilio Acosta, Qta. La Milagrosa, N° 36, San Bernardino. Teléfono: +58 212-5528319. Descripción: Atención en Psiquiatría. Consultas en casos de violencia doméstica y drogas.

- 5. Fundación para la Prevención de la Violencia Doméstica hacia la Mujer (FUNDAMUJER** Organización No Gubernamental. Teléfonos: +58 416-6071273, +58 414-2438913 y +58 414-3281196. Horario: 24 horas por vía correo electrónico todos los días del año: fundamujervenezuela@gmail.com. Web: www.fundamujer.org.ve

### Lara

- 1. Asociación Larense de Planificación Familiar (ALAPLAF).** Atención psicosocial. Licenciada Mariangel Colmenarez +58 414-5077890 y Licenciada Isamar Lugo. +58 414-5077840.

### Mérida

- 1. Apoyo psicosocial UNIANDES.** +58 4166023168
- 2. Grupo de apoyo Linda Loaiza de la Red Mérida feminista.** Publicación por Instagram de los días y lugar de encuentro.

### Zulia

- 1. Fundación Rehabilitarte:** Ofrece primeros auxilios psicológicos gratuitos en el estado Zulia. Tienen líneas telefónicas divididas por días de lunes a sábado (8:00 am - 8:00 pm). Lunes y martes: +58 424-6270439. Miércoles y jueves: +58 414-9610311. Viernes y sábado: +58 424-6077865. También tienen una línea de emergencia: +58 424-6115506.

47

Medianálisis

## Legislación

### Instrumentos para prevenir y sancionar la VBG

El derecho humano que tiene todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia se reconoce en la Constitución nacional en sus artículos 20, 21 y 23, así como los tratados de rango constitucional suscritos y ratificados por Venezuela (CEDAW y Belém Do Para) y desarrollados en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LOSDMVLV), así como es un mandato Constitucional la defensa y desarrollo de las personas y el respeto de la dignidad humana.

Venezuela también ha firmado otras convenciones y declaraciones en las cuales se compromete con la defensa de los derechos humanos, la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como: Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995. Y finalmente su compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Convención de Belém do Pará, firmada y ratificada por Venezuela el 06 de septiembre de 1994, es clave para el acoso sexual laboral a periodistas porque define la violencia de género (incluyendo daño físico, sexual y psicológico) como violación de derechos humanos, obliga a los Estados a prevenir y sancionar, y protege el derecho a informar libremente, siendo fundamental para crear protocolos y exigir responsabilidad a empresas de medios ante agresiones y silenciamiento, como se ve en casos donde se denigra a periodistas por su género para silenciarlas. Artículo 2:

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones

educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Art 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Bajo el marco de la CEDAW –ratificada por todos los países de Iberoamérica–, el acoso sexual laboral se define claramente: es una forma de violencia y discriminación contra la mujer por el solo hecho de serlo. Este respaldo internacional obliga a los Estados y organizaciones a garantizar entornos de trabajo seguros, donde la labor periodística no esté condicionada por el hostigamiento o la violencia de género.

### Recomendaciones de la CEDAW

#### Artículo 11, numeral 17:

– «La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo».

#### Artículo 11, numeral 18:

– «El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho haciendo un medio de trabajo hostil».

#### Artículo 16, numeral 24:

«[Los Estados Parte] Incluirán en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo».

«[Los Estados Parte] Adoptarán las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas».

«[Los Estados Parte] Tomarán medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra

todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo».

La importancia de poner fin a la violencia contra las mujeres y abordar su seguridad también se reconoce en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y los avances en ese sentido se miden por el cumplimiento de las siguientes metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Meta 16.10 del ODS 16: Uno de los indicadores para medir el cumplimiento de esta meta, que se refiere a garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, es el «número de casos verificados de asesinato, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de periodistas, miembros asociados de los medios de comunicación, sindicalistas y defensores de los derechos humanos en los 12 meses anteriores».

Metas 5.1 y 5.2 del ODS 5: Estas metas se centran en eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

## Instrumentos para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José): Protege el derecho a la integridad personal y la honra, pilares que se vulneran en casos de acoso sexual. Venezuela firmó y ratificó esta convención en 1977, reconociendo la competencia de la CIDH y la Corte IDH.
2. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en 1995: emanada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, fue un hito fundamental porque sacó el acoso sexual de la esfera privada y lo situó como un problema de política pública y derechos humanos. En el texto de la Plataforma de Acción, el acoso sexual laboral se aborda principalmente en dos áreas críticas: La Mujer y la Economía (Área F) y La Violencia contra la Mujer (Área D).

### Definición del Acoso Sexual como Violencia (Área D)

Beijing fue uno de los primeros instrumentos internacionales de gran alcance en definir

explícitamente el acoso sexual como una forma de violencia.

- **Párrafo 113:** Establece que la violencia contra la mujer impide el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz. Define la violencia como actos que causan daño físico, sexual o psicológico, e incluye explícitamente el «acoso sexual y la intimidación en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares».

### Eliminación de la Discriminación en el Empleo (Área F)

La Plataforma vincula el acoso sexual directamente con la desigualdad económica y la falta de oportunidades para las mujeres.

- **Párrafo 161:** Insta a los gobiernos, al sector privado y a los sindicatos a tomar medidas para garantizar que las mujeres no sean discriminadas

**Objetivo Estratégico F.5:** Se enfoca en “eliminar la segregación en el empleo y todas las formas de discriminación en el trabajo”. Se pide específicamente:

- Promulgar y aplicar leyes contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Crear mecanismos de denuncia que sean

seguros y confidenciales.

- Desarrollar programas de sensibilización para que tanto empleadores como empleados reconozcan y prevengan estas conductas.

Aunque la Plataforma de Beijing no es un «tratado» vinculante (como sí lo es el Convenio 190 de la OIT), funciona como una hoja de ruta política. En Latinoamérica, los compromisos de Beijing fueron el motor que impulsó:

- La reforma de los **Códigos del Trabajo** en las décadas de los 90 y 2000 para incluir el acoso sexual como causal de despido o de demanda por tutela de derechos.
- La creación de los **Ministerios de la Mujer** (o Institutos Nacionales) en la región, que han utilizado Beijing para presionar por leyes integrales contra la violencia de género que incluyan el ámbito laboral.

Beijing 1995 fue el documento que obligó a los países latinoamericanos a reconocer que el acoso sexual no era un «incidente aislado», sino una barrera estructural para la autonomía económica de las mujeres. Además, bajo este marco, la seguridad de las mujeres periodistas se vincula directamente con la igualdad de condiciones. Esto requiere dos acciones

estratégicas por parte de los medios: integrar a las mujeres en los espacios de toma de decisiones y erradicar los estereotipos de género en el contenido informativo, garantizando así un entorno profesional justo y seguro.

3. [Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo:](#) la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por su parte, publicó en 2019 el. Se trata de un instrumento diseñado para que las organizaciones de la región establezcan estándares claros de prevención, detección y sanción de conductas que vulneren la dignidad humana en el trabajo.

El protocolo de la OISS sirve como la hoja de ruta técnica que las empresas venezolanas pueden adoptar para cumplir con la ley, evitando que las denuncias se pierdan en la burocracia interna o terminen directamente en inspectorías del trabajo por falta de resolución interna.

Como Venezuela es miembro de la OISS, este protocolo es una referencia obligatoria para los entes de seguridad social y administración pública, impulsando la

creación de unidades de igualdad de género dentro de las instituciones del Estado.

4. [Ley Modelo Interamericana contra la Violencia Digital de Género:](#) el marco jurídico regional se fortaleció esta ley publicada en diciembre de 2025. Previo a esta ley, la OEA ya había trazado una hoja de ruta conceptual mediante una guía que cataloga las agresiones en entornos digitales. Este catálogo se caracteriza por ser dinámico y adaptable, reconociendo que la violencia digital evoluciona junto con la tecnología. Además, destaca por su enfoque inclusivo al incorporar términos acuñados por usuarias jóvenes para describir las particularidades de la violencia en el ecosistema digital.
5. [Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:](#) tipifica delitos de violencia física, psicológica, acoso sexual y violencia mediática/simbólica (Art. 52-54), prohibiendo la difusión de mensajes que ofendan o denigren a la mujer.
6. [Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:](#) los artículos 164 y 165

prohíben el acoso laboral y sexual. Permite que la periodista se separe de su cargo con indemnización (autodespido) si el empleador no garantiza un entorno seguro.

7. [Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:](#) define el acoso como un riesgo psicosocial que el empleador debe prevenir para garantizar la salud de los trabajadores.

## Glosario

Definición del acoso sexual establecido por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de Estados Unidos:

- **Acoso sexual laboral:** insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que afecten explícita o implícitamente el empleo de un individuo, interfieran irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o creen una actitud intimidante, hostil u ofensiva. ambiente de trabajo.

Tipos de acoso sexual laboral, definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- **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 el destinatario; 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».

- **Entorno de trabajo hostil:** «Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario».

Tipos de violencia basada en género definidos por ONU Mujeres:

- **Violencia económica:** es la que busca lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de alguien controlando totalmente sus recursos económicos, impidiéndole acceder a ellos y/o prohibiéndole trabajar o estudiar.
- **Violencia psicológica:** procura generar miedo con intimidación; amenazar con dañar físicamente a la persona, su pareja, hijos, mascotas o bienes; someterla a maltrato psicológico o forzarla a aislarse de amigos, familia, escuela o trabajo.
- **Violencia emocional:** busca minar la autoestima de una persona con críticas constantes, infravaloraciones, insultos o abuso verbal; dañar la relación con los hijos o impedir ver a la familia y amigos.
- **Violencia física:** es la que causa o intentar

causar daño golpeando, pateando, quemando, agarrando, pellizcando, empujando, abofeteando, jalando el cabello, mordiendo, negando atención médica, obligando a consumir alcohol/drogas o usando cualquier fuerza física. También incluye daños a bienes tangibles.

- **Violencia sexual:** incluye «cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas».

Tipos de violencia contra las mujeres establecidas en la Ley Orgánica sobre el Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de violencia:

- **Violencia contra las mujeres:** comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad,

así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.

- **Acoso u hostigamiento:** toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigido a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.
- **Violencia sexual:** toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente y libremente su sexualidad, comprendiendo ésta no solo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no, genital, tales como la violencia sexual, acto sexual, acto sexual con víctima especialmente vulnerable y abuso sexual sin penetración.
- **Acoso sexual:** 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 acusarle a la mujer un daño relacionado con legítimas expectativas que esta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

- **Violencia laboral:** es toda discriminación, amenaza, acoso y hostigamiento hacia la mujer por razones de género en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o generen un medio de trabajo hostil, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supediten la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral el quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo o no otorgar los permisos respectivos para que las mujeres víctimas de violencia puedan cumplir con las

actividades que requieren su presencia conforme a lo establecido en esta Ley.

- **Violencia mediática:** es la exposición de la mujer, niña o adolescente, a través de cualquier medio de difusión, que de manera directa o indirecta explote, discrimine, deshonre, humille o que atente contra su dignidad con fines económicos, sociales o de dominación.
- **Violencia informática:** es todo acto que involucre como medio para la comisión de un delito de violencia contra la mujer el uso de tecnologías de la información y comunicación, mediante el empleo o la divulgación de material audiovisual, imágenes, datos y cualquier otra información de una mujer para ejercer violencia psicológica, acoso, hostigamiento, acoso sexual, violencia mediática, simbólica, política o cualquier otra forma de violencia.

## Referencias Bibliográficas

ACME, WAN-IFRA & Women in News. (2021). Resources for combating sexual harassment in the newsroom. <https://acme-ug.org/2021/07/28/resources-for-combating-sexual-harassment-in-the-newsroom/>

Acosta, Y. (2026). Condiciones laborales, hábitos de salud y alteraciones del estado de ánimo en periodistas: un análisis cuantitativo. *Human Network Journal*, 2, 1-10. <https://zenodo.org/records/17946258>

Amnistía Internacional Argentina. (2024). Muteadas: El impacto de la violencia digital en el debate público. [https://amnistia.org.ar/wp-content/uploads/delightful-downloads/2024/10/Muteadas\\_InformeCompleto.pdf](https://amnistia.org.ar/wp-content/uploads/delightful-downloads/2024/10/Muteadas_InformeCompleto.pdf)

APES (Asociación de Periodistas de El Salvador). (2024). Guía de derechos de mujeres periodistas. [https://apes.org.sv/wp-content/uploads/2024/06/Guia\\_Derechos-de-mujeres-periodistas.pdf](https://apes.org.sv/wp-content/uploads/2024/06/Guia_Derechos-de-mujeres-periodistas.pdf)

Article 19. (2020). Estrategias de autocuidado para mujeres periodistas en escenarios de violencia. [https://seguridadintegral.articulo19.org/wp-content/uploads/2020/11/art19\\_2020\\_infografia-EstrategiasAutocuidadoMujeres.pdf](https://seguridadintegral.articulo19.org/wp-content/uploads/2020/11/art19_2020_infografia-EstrategiasAutocuidadoMujeres.pdf)

Article 19. (2023). Guía práctica de seguridad para la cobertura en zonas de riesgo. [https://artigo19.org/wp-content/blogs.dir/24/files/2023/08/A19\\_Gua\\_practica\\_de\\_seguridad\\_para\\_la\\_cobertura\\_en\\_zonas\\_de\\_riesgo.pdf](https://artigo19.org/wp-content/blogs.dir/24/files/2023/08/A19_Gua_practica_de_seguridad_para_la_cobertura_en_zonas_de_riesgo.pdf)

Article 19. (2022). La seguridad de las mujeres periodistas. <https://www.article19.org/wp-content/uploads/2022/03/AdvoSheet-ES.pdf>

Article 19. (2025). End impunity for tech-facilitated violence against women journalists. [www.article19.org/resources/end-impunity-for-tech-facilitated-violence-against-women-journalists](http://www.article19.org/resources/end-impunity-for-tech-facilitated-violence-against-women-journalists)

Article 19. (2022). Equally Safe: Towards a feminist approach to the safety of journalists. [https://www.article19.org/wp-content/uploads/2022/12/Equally-Safe-FemSoj\\_08.12.22.pdf](https://www.article19.org/wp-content/uploads/2022/12/Equally-Safe-FemSoj_08.12.22.pdf)

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/constituci-20220316143116.pdf>

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2022). Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220115184220.pdf>

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf>

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220225124400.pdf>

BeBloomers. (2024). La víctima perfecta: ¿cómo juzgamos a quienes han sufrido una agresión sexual? <https://bebloomers.com/nosotros/feminismo-y-conciencia-social/victima-perfecta-mito/>

Cofavic. (2025). La carga invisible: Guía para preservar la salud mental y física de personas defensoras. <https://cofavic.org/publicamos-nueva-guia-para-la-salud-mental-y-fisica-de-personas-defensoras/>

Cofavic. (2021). Protocolo para atención psicológica a víctimas de violaciones a derechos humanos. <https://cofavic.org/wp-content/uploads/2021/06/Protocolo-COFAVIC-para-atencion-psicologica-a-victimas-de-violaciones-a-ddhh.pdf>

Comisión Interamericana de Mujeres. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de Estados Americanos.

Committee to Protect Journalists (CPJ). (2019). Physical Safety: Mitigating Sexual Violence. <https://cpj.org/2019/09/physical-safety-mitigating-sexual-violence/>

Comunicar Igualdad. (s.f.). Ser periodista en Twitter. <https://comunicarigualdad.com.ar/periodista-en-twitter/>

Consejo de Redacción. (s.f.). Guía breve para mujeres periodistas. [https://consejoderedaccion.org/webs/Guia\\_breve\\_para\\_mujeres\\_periodistas/GuiaBreveParaMujeresPeriodistas.pdf](https://consejoderedaccion.org/webs/Guia_breve_para_mujeres_periodistas/GuiaBreveParaMujeresPeriodistas.pdf)

Dart Center for Journalism and Trauma. (s.f.). Recursos sobre trauma, violencia sexual y autocuidado para periodistas. <https://dartcenter.org>

Demos. (2014). Misogyny on Twitter. [https://www.demos.co.uk/files/MISOGYNY\\_ON\\_TWITTER.pdf](https://www.demos.co.uk/files/MISOGYNY_ON_TWITTER.pdf)

Derechos Digitales. (2023). Latin America in a Glimpse 2023. [https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/DD\\_Glimpse\\_23\\_ESP.pdf](https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/DD_Glimpse_23_ESP.pdf)

Espacio Público. (s.f.). Informes sobre libertad de expresión. <https://espaciopublico.org>

Ethical Journalism Network (EJN). (s.f.). Five Core Principles of Journalism. <https://ethicaljournalismnetwork.org/who-we-are-5-principles-of-journalism>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (s.f.). Afiche PAP [Afiche]. <https://venezuela.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/afichepap.pdf>

Fundación Gabo. (2018). Consejos para mujeres periodistas que son acosadas en su trabajo. <https://fundaciongabo.org/es/etica-periodistica/recursos/consejos-para-mujeres-periodistas-que-son-acosadas-en-su-trabajo>

Global Center for Journalism and Democracy (GCJD). (s.f.). Maintaining Boundaries: Sources, Colleagues, Supervisors. <https://gcjt.org/resources/maintaining-boundaries-sources-colleagues-supervisors?section=1>

Global Investigative Journalism Network (GIJN). (s.f.). Capítulo 3: Recursos de seguridad. <https://gijn.org/es/recurso/capitulo-3-recursos-de-seguridad>

Hagen, A. L. (2015). Meningers mot: Netthat og ytringsfrihet i Norge [The Courage of Opinions]. <https://kilden.forskningsradet.no>

Humanas. (s.f.). A qué se refiere (y por qué es injusto) el concepto de “víctima ideal” en casos de violación. <https://www.humanas.cl/a-que-se-refiere-y-por-que-es-injusto-el-concepto-de-victima-ideal-en-casos-de-violacion/>

IDEHPUCP. (s.f.). Las responsabilidades de las empresas periodísticas frente a la violencia de género en espacios laborales. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/las-responsabilidades-de-las-empresas-periodisticas-frente-a-la-violencia-de-genero-en-espacios-laborales-25980/>

Iniciativa Spotlight. (2021). Guía de autocuidado. [https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Guia\\_Spotlight\\_Autocuidado\\_Vmail\\_290721.pdf](https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/Guia_Spotlight_Autocuidado_Vmail_290721.pdf)

International Center for Journalists (ICFJ). (2022). Protocolos de Seguridad para Periodistas. [https://www.icfj.org/sites/default/files/2022-12/PROTOCOLOS%20DE%20SEGURIDAD%20\(Final%2010-29-2022\).pdf](https://www.icfj.org/sites/default/files/2022-12/PROTOCOLOS%20DE%20SEGURIDAD%20(Final%2010-29-2022).pdf)

International Women’s Media Foundation (IWMF) & International News Safety Institute (INSI). (2014). Violence and Harassment against Women in the News Media: A Global Picture. <https://e1.nmcdn.io/assets/iwmf/wp-content/uploads/2018/06/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf>

International Women’s Media Foundation (IWMF). (2024). Guía para proteger a las redacciones. <https://e1.nmcdn.io/assets/iwmf/wp-content/uploads/2024/07/IWMF-Guia-para-proteger-a-las-redacciones43.pdf>

International Women’s Media Foundation (IWMF). (2024). Guía de salud mental para periodistas. <https://e1.nmcdn.io/assets/iwmf/wp-content/uploads/2024/07/IWMF-Guia-de-salud-mental-para-periodistas.pdf>

IPYS Venezuela. (2023). Informe 2023: Precariedad y sin tiempo para ser: Así ejercen las periodistas venezolanas. <https://ipysvenezuela.org/tejiendo-redes/informe/precariedad-y-sin-tiempo-para-ser-asi-ejercen-las-periodistas-venezolanas/>

IREX. (s.f.). SAFE – Securing Access to Free Expression. <https://www.irex.org/project/safe-securing-access-free-expression>

Medianálisis. (2021). Informe 2021: Acoso sexual contra periodistas en Venezuela. <https://www.medianalisis.org/wp-content/uploads/2021/11/INFORME-ACOSO-SEXUAL-CONTRA-PERIODISTAS.pdf>

Ministerio de Igualdad de España. (2023). Guía sindical de actuación ante el acoso sexual. [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/guia\\_acoso3.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/guia_acoso3.pdf)

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

National Union of Journalists (NUJ). (s.f.). NUJ Guidelines on Violence against Women. <https://www.nuj.org.uk/documents/nuj-guidelines-on-violence-against-women/>

Organización de Estados Americanos. (2002). Declaración conjunta sobre libertad de expresión y justicia de género. <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=1233&IID=2>

Organización de Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convención\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención de Belém do Pará. <https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-61.html>

Organización de los Estados Americanos. (2025). Ley Modelo Interamericana contra la Violencia Digital de Género. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Ley%20Modelo%20Interamericana%20Violencia%20Digital%20contra%20Mujeress.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recomendación 206 relativa a la violencia y el acoso. OIT.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>

ONU Mujeres. (2025). Tipping point: The chilling escalation of violence against women in the public sphere in the age of AI. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-12/tipping-point-the-chilling-escalation-of-violence-against-women-in-the-public-sphere-in-the-age-of-ai-en.pdf>

ONU Mujeres (Colombia). (2025). Comunicación y periodismo que cuida: Manual para narrar la paz desde las mujeres. [https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2025-11/manual\\_narrar\\_la\\_paz\\_desde\\_las\\_mujeres.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2025-11/manual_narrar_la_paz_desde_las_mujeres.pdf)

ONU Mujeres (LAC). (2023). Guía para la cobertura periodística de femicidios y violencia basada en género. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/03/guia-para-la-cobertura-periodistica-de-femicidios-y-violencia-basada-en-genero>

ONU Mujeres (México). (2020). Violencia contra mujeres y niñas en el espacio digital: Lo que es virtual también es real. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2020/Diciembre%202020/FactSheet%20Violencia%20digital.pdf>

ONU (Venezuela). (2022). Guía básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales. <https://venezuela.un.org/sites/default/files/2022-11/Guía%20básica%20acoso%20sexual%20WEPs%202022.pdf>

Periodistas Sin Cadenas. (2023). Manual de cobertura, seguridad y protección para mujeres. <https://periodistassin cadenas.org/wp-content/uploads/2023/04/Guia-Cobertura-Mujeres-MFA.pdf>

Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2024). Guía para coberturas peligrosas. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-08/undp-pe-ojopublico-guia-para-coberturas-peligrosas.pdf>

Ross Arguedas, A. et al. (2025). Women and Leadership in the News Media 2025. Reuters Institute for the Study of Journalism. Reuters Institute for the Study of Journalism. Universidad de Oxford [https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2025-03/Ross\\_Arguedas\\_et\\_al%20\\_Women\\_and\\_Leadership\\_2025\\_0.pdf](https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2025-03/Ross_Arguedas_et_al%20_Women_and_Leadership_2025_0.pdf)

Saady, A. (2017). What if...? Safety Handbook for Women Journalists. International Association of Women in Radio and Television (IAWRT).

Secretaría General Iberoamericana. (2025). Modelo de protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo. SEGIB.

SEGIB. (2025). Modelo de protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo. [https://segib.org/wp-content/uploads/2025/06/PROTOCOLO\\_CONTRA\\_ACOSO\\_SEXUAL.pdf](https://segib.org/wp-content/uploads/2025/06/PROTOCOLO_CONTRA_ACOSO_SEXUAL.pdf)

Society of Professional Journalists (SPJ). (s.f.). Resources for combating sexual harassment in the newsroom. <https://www.spj.org/harassment.asp>

Thomson Reuters Foundation. (2024). Checklist – Safety of Women Journalists. <https://safetyofjournalists.trust.org/category/checklist/>

Thomson Reuters Foundation. (s.f.). Checklist and Guidelines on Gender-Sensitive Safety Policies for Newsrooms. <https://safetyofjournalists.trust.org/safety-of-women-journalists-checklist-spa/>

UNESCO. (2021). Gender-sensitive safety policies for newsrooms. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379907>

UNESCO & ICFJ. (2025). The chilling: Global trends in online violence against women journalists. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>

UNFPA Venezuela. (2021). Procedimientos operativos estándar para la prevención y respuesta multisectorial a la violencia basada en género en contextos humanitarios. <https://venezuela.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/poe.pdf>

Voces del Sur Unidas. (2024). Informe Sombra 2024. <https://vocesdelsurunidas.org/wp-content/uploads/2025/09/Informe-Sombra-2024-VDS.pdf>

WAN-IFRA. (2025). Newsroom Policy Guide to Fight Online Harassment. <https://wan-ifra.org/insight/newsroom-policy-guide-to-fight-online-harassment/>

Women in News / WAN-IFRA. (2022). Sexual Harassment Training Handbook. [https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2022/01/20220127\\_SHT-handbook-en-low-res.pdf](https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2022/01/20220127_SHT-handbook-en-low-res.pdf)

Women in News / WAN-IFRA. (s.f.). Sample Sexual Harassment Policy. [https://sexualharassment.womeninnews.org/uploads/file\\_ressources/sample-sh-policy-en-625018f30b059613200583.pdf](https://sexualharassment.womeninnews.org/uploads/file_ressources/sample-sh-policy-en-625018f30b059613200583.pdf)

Women in News / WAN-IFRA. (2018). Manual sobre acoso sexual en los medios. [https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2018/05/Sexual-Harassment-Handbook\\_SPA\\_V3\\_BD.pdf](https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2018/05/Sexual-Harassment-Handbook_SPA_V3_BD.pdf)



**Medi**análisis  
COMUNICACIÓN PARA LA DEMOCRACIA

  
COTEJO.INFO