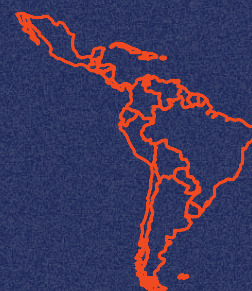


ACOSO SEXUAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

INFORME DE
CENTROAMÉRICA



Investigación sobre
acoso sexual



Women in News



Women in News

Women in News es un programa de desarrollo de medios de comunicación de la Asociación Mundial de Periódicos (WAN-IFRA). Su misión es cerrar la brecha de género en los medios de comunicación.

Trabaja con 80 organizaciones de medios de comunicación de 17 países en África, Oriente Medio y el sudeste asiático gracias al apoyo de la Agencia de Cooperación para el Desarrollo Internacional de Suecia (Sida) y del Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega.

WAN-IFRA es una organización global de la prensa mundial con una membresía de 3.000 empresas editoras de periódicos y emprendedores tecnológicos; y una junta directiva de 60 asociaciones miembros que representan a 18.000 publicaciones en 120 países.

WAN-IFRA (FR)

Alliance de la Presse
d'Information Générale
69 Rue du Chevaleret
75013 Paris, France

CONTACTO

info@womeninnews.org

Director Ejecutivo

Vincent Peyrègne

**DIRECTORA EJECUTIVA
DE DESARROLLO DE
MEDIOS**

Melanie Walker

**EQUIPO DE
INVESTIGACIÓN**

Molly Chimhanda
Mariona Sanz

**JEFE DE IDENTIDAD
DIGITAL Y VISUAL**

Gabriella Siciliano

**GRÁFICOS, DATA y
DISEÑO**

Laura Seal

EDITORA

Cherilyn Ireton

**SOCIO DE LA
INVESTIGACIÓN**

City, University of London
Northampton Square
Londres EC1V 0HB Reino
Unido

INVESTIGADORA

Dra. Lindsey Blumell,
City, University of London

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	01
CONTEXTO	04
METODOLOGÍA	07
DATOS DEMOGRÁFICOS	09
RESULTADOS	11
DENUNCIA Y MEDIDAS	12
ENTREVISTAS A PERSONAS DIRECTIVAS	16
RESULTADOS POR PAÍS.	20
EL SALVADOR	20
NICARAGUA	23
LO QUE PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES	26
RECURSOS DE WIN	29

1

**RESUMEN
EJECUTIVO**

En 2020, WAN-IFRA Women in News (WIN), en colaboración con City, University of London, se propuso determinar el alcance del acoso sexual en las organizaciones periodísticas y medir su eficacia en el manejo del mismo. El proyecto de investigación se centró en las regiones en las que WIN opera: El sudeste asiático, África, la región árabe, así como algunos países de Eurasia (Rusia) y Centroamérica (El Salvador y Nicaragua).

Este informe es un resumen de sus resultados en Centroamérica, con base en la investigación realizada entre agosto y octubre de 2021.

El proyecto de investigación consistió en una encuesta en línea y entrevistas. Un total de 234 profesionales de los medios de comunicación completaron la encuesta en línea.

Además, se realizaron entrevistas en profundidad a 18 personas en puestos directivos de diversos medios de comunicación de El Salvador.

Debido a las restricciones legales a la libertad de expresión y a las amenazas a profesionales de los medios de comunicación en Nicaragua, no pudimos realizar entrevistas en profundidad a esa población.

UN VISTAZO A LOS RESULTADOS



2 DE CADA 3

mujeres han sufrido acoso sexual verbal o físico en el trabajo (59%)



26%

Uno de cada cuatro casos de acoso sexual fue denunciado alguna vez a la gerencia

ACOSO SEXUAL VERBAL EN EL TRABAJO

MUJERES 74%

HOMBRES 19%

1 de 3 personas participantes que se identificaron como de género no conforme sufrió acoso verbal

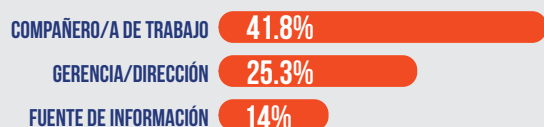
ACOSO SEXUAL FÍSICO EN EL TRABAJO

MUJERES 43%

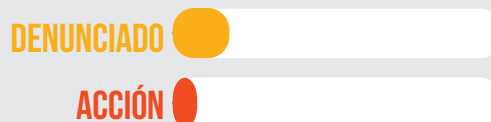
HOMBRES 9%

1 de 3 personas participantes que se identificaron como de género no conforme sufrió acoso físico

LOS 3 PRINCIPALES PERPETRADORES



DENUNCIADO VS. ACCIÓN



Solo se denunciaron el 26% de los casos. Las organizaciones llevaron a cabo alguna acción en el 46% de los casos denunciados.

UN VISTAZO A LOS RESULTADOS

EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS EN PUESTOS GERENCIALES

SI: 19%



Tres de las personas en puestos gerenciales (19%) habían sufrido acoso sexual en el trabajo. Ninguna lo denunció.



Cuando se les preguntó si el acoso sexual es un problema en la industria de los medios, 14 de las 19 personas directivas entrevistadas dijeron que no. Dos dijeron que anteriormente, pero no ahora. Tres dijeron que sí.

MANEJO DEL ACOSO SEXUAL



Un poco menos de la mitad de las organizaciones de medios tienen una política de acoso sexual (48,7%).



Sólo el 6,7% de las personas encuestadas afirma conocer el contenido de la política de acoso sexual de su organización.

2

CONTEXTO

El acoso sexual es frecuente en los medios de comunicación en El Salvador y Nicaragua.

La falta de políticas destinadas a prevenir el acoso sexual, junto con el miedo común que tienen las víctimas de denunciar incidentes, significa que los altos niveles de acoso sexual no se controlan en gran medida.

Muy pocos medios de comunicación en la región han redactado e implementado efectivamente protocolos para abordar el acoso sexual.

Las víctimas no han tenido un camino claro para informar sobre los casos, mientras que la mayoría de los líderes de la industria de los medios continúan dando la espalda al problema.

A nivel mundial, la actitud hacia la violencia sexual y el abuso en el trabajo cambió cuando el movimiento #MeToo despegó en 2017. Alentó a las mujeres a hablar sobre el acoso que enfrentaban en el trabajo y provocó la reflexión y las intervenciones de muchas organizaciones.

Hasta ahora, la investigación sobre el acoso sexual en los medios de comunicación se había centrado principalmente en organizaciones de países occidentales.

WAN-IFRA, a través del programa Women in News (WIN), está liderando la investigación global para llevar una mayor diversidad regional y cultural a la conversación universal sobre el acoso sexual.

En toda Centroamérica, el empoderamiento de las mujeres en los medios de comunicación y una mayor conciencia del acoso sexual en la industria local ha expuesto a los perpetradores y ha aumentado las demandas de respeto mutuo y seguridad.

Sin embargo, y a pesar de los años de información, educación, comunicación y defensa por parte de los grupos de mujeres y las/los ejecutores de programas centrados en los medios de comunicación, gran parte de esta información sigue sin ponerse por escrito.

WIN lleva más de una década trabajando con periodistas y directores/as de medios de comunicación sobre el acoso sexual, pero este estudio proporciona la primera oportunidad de contar con datos a gran escala de cinco regiones (África, Región Árabe, América Central, Eurasia (Rusia) y el sudeste asiático) para apoyar la hipótesis de que el acoso sexual es prevalente y un impedimento significativo para una industria de medios saludable, independientemente del país o el contexto cultural.

Los hallazgos del segmento de Centroamérica de esta investigación, recopilada principalmente de El Salvador y Nicaragua, muestran el nivel del acoso sexual en la industria de los medios. Esperamos que puedan servir de base a otros actores locales y regionales en sus esfuerzos para construir una industria de medios de comunicación más equitativa y sostenible.

De manera preocupante, El Salvador y Nicaragua registraron algunas de las tasas más altas de acoso verbal y físico experimentado de todos los países encuestados para el estudio global. Sin embargo, cuando se les preguntó si creían que el acoso sexual era un problema, la mayoría de las/los ejecutivos de medios locales respondieron “sí”, pero no en su sala de redacción.

Como muestran estos datos, es probable que ese no sea el caso. Los datos permiten a la industria comprender el nivel del problema y crear iniciativas diseñadas para abordar y poner fin al acoso sexual.

En última instancia, los datos hablan de la seguridad en las salas de redacción y en el lugar de trabajo e identifican los factores que directamente impactan la igualdad. También proporcionan un punto de referencia útil para medir el progreso y el cambio.

WIN espera que esta gran base de datos de evidencia estadística permita un mayor análisis de las similitudes y diferencias entre las regiones del Sur Global y el Norte Global y contribuya a una mejor comprensión de las tendencias relacionadas con el acoso sexual tanto a nivel local como global.

La investigación muestra que el acoso sexual no se limita solo a ciertos países. La cultura del acoso sexual debe cambiar, independientemente de la geografía.

WIN se compromete a proporcionar apoyo y recursos a las organizaciones, para reducir los incidentes de acoso sexual y manejar adecuadamente estas situaciones cuando ocurren.

Nuestra misión es avanzar y establecer un entorno de medios estable que abarque la igualdad en el contenido y en la forma en que se trata a las personas, independientemente del género. Esto no se puede lograr si se tolera el acoso sexual de cualquier tipo.



Vea “Lo que pueden hacer las organizaciones” en la página 26 para conocer los pasos concretos que los medios de comunicación pueden dar para gestionar y mejorar la seguridad de su propio entorno laboral.

3

METODOLOGÍA

RECOLECCIÓN DE DATOS

Este proyecto empleó dos métodos para la recolección de datos: una encuesta al personal de los medios de comunicación, distribuida en línea a profesionales en este campo y entrevistas detalladas con personas directivas de los medios de comunicación realizadas en línea.

El enfoque de dos métodos fue diseñado para entender los patrones de acoso sexual en las salas de redacción y medir las percepciones de las y los funcionarios con posiciones de poder dentro de las organizaciones de medios de comunicación.

Las respuestas a la encuesta fueron anónimas y en las entrevistas se asignó un seudónimo a las personas participantes para proteger su identidad.

Las encuestas y las entrevistas en profundidad se realizaron a distancia para cumplir con la normativa COVID-19.

La recolección de datos comenzó en agosto de 2021 en El Salvador y Nicaragua y terminó en octubre del mismo año.

La recolección de datos se hizo en español. Tras las preguntas de filtro iniciales, 234 participantes completaron la encuesta, cinco de los cuales eran de otros países. La encuesta tomó un promedio de 23 minutos en ser completada.

En total, se realizaron 18 entrevistas en profundidad a personas directivas de prensa de diversos medios de comunicación de El Salvador.

Se entrevistó a 14 mujeres y cuatro hombres. Las personas entrevistadas fueron identificadas entre puestos directivos de las organizaciones de medios de comunicación dispuestos a participar en el debate sobre el acoso sexual.

DEFINICIONES, LENGUAJE Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

WIN es consciente de que el lenguaje en torno al género y la sexualidad sigue evolucionando rápidamente, como ocurrió durante la redacción de este informe.

El perfeccionamiento de las palabras y sus definiciones se basa en nuestra comprensión de cómo evolucionan los complejos constructos relacionados con la sexualidad y el género.

En la investigación, las personas participantes seleccionaron su identidad como mujer, hombre o género no conforme, no binario o fluido.

El número de personas encuestadas que se identificó como no conforme fue pequeño. Si bien esto no minimiza sus experiencias, plantea un desafío estadístico, ya que es difícil encontrar relaciones significativas a partir de los datos.

Las pruebas estadísticas suelen requerir un tamaño de muestra mayor para garantizar una distribución

representativa de la población y para que se considere representativa de los grupos de personas a los que se generalizarán o transferirán los resultados.

Por lo tanto, era esencial tenerlo en cuenta. Los datos, sin embargo, muestran que las experiencias de acoso sexual no pueden ser ignoradas por ningún grupo.

Por ello, aunque las cifras son pequeñas, reconocemos este hecho.

WIN reconoce la profunda diversidad en cuanto a tamaño, nivel de desarrollo, sistema político, jurídico y económico, geografía, cultura e historia de cada país.

Por ello, para esta fase de la investigación, nos hemos centrado en los patrones regionales de las experiencias de acoso sexual y, si bien ofrecemos un desglose de los datos país por país, hemos evitado el análisis comparativo.

4

**DATOS
DEMOGRÁFICOS**

DATOS DEMOGRÁFICOS

234 PARTICIPANTES
EN LA ENCUESTA EN LÍNEA

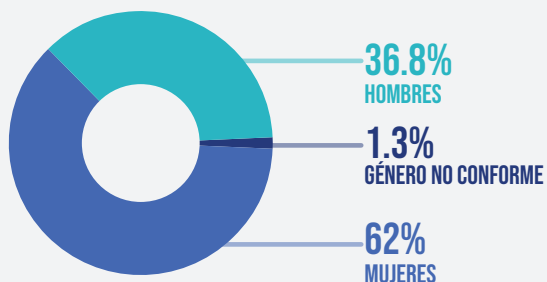


2 PAÍSES PRINCIPALES

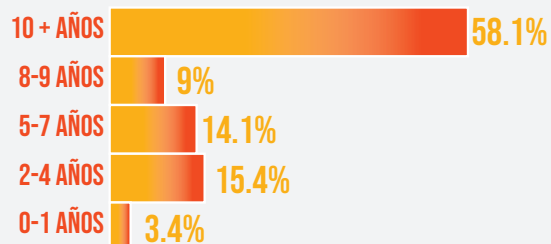
EL SALVADOR 49.1% (115)
NICARAGUA 48.7% (114)
OTROS PAÍSES 2.1% (5)



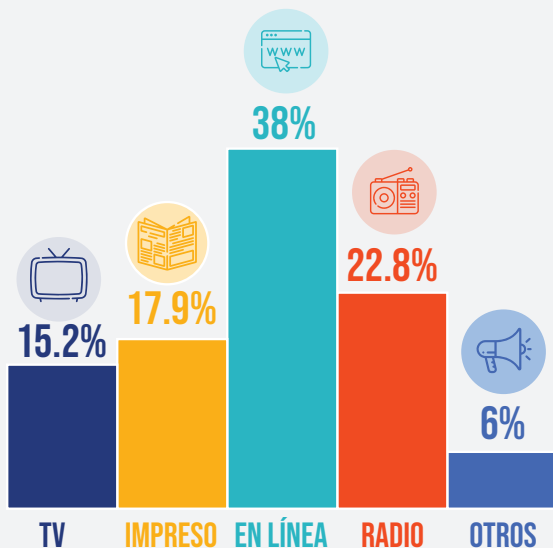
IDENTIDAD DE GÉNERO



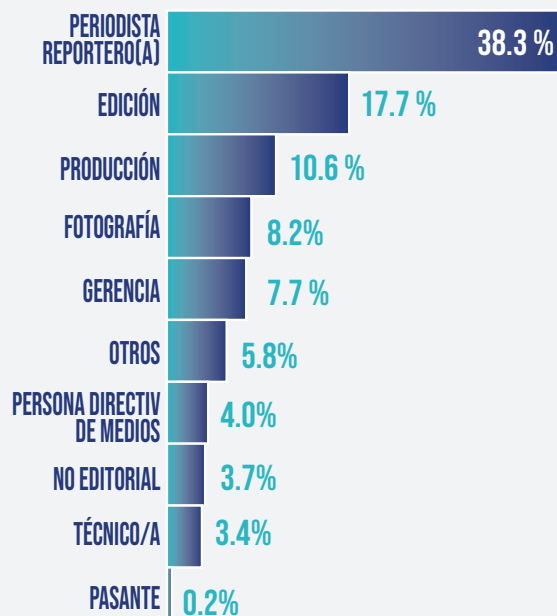
EXPERIENCIA



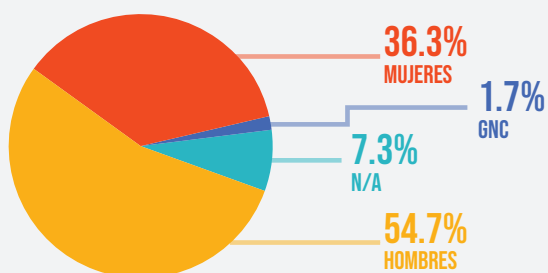
MEDIO



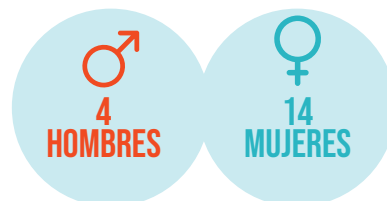
ROL



GÉNERO DE LA JEFATURA



ENTREVISTAS



5

RESULTADOS

DENUNCIA Y MEDIDAS

PREVALENCIA:

LAS MUJERES SON...



3.9 X

VECES MÁS PROPENSAS A SUFRIR ACOSO VERBAL QUE LOS HOMBRES



4.7 X

VECES MÁS PROPENSAS A SUFRIR ACOSO FÍSICO QUE LOS HOMBRES

En la primera serie de preguntas se consultaba a las personas participantes sobre su experiencia de acoso sexual verbal y físico en una escala que iba de nunca a cinco o más veces.

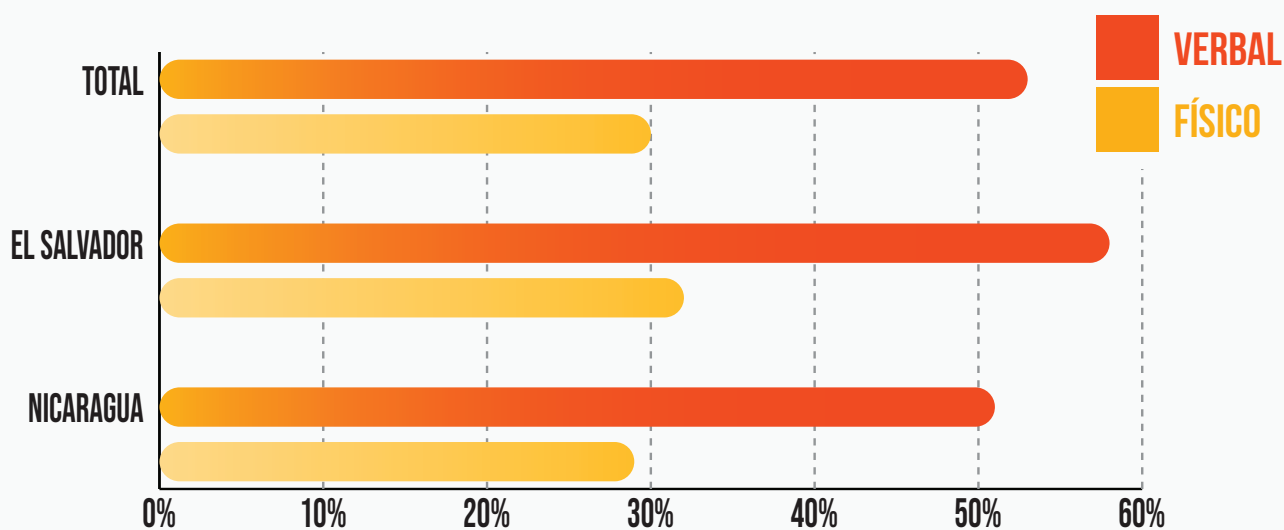
De quienes declararon haber sufrido acoso, el 53% sufrió acoso verbal y el 30% acoso físico.

Para los hombres, el 19% de los participantes indicaron que habían experimentado acoso sexual verbal al menos una vez en el trabajo, y el 9% experimentaron acoso sexual físico al menos una vez.

En cambio, en el caso de las mujeres, 3 de cada 4 participantes respondieron que habían sufrido acoso sexual verbal al menos una vez - un alarmante 45,5% cinco veces o más - y el 43% declaró haber sufrido acoso sexual físico al menos una vez - el 10,3% cinco veces o más.

Aunque el tamaño de la muestra es pequeño, las personas participantes de género no conforme experimentaron acoso sexual verbal y/o físico en un porcentaje del 33%.

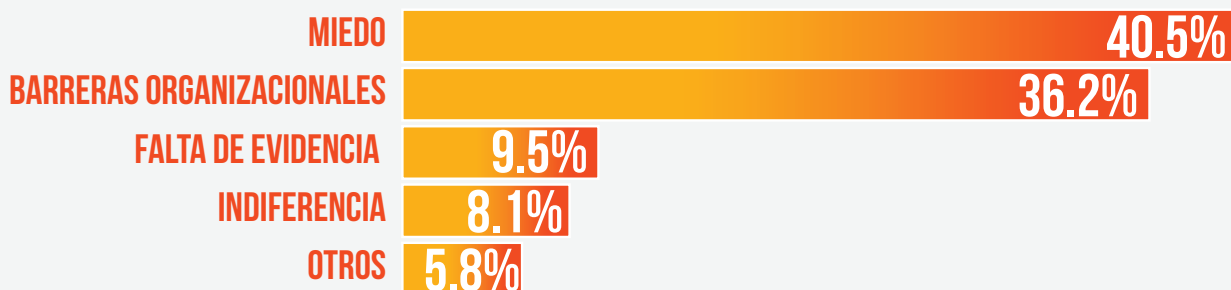
PREVALENCIA DEL ACOSO SEXUAL VERBAL Y FÍSICO



* El porcentaje es un promedio del total de personas encuestadas que han sufrido acoso verbal y físico en el trabajo

DENUNCIA Y ACCIONES

RAZONES PARA NO INFORMAR



*Las respuestas se han categorizadas como:

Miedo: "Tenía miedo de perder mi trabajo"; "Tenía miedo de que afectara negativamente mi trabajo"; "Tenía miedo de que el agresor tomara represalias"; "No quería que me etiquetaran negativamente a mí o a otros"

Barreras organizacionales: "No pensé que mi organización me creería"; "No hay mecanismos de denuncia en mi organización"; "No sabía cómo denunciar";

Falta de evidencia: "No creí que tuviera pruebas"

Indiferencia: "No pensé que fuera gran cosa"

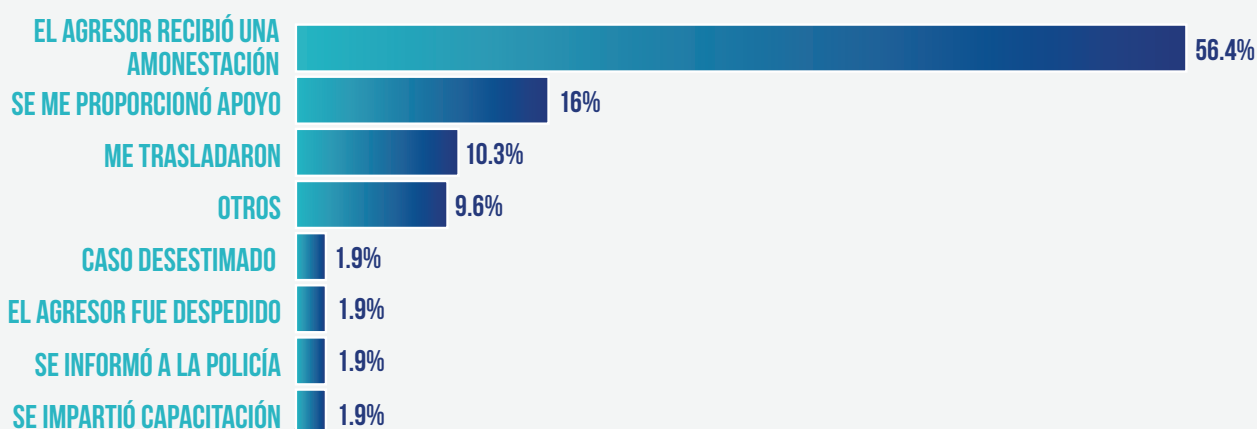
Otros: "El agresor me ofreció algo por no denunciar"; "Otros"

En promedio, sólo el 26% de los casos fueron denunciados a la organización respectiva de la persona participante. De esos casos denunciados, las organizaciones tomaron medidas 46% de las veces. Las razones más comunes para no denunciar fueron la falta de mecanismos de denuncia (16,2%), el miedo al impacto negativo (12,8%) y el no saber cómo denunciar (11,4%).

A pesar de que la falta de un proceso o la comprensión del mismo representan más de una cuarta parte de las respuestas, la mayoría de las respuestas indicaron que el miedo es la razón predominante por la que la gente no denuncia.

El miedo a las repercusiones negativas, así como el miedo a represalias, el miedo a perder el trabajo y el miedo a que no se les crea representan el 41,6% de las respuestas.

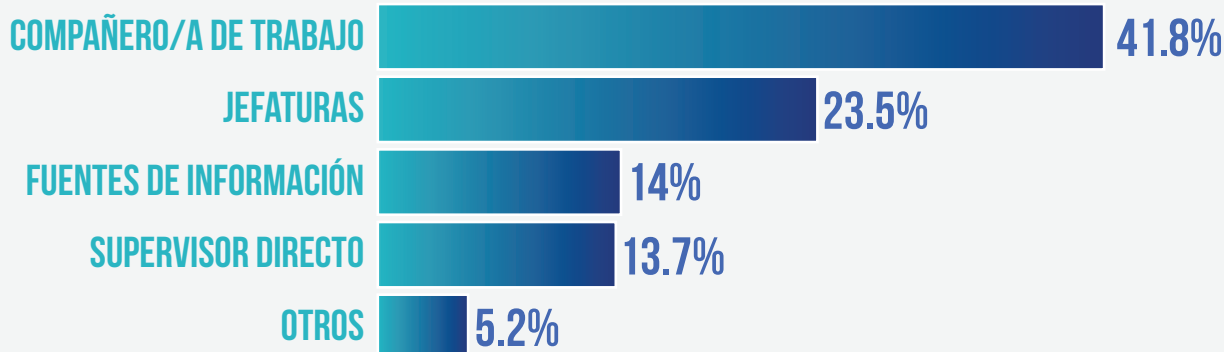
RESPUESTA DE LAS ORGANIZACIONES A LAS DENUNCIAS FORMALES



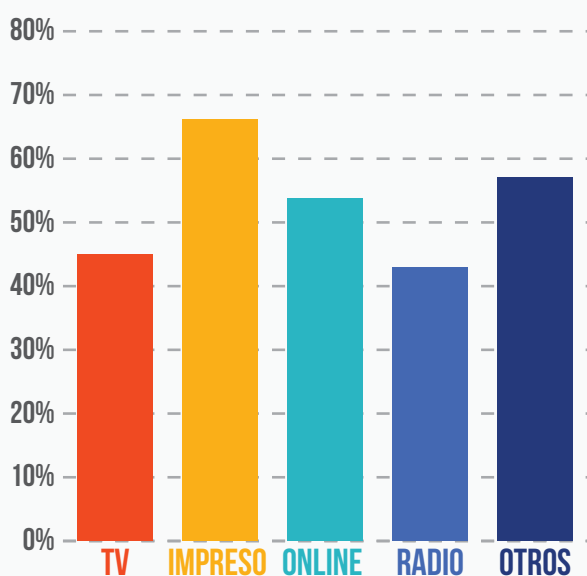
FUENTE Y FRECUENCIA

La fuente más común de acoso sexual fue un compañero de trabajo (41,8%), seguido por jefaturas (23,5%), fuentes de información (14%), supervisor/a directo (13,7%) y otros (5,2%).

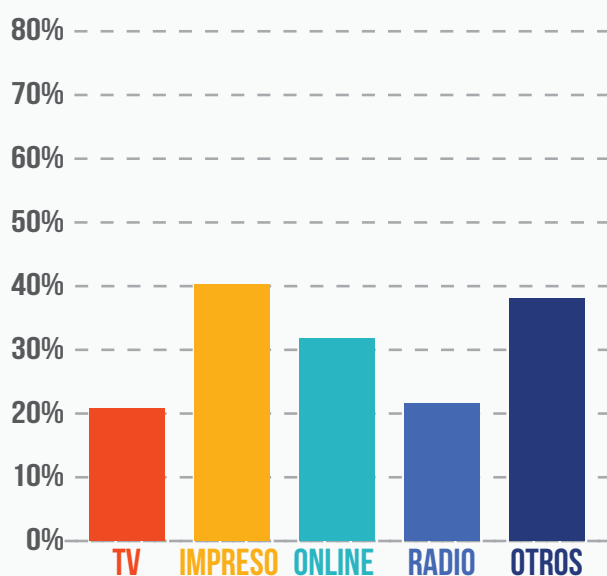
EL AGRESOR



PREVALENCIA POR MEDIO



VERBAL



FÍSICO

Al observar las frecuencias de acoso sexual por medio, las frecuencias más altas se dieron en los medios impresos.

La prevalencia verbal fue del 66,2% y la física del 40,3%.

También se preguntó a las personas participantes si alguna vez habían sido testigos de acoso sexual en la redacción.

El 59% expresó que había presenciado al menos un incidente de acoso sexual, y el 21,4% declaró haber visto cinco o más.

El 59% de las personas participantes fue testigo de al menos un incidente de acoso sexual



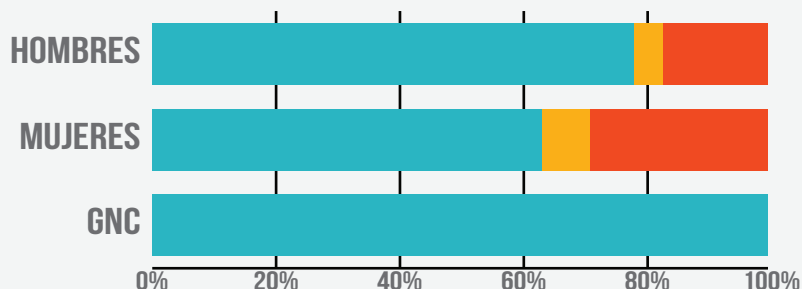
59%

El 59% de las personas participantes fue testigo de al menos un incidente de acoso sexual

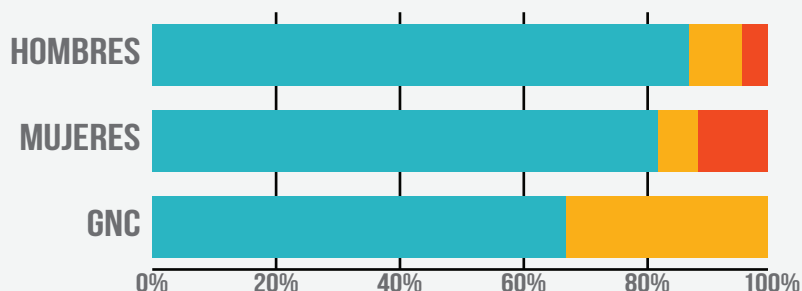
ACTITUDES PERSONALES

■ DE ACUERDO ■ NO ESTOY SEGURO/A ■ NO ESTOY DE ACUERDO

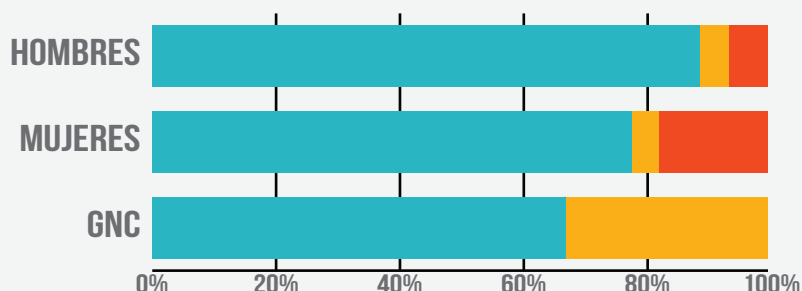
**PUEDO HABLAR
CON MI
SUPERVISOR/A**



**ME SIENTO
SEGURO/A EN MI
REDACCIÓN**



**ME SIENTO
ESCUCHADO/A
CUANDO ME EXPRESO
EN EL TRABAJO**



*Las respuestas De Acuerdo reflejan a quienes dijeron "muy de acuerdo", "de acuerdo" y "algo de acuerdo"
Las respuestas de Desacuerdo reflejan a quienes dijeron "muy en desacuerdo", "en desacuerdo" y "algo en desacuerdo"
Las respuestas de No Estoy Seguro reflejan a quienes "no están de acuerdo ni en desacuerdo"

Preguntamos a las personas encuestadas si su entorno de trabajo les apoyaba.

En general, la mayoría de las respuestas indicaron que se sentían seguras(os) y escuchadas(os).

En el caso de las mujeres, el 62,9% está entre algo y muy de acuerdo en que pueden hablar abiertamente con quien le supervisa, el 77,5% entre algo y muy de acuerdo en que se sienten escuchadas en el trabajo y

el 81,7% entre algo y muy de acuerdo en que se sienten seguras en su redacción.

En el caso de los hombres, el 77,7% está de acuerdo -entre algo y muy- en que pueden hablar abiertamente con quien le supervisa, el 88,4% está entre algo y muy de acuerdo en que se sienten escuchados en el trabajo, y el 86,7% entre algo y muy de acuerdo en que se sienten seguros en su redacción.

ENTREVISTAS A PERSONAS DIRECTIVAS

Para conocer las perspectivas de jefaturas sobre la prevalencia del acoso sexual, 18 personas directivas de El Salvador fueron entrevistadas. Las 14 mujeres y los cuatro hombres ocupaban rangos desde edición de noticias hasta puestos de dirección.

Las personas participantes representaban a la radio, los medios impresos, la televisión y los medios en línea.

Debido a que la muestra de jefaturas es relativamente pequeña, los resultados se consideran por separado. A continuación, se incluyen algunas respuestas individuales porque permiten conocer las actitudes y la magnitud del desafío.

Todos los datos son anónimos, por lo que se utilizan seudónimos.

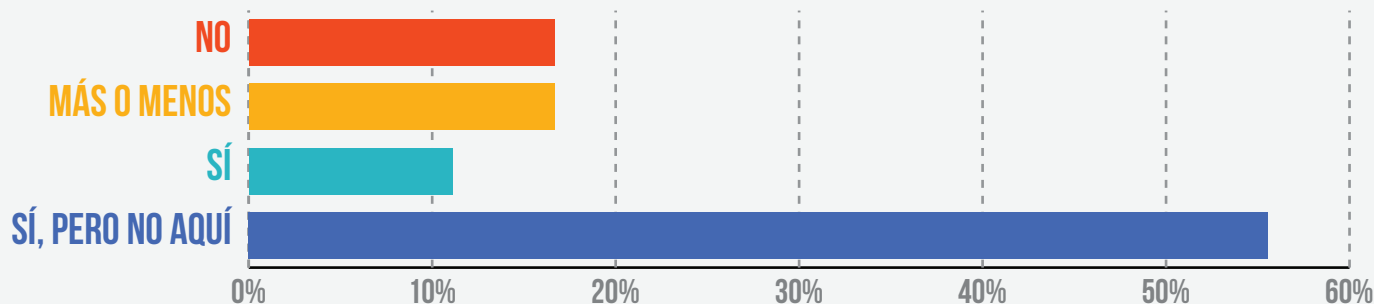
En primer lugar, las ejecutivas de los medios de comunicación relataron sus experiencias personales de acoso sexual.

Once mujeres habían sufrido casos de acoso sexual verbal y físico - dos habían denunciado los incidentes. A dos participantes no se les hizo la pregunta.

A la pregunta de si el acoso sexual es un problema en la industria informativa, dos ejecutivas(os) respondieron que sí, tres dijeron que más o menos, diez afirmaron que no en su sala de redacción, pero sí en la industria, y tres dijeron que no.

Al explicar por qué es un problema en la industria, pero no en su sala de redacción, ofrecieron varios comentarios, incluyendo su creencia de que sus salas de redacción eran seguras y que el hecho de tener mujeres en puestos de dirección ha ayudado.

¿ES EL ACOSO SEXUAL UN PROBLEMA?



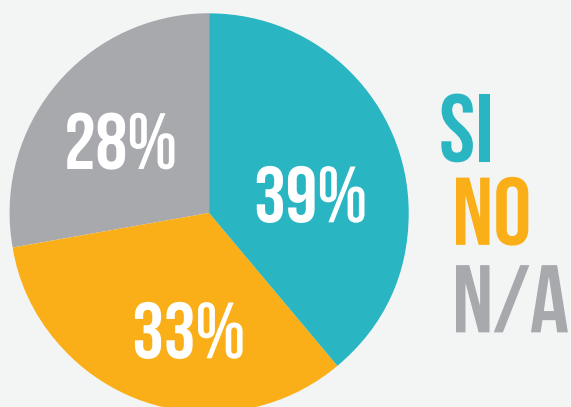
¿Es el acoso sexual un problema en la industria de los medios de comunicación?

“Intentamos tener un entorno lo más saludable posible”

“No, porque los puestos de dirección y de poder están en manos de mujeres, en su mayoría. Así que no existe”

A continuación, se preguntó a las personas directivas de los medios de comunicación si alguna(o) de sus empleadas(os) les había reportado casos de acoso sexual. Siete respondieron que sí y seis que no. A cinco no se les preguntó.

¿ALGUIEN LE HA REPORTADO A USTED?



Sobre las denuncias

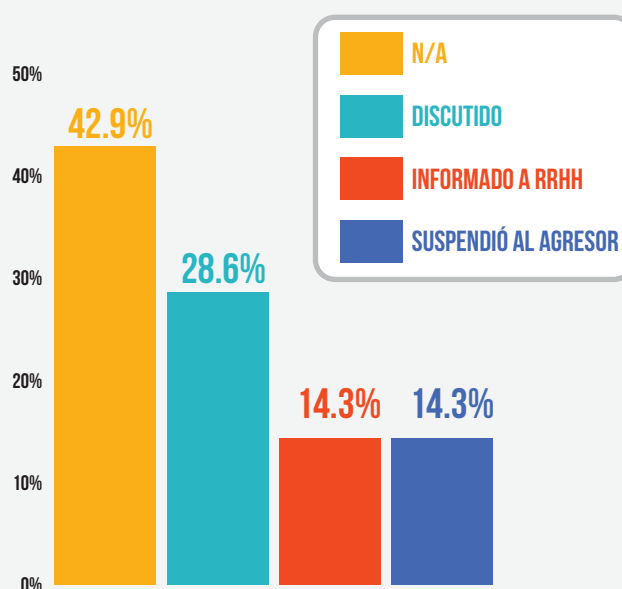
“Los medios están llenos de agresores. Muchos son periodistas de renombre y, gracias a su fama, las instituciones les dejan pasar de todo. Por eso las mujeres no denuncian, porque conocemos otros casos en los que no se hizo nada.”

Cuando se les preguntó sobre su respuesta a la denuncia, dos dijeron que habían discutido el incidente con la víctima, una(o) informó a RRHH y otra(o) suspendió al acusado.

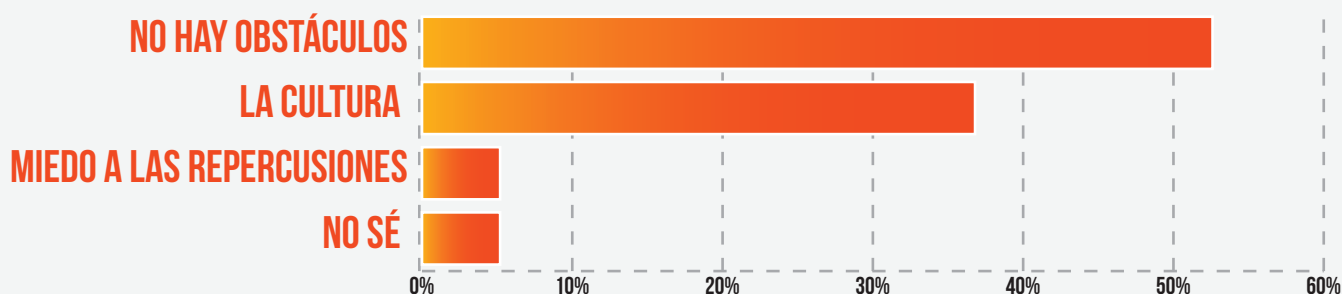
Sobre el apoyo de la organización

“Cuando me ocurrió a mí, estaba empezando a trabajar en los medios de comunicación y me hubiera gustado tener más información sobre qué hacer en esas situaciones”

¿CÓMO REACCIONÓ SI ALGUIEN LE HIZO LA DENUNCIA A USTED?



¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS PARA DENUNCIAR?



Se pidió a todas las personas directivas de los medios de comunicación entrevistadas, que enumeraran las barreras existentes en la industria periodística para denunciar el acoso sexual.

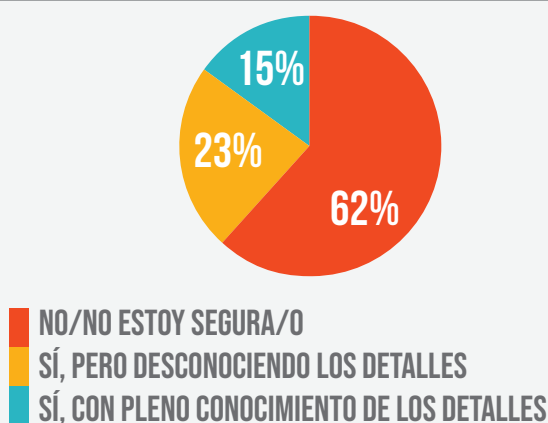
La respuesta más común fue el miedo a las repercusiones, incluida la pérdida de empleo, seguida de la falta de educación y la cultura.

De hecho, varias personas ejecutivas explicaron que la falta de estructura en torno al acoso sexual deja a las víctimas sin protección.

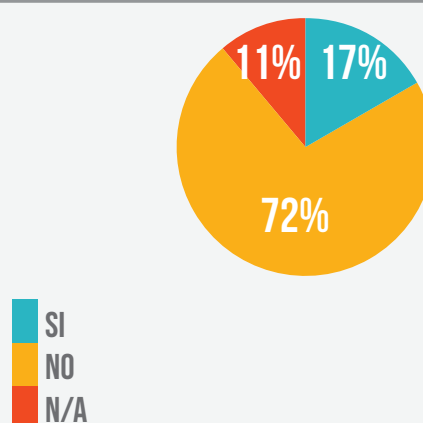
Obstáculos

“Creo que el principal obstáculo es el miedo, seguido de la falta de protocolos dentro de los medios de comunicación, porque la gente no sabe a quién acudir o si se le tomará en serio”

¿CONOCE LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO?



¿HA RECIBIDO CAPACITACIÓN PERSONALMENTE?



De las 18 personas directivas de medios, 15 indicaron que no había ninguna política o mecanismo en su organización, y tres respondieron que sí.

Además, sólo tres ejecutivos informaron que habían recibido capacitación sobre el tema cuando se les preguntó.

Cómo eliminar el acoso sexual

Las respuestas incluyeron implementar la capacitación y la concientización, trabajar en la eliminación del problema en la sociedad para que se elimine en las redacciones, establecer políticas, promover a más mujeres a puestos de dirección, y tener más discusiones en las reuniones.

Cambios culturales

“Creo que es bueno estudiar este tema y también cambiar la cultura organizativa de los medios de comunicación, lo que debería ir en paralelo a cambiar todo el sistema patriarcal interno”

Capacitación

“Hemos recibido capacitación sobre la Ley de Violencia contra la Mujer. Por lo demás, internamente no hemos tenido ese tipo de capacitaciones”

Los resultados de las entrevistas apuntan a un grupo de personas directivas que creen que el acoso sexual es un problema, sólo que no se da en sus redacciones.

Además, sugieren que existe una falta de capacitación y de políticas en muchas salas de redacción.

Esta percepción se contradice con las experiencias de las personas encuestadas, el 42% de las cuales, en promedio, han sufrido acoso sexual verbal y/o físico.

La siguiente sección se centra en los resultados por países.

RESULTADOS POR PAÍS



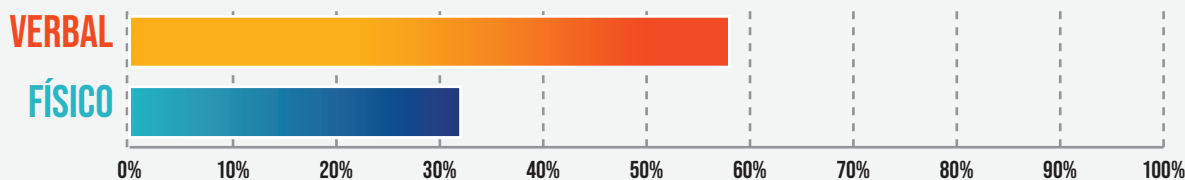
EL SALVADOR

RESUMEN:

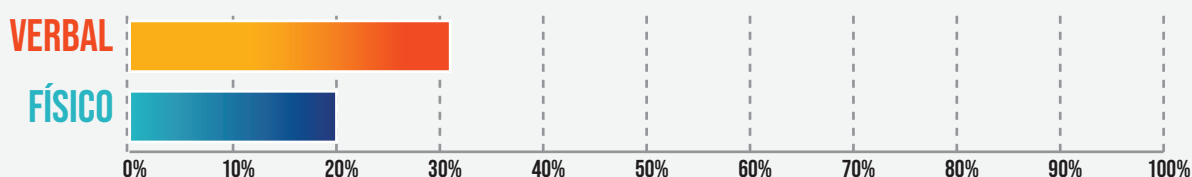
115 PARTICIPANTES
DE LA ENCUESTA EN LÍNEA



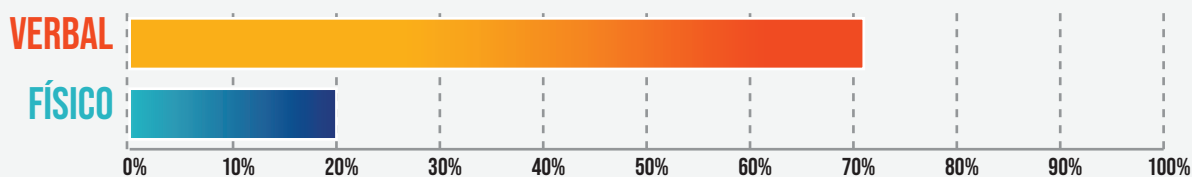
PREVALENCIA



DE ÉSTOS/AS, REPORTARON EL INCIDENTE



DE ÉSTOS/AS, OBTUVIERON RESPUESTA



DATOS DEMOGRÁFICOS

Mujeres 67.8% (78), hombres 30.4% (35) y género no conforme 1.7% (2)

Género de la jefatura: Hombres 53.9% (62), mujeres 40.9% (47), otros 1.7% (2), y no aplicable 3.5% (4)

RESULTADOS

Ciento quince participantes completaron la encuesta en El Salvador.

Para los hombres, el 20% experimentó acoso sexual verbal y el 5,8% acoso sexual físico.

Para las mujeres, el 77% experimentó acoso sexual verbal (43,6% cinco veces o más) y el 44,9% acoso sexual físico.

Solo el 29,2% optó por informar. Esto dio lugar a un 45,7% de medidas tomadas, lo que constituyó más

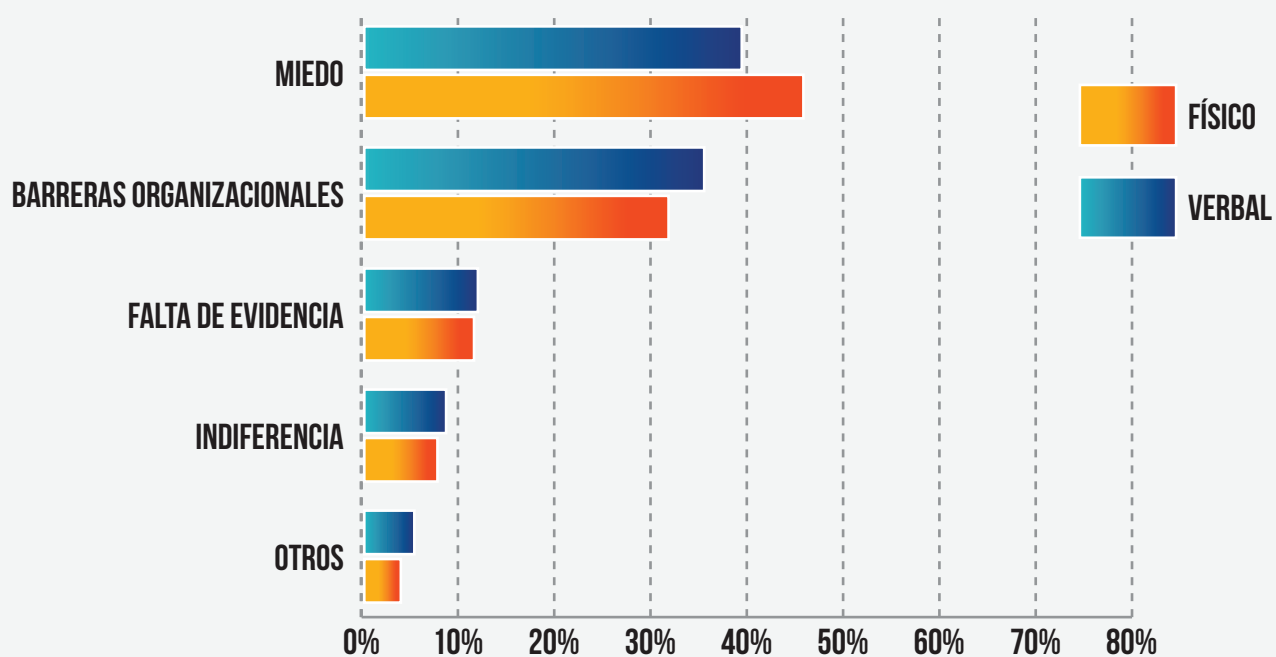
comúnmente una advertencia al acusado (37,7%).

Las razones más comunes para no denunciar fueron el temor de que afectara negativamente al trabajo (15,4%), la falta de mecanismos de denuncia (14,8%) y el miedo al perpetrador tomaría represalias (11,9%).

Cuando se les preguntó si su organización tenía una política de acoso sexual, el 60% de las personas participantes respondieron que no.

Solo el 13,9% dijo que sí y era consciente de lo que era.

RAZONES PARA NO INFORMAR



CITA NOTABLE

- “El acoso sexual y las propuestas inapropiadas son dos aspectos que están latentes en la industria de los medios y no se hace nada para prevenirlos”



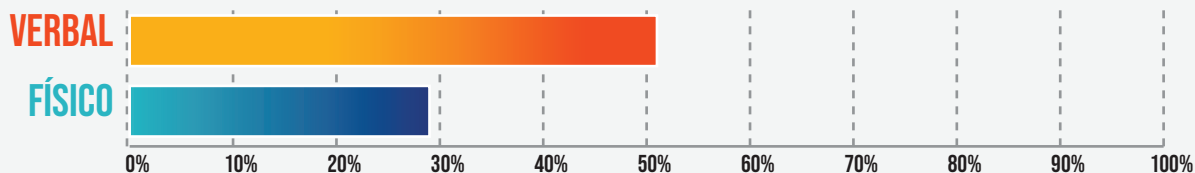
NICARAGUA

RESUMEN:

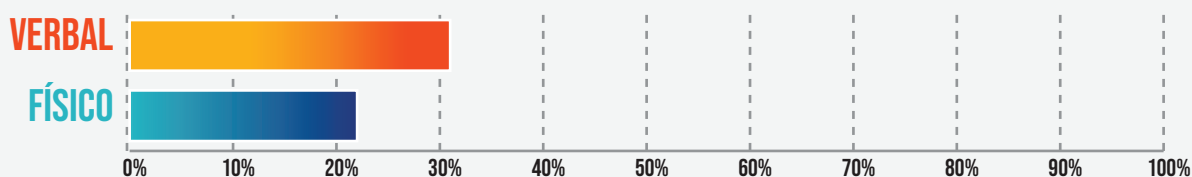
114 PARTICIPANTES
DE LA ENCUESTA EN LÍNEA



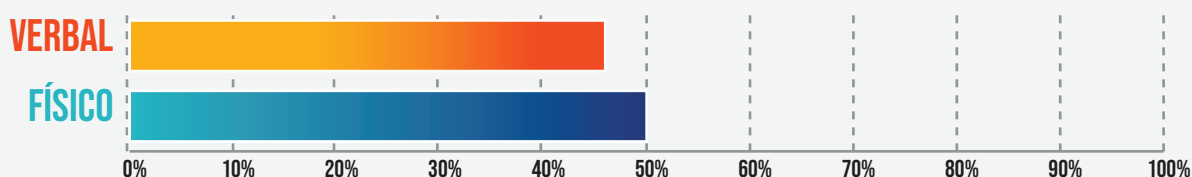
PREVALENCIA



DE ÉSTOS/AS, REPORTARON EL INCIDENTE



DE ÉSTOS/AS, OBTUVIERON RESPUESTA



DATOS DEMOGRÁFICOS

Mujeres 58.8% (67), hombres 40.4% (46), y género no conforme 0.9% (1)

Género de la supervisión: Hombres 53.3% (63), mujeres 33.3% (38), otros 1.8% (2), y no aplicable 9.6% (11)

RESULTADOS

Ciento catorce participantes de Nicaragua completaron la encuesta.

Al examinar las frecuencias de acoso sexual, para los hombres el 19,6% experimentó acoso sexual verbal y el 10,9% acoso sexual físico.

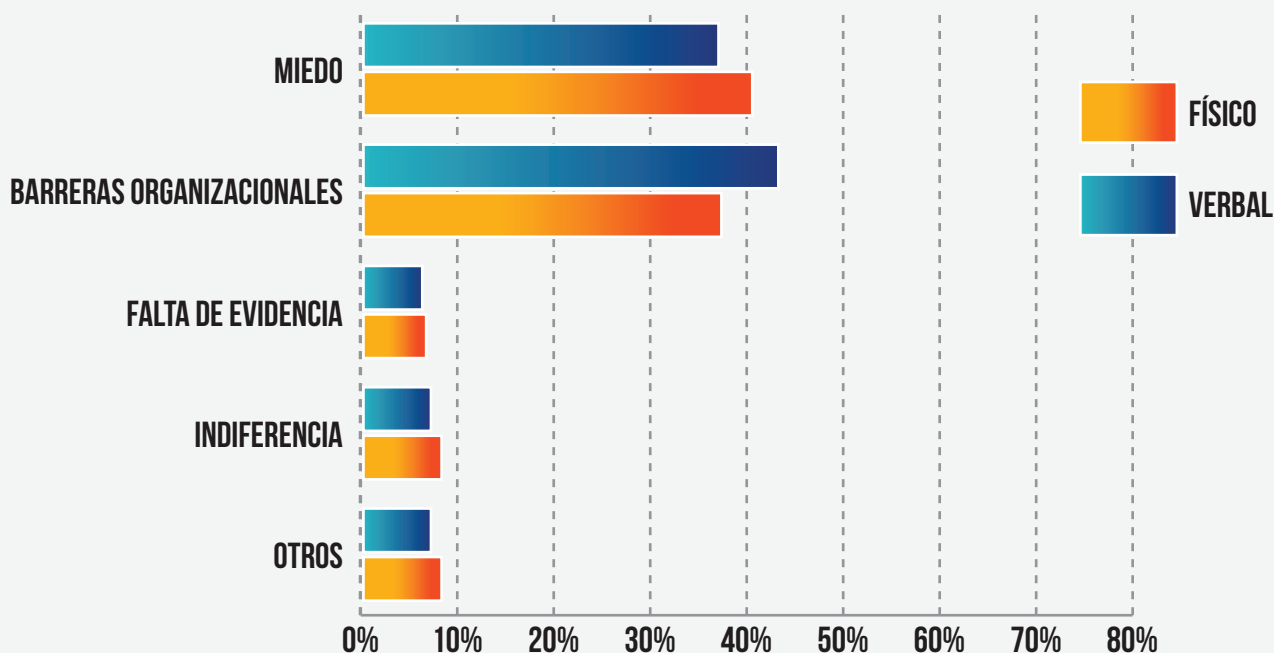
Para las mujeres, el 71,7% experimentó acoso sexual verbal (47,8% cinco veces o más) y el 40,2% acoso sexual físico.

Solo el 20,3% optó por informar, lo que resultó en una acción del 48,1%. Los tipos de medidas adoptadas se limitaron principalmente a advertir al acusado.

Las razones más comunes para no informar fueron la falta de mecanismos de denuncia (18,5%), no saber cómo informar (11,9%) y tener miedo de perder su trabajo (11,2%).

Cuando se les preguntó si su organización tenía una política de acoso sexual, el 65,8% de las personas participantes respondieron que no. Solo el 14% dijo que sí y era consciente de lo que era.

RAZONES PARA NO INFORMAR



CITA NOTABLE

- “En Nicaragua, las mujeres han sufrido acoso desde niñas y la sociedad nos hace creer que es normal”

6

**LO QUE PUEDEN
HACER LAS
ORGANIZACIONES**

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PARA MANEJAR EL ACOSO SEXUAL?



PARA MANEJAR Y REDUCIR EL ACOSO SEXUAL, SE NECESITAN NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CLAROS. A CONTINUACIÓN, ENCONTRARÁN ALGUNAS NORMAS:

EL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD:

Un aspecto muy central e importante del manejo del acoso sexual es garantizar la confidencialidad.

Este principio se considera una norma moral, así como un compromiso legal y una parte de la ética profesional.

La confidencialidad tiene como objetivo proteger a todas las personas implicadas en las denuncias de acoso sexual, así como la información que revelan; sólo el personal asignado por la organización para investigar y gestionar debe tener acceso a esta información.

La confidencialidad protege a todas las personas implicadas, incluida la persona que ha sufrido el acoso, la persona acusada de acoso, las y los testigos y cualquier otra parte implicada.

Este principio también actúa como motivación para denunciar los casos de acoso al generar confianza.

Y para mantener la confidencialidad, una organización debe asegurarse de que sus sistemas de almacenamiento de datos son seguros y de que se cumplen las leyes relacionadas con la protección de la información y los datos en el país.

1

TOMAR EN SERIO TODAS LAS DENUNCIAS

Considerar en forma seria todas las denuncias de acoso sexual y tratarlas lo antes posible.

2

ADOPTAR PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

Ofrezca a las y los empleados la posibilidad de presentar denuncias oficiales y no oficiales. Los pasos y resultados de estos dos métodos pueden variar, al igual que los procedimientos de cada uno.

3

TODA DENUNCIA ES ANÓNIMA

En situaciones de acoso laboral, es útil permitir que las personas denuncien los casos de forma anónima. Esto da a las y los empleados la posibilidad de exponer estos casos sin tener que revelar su propia identidad.

Pero para realizar una investigación adecuada, la organización necesitaría conocer las identidades de todas las partes implicadas.

4

ASIGNAR UN EQUIPO PARA INVESTIGAR

Asigne claramente una persona o un equipo para investigar y tratar los casos de acoso sexual.

Esta persona debe pertenecer preferentemente al departamento de RRHH y tener conocimiento de las orientaciones legales.

Es imprescindible que reciba formación especializada para llevar a cabo las investigaciones.

5

CONTRATAR PERSONAS EXPERTAS CUANDO SEA NECESARIO

En algunos casos, puede ser necesario buscar ayuda externa de alguien con experiencia en la realización de investigaciones con objetividad, equidad e integridad.

6

ALERTAR A LAS AUTORIDADES EN ALGUNOS CASOS

Si el caso investigado contiene una agresión sexual (incluida una violación), hay que avisar a las autoridades de acuerdo con la ley, y la superviviente puede necesitar atención médica inmediata.

La organización debe cooperar plenamente con cualquier investigación oficial de la policía, y puede requerir asistencia o asesoría jurídica.

7

CONSIDERAR LA SUSPENSIÓN TEMPORAL

En casos graves de acoso sexual, incluida la agresión física, puede ser necesario suspender al empleado(a) acusado(a) de acoso hasta que se realicen las investigaciones (internas o externas).

La suspensión temporal se considera una medida de procedimiento, y no una medida disciplinaria.

8

ACLARAR LOS PROCEDIMIENTOS A TODO EL PERSONAL

Las políticas para contrarrestar el acoso sexual dentro de la organización deben incluir procedimientos claros sobre cómo se tratan las quejas recibidas. Esto es muy importante tanto para las personas en puestos directivos como para las y los empleados para evitar cualquier ambigüedad sobre la esencia de estos procedimientos. Siempre es preferible adaptar un enfoque detallado paso a paso para una mayor claridad.



MICROSITIO SOBRE ACOSO
SEXUAL DE WOMEN IN
NEWS

SEXUALHARASSMENT.WOMENINNEWS.ORG

7

RECURSOS DE WIN



HAGA CLIC AQUÍ PARA VISITAR EL KIT DE HERRAMIENTAS DE ACOSO SEXUAL DE WIN

o visite este enlace: sexualharassment.womeninnews.org/en/resources/sexual_harassment_toolkit_win

EL KIT DE HERRAMIENTAS INCLUYE:

- Guía práctica para empleadores y empleados
- Póster de concientización (A2) para colocar en salas de redacción y oficinas
- Ejemplo de política de acoso sexual
- Muestra de encuesta de acoso sexual
- Plantillas de comunicación de muestra
- Muestra para entrevistas durante una investigación
- Muestra para comentarios sobre una decisión
- Procedimientos informales de quejas
- Procedimientos formales de quejas



ENCUENTRE LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL DE WIN AQUÍ

o visite este enlace: sexualharassment.womeninnews.org/research



WWW.WOMENINNEWS.ORG

SEXUALHARASSMENT.WOMENINNEWS.ORG



Women in News