Tipos de violencias en mujeres periodistas en Bogotá 2018-2020

Lina María Meza Sastoque

Universidad del Rosario
Escuela de Ciencias Humanas
Bogotá, Colombia
2021

Tipos de violencias en mujeres periodistas en Bogotá 2018-2020

Lina María Meza Sastoque

Artículo de Investigación Académica

Programa de Periodismo y Opinión Pública

Director

Daniel Barredo Ibáñez

Escuela de Ciencias Humanas
Periodismo y Opinión Pública
Universidad del Rosario
Bogotá, colombiana
2021

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Escuela de Ciencias Humanas

Programa de Periodismo y Opinión Pública

Tipos de violencias en mujeres periodistas en Bogotá 2018 - 2020

TRABAJO DE GRADO

Artículo de investigación académica

Lina María Meza Sastoque

Director: Daniel Barredo Ibáñez

Mayo, 2021

Agradecimientos

Agradezco, primeramente, a todas las mujeres que hicieron parte en esta investigación. Por permitirme conocerlas y escuchar sus historias. Gracias por compartir sus temores, frustraciones y dolencias personales conmigo. Gracias a ustedes aprendí a conocerme a mí misma, mi oficio y el mundo laboral que me espera.

Me siento muy agradecida con este estudio que llegó en una etapa muy importante de mi vida, en el que me llevó a descubrí distintos escenarios para entender mi papel como mujer, como periodista, amiga e hija y aún, sigo en el camino de aprender a reinventarme.

También quiero agradecer a mi director de tesis por su apoyo y dedicación para ayudarme a culminar con esta investigación. Sin su apoyo este resultado no hubiera sido posible.

Resumen

Esta investigación presenta los principales resultados del estudio realizado de 2018 a 2020. A través de un cuestionario en línea y unas entrevistas a profundidad, que develaron las violencias percibidas por mujeres periodistas en el entorno laboral en Bogotá. Se conocieron las experiencias y percepciones de las participantes frente al tema, pero también se indagó acerca del conocimiento que tenían ellas, sobre las herramientas para manejar situaciones de violencia de género, acoso laboral en el lugar de trabajo y las implicaciones de estas en su labor periodística. En los resultados, se identificó que las mujeres periodistas entrevistadas en su mayoría han padecido violencia psicológica y de género, principalmente por parte de sus superiores. De las 123 mujeres encuestadas el 74% de las mujeres mencionaron haber sufrido algún tipo agresión física, sexual o psicológica a lo largo de su vida laboral, pero solo 33 mujeres acudieron a algún mecanismo de protección. Y 6 de las 9 mujeres entrevistadas expresaron haber sufrido violencia psicológica. Adicionalmente, pudimos encontrar que las mujeres que padecieron en algún momento agresiones que las afectó psicológicamente, también reconocían haber sufrido violencia económica, pero no lo relacionaron directamente con el hecho de ser mujer, sino por las condiciones laborales del país y por el tamaño de la empresa. Estas situaciones permitieron que se reprodujera ciertas conductas violentas en el entorno laboral de manera sistemática que desencadenó en abuso laboral o *mobbing* contra las mujeres.

Palabras claves. *Mujeres periodistas*, violencia de género, *mobbing*, acoso laboral, violencia en entornos laborales.

Abstract

This research presents the main results of the study conducted from 2018 to 2020. Through an online questionnaire and in-depth interviews, which revealed the violence perceived by women journalists in the work environment in Bogota. The experiences and perceptions of the participants on the subject were known, but the study also inquired about the knowledge they had about the tools to handle situations of gender violence in the workplace and the implications of these in their journalistic work. The results showed that most of the women journalists interviewed had suffered psychological and gender-based violence, mainly at the hands of their superiors. Of the 123 women surveyed, 74% of them mentioned having suffered some type of physical, sexual or psychological aggression during their working life, but only 33 women sought some kind of protection mechanism. And 6 of the 9 women interviewed reported having suffered psychological violence. In addition, we were able to find that the women who at some point suffered aggressions that affected them psychologically, also recognized having suffered economic violence, but they did not relate it directly to the fact of being a woman, but rather to the working conditions of the country and the size of the company. These situations allowed certain violent behaviors to be reproduced systematically in the work environment, which led to mobbing.

Key words. *Women journalists*, gender violence, *mobbing*, workplace harassment, violence in the workplace.

Índice

Capítulo 1.....5
1.1 El acoso laboral en las empresas colombianas.....5
1.2 El acoso laboral o *mobbing* por razón de género en Colombia.....6
1.3 Aproximación al fenómeno de la violencia contra las mujeres periodistas a nivel internacional.....7
Capítulo 2. La violencia de género como un problema social y cultural, en el caso de Colombia.....10
2.1. Violencia de género y estructuras patriarcales en Colombia.....12
2.1.2 Regulaciones nacionales e Internacionales sobre la violencia de género.....14
Capítulo 3. Acoso laboral y violencias de género: Exclusión de la mujer en el entorno laboral.....16
3.1. Tipos de violencias en entornos periodísticos.....20
Capítulo 4. Objetivos.....23
Capítulo 5. Metodología.....24
Capítulo 5. Resultados:.....29
Agresiones reconocidas por las mujeres encuestadas.....29
Capítulo 6. Discusión y conclusiones.....39
Referencias.....45

Introducción

Para poder entender la definición de violencias de género es importante identificar algunos criterios que se han utilizado a lo largo de la historia para clasificarnos. Como, por ejemplo, las categorías de sexo y de género. El sexo entendido desde la condición biológica y las diferencias anatómicas que surgen entre los individuos. Mientras que el género, tiene una connotación social y cultural, que reconoce tanto la diferenciación biológica, como social, es decir, que hablamos no solo de mujer y hombre, sino desde diferentes categorías que complejiza otros elementos de identidad (Moya, 1993).

A partir de los años noventa, surge la necesidad de definir y plantear las diferencias conceptuales frente a las agresiones recibidas por parte de las mujeres; así, fruto de ese proceso de reflexión, el 9 de junio de 1994 se celebró la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como *Convención de Belém do Pará*, a través de la cual se establecieron numerosos preceptos para regular esta problemática con un enfoque referencial entre los países que participaron en el evento. Tras este evento, se describió la violencia de género como un fenómeno que entraña "como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico" por razón de su género (Ferrer, 2000, p.12).

Estas desigualdades entre hombres y mujeres se han dado, principalmente, por configuraciones culturales y sistemas patriarcales que benefician la superioridad del hombre excluyendo así, a las mujeres como ciudadanas de derechos y haciendo hincapié, en que las diferencias biológicas y culturales, entre estos, son procesos naturales. Lo cual, ha ejercido un mecanismo de dominación y jerarquización dentro de la estructura social y estatal. De esta manera, busca determinar qué aspectos caracterizan el ser mujer o ser hombre por parte de las instituciones sociales (Coppolecchia & Vacca, 2012).

Los aspectos mencionados anteriormente son claves, porque han influenciado en el desarrollo de imaginarios, comportamientos y actitudes sociales de los seres humanos. Este conjunto de creencias, han estado basados en estereotipos de género, que limitan las funciones humanas y generan patrones discriminatorios a la hora de categorizar a los individuos. Ya que busca realizar asociaciones de acuerdo a las características y diferencias predominantes en cada grupo, en este caso, mujeres y hombres, quiénes a lo largo de los años se han desempeñado a través de unos roles y han estado enmarcados en

ellos. Esto ha facilitado la existencia de los estereotipos de género y limitado nuestras libertades para decidir (Catillo & Montes, 2014). Por tanto, la violencia de género puede entenderse como un problema cultural y no biológico que históricamente ha afectado sobre todo a las mujeres en el desarrollo de su ser en diferentes esferas de la vida pública y privada (Duarte & García, 2016).

En el caso colombiano, durante los primeros meses de 2017 se aumentó el índice de mujeres agredidas sexualmente con relación al año 2016 (Sisma, 2017): "cada 40 minutos al menos una mujer es agredida sexualmente" (p. 5). Además, según la misma fuente, a estas cifras se suma la alta impunidad de los agresores, en tanto que, de 2016 a mediados de 2017, solo alrededor del 2% de las denuncias tuvieron algún efecto o condena. Es por esto que las instituciones y la sociedad civil buscan nuevas alternativas para identificar y clasificar los tipos de violencias que se dan hacia la mujer. Y, con lo anterior, contribuir a mitigar una de las problemáticas que más preocupa a las sociedades modernas (Sánchez, 2014).

También, unas de las violencias que más padecen las mujeres en América Latina es el acoso y la discriminación laboral. La segunda, muy poco ha sido estudiada desde la perspectiva de género y desde el acoso laboral. Como, por ejemplo, el caso que plantea Barredo y Rosales en su artículo en 2013 sobre acoso y discriminación en medios de comunicación en Quito, sobre la preferencia de las empresas en contratar hombres para evitar los gastos de maternidad que deben asumir en dichas licencias. Estos factores resultan relevantes estudiarlos de manera conjunta como "conductas discriminatorias y manifestaciones de la violencia de género en el trabajo" para poder identificar con mayor profundidad las causas y, por ende, su erradicación (Sánchez, 2014, p. 94).

Es importante resaltar que, como indica este autor, el lugar de trabajo resulta uno de los espacios en los que más riesgo existe de violentar de manera silenciosa a una persona, física y psicológicamente, debido a la prevalencia de un sistema patriarcal que reproduce de manera clara los mecanismos de dominación sobre los que considera más débiles. Y la mujer, en ese escenario, a menudo es más vulnerable por su propia condición de ser mujer, como también, inciden otros factores que las ponen en riesgo de exclusión.

Por esta razón, consideramos importante evaluar la posible afectación de la violencia de género en los entornos laborales periodísticos y, en concreto, a partir de su impacto en las mujeres que ejercen dicha profesión. En ese sentido, tomaremos como ejemplo los

estudios realizados en México, en donde se vio la necesidad de trabajar con agrupaciones de mujeres periodistas, tras las actuaciones violentas registradas en la última década (CIMAC, 2014). Según el informe aludido, de 2002 a 2013, hubo unas 200 denuncias de violencia hacia las periodistas de este país, de las que 11 fueron asesinadas. Aunque la situación de los y las periodistas mexicanas, en general, es conflictiva en extremo, lo cierto es que la fuente citada revela que, en el periodo indicado, los ataques contra las mujeres se incrementaron en más de un 2200%, en tanto que las de los hombres apenas alcanzaron un 276%. Este aumento se explica a partir de la interrelación de varios actores, desde el Estado, hasta los mismos medios de comunicación ya que, como señalan Rosales & Barredo (2013) sobre el caso ecuatoriano, en los medios se evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres, al no brindar las mismas oportunidades de acceder a puestos directivos. Por ejemplo, según esta fuente, casi un tercio de las periodistas encuestadas en Ecuador habían padecido acoso en el trabajo (p. 102).

Por todo lo anterior, resulta pertinente abordar una investigación que ayude a identificar los tipos de violencia que sufren las periodistas en Bogotá. Así, este trabajo se ha fijado evaluar la prevalencia de la violencia de género entre las mujeres que integran el colectivo de periodistas en Bogotá. Y, para ello, nos hemos fijado como pregunta de investigación:

¿Cuáles son, los tipos de violencia que perciben, dentro del ejercicio profesional, algunas de las periodistas bogotanas de la muestra?

La pregunta anterior es relevante, en tanto que la violencia contra las mujeres resulta de proporciones epidémicas, como subraya Margaret Chan -directora general de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013)-, ya que este fenómeno no discrimina color, religión, etnia o profesión. Un ejemplo de ello está en las agresiones a periodistas, quienes se han visto atacadas por ejercer de manera responsable su trabajo como reporteras y defensoras de los derechos humanos en sus países. Este fue el caso de la reconocida comunicadora Khadija Ismayilova, originaria de Bakú, quien fue sentenciada a 7 años y medio a prisión para evitar que continuara sus investigaciones hacia la familia más influyente de Azerbaiyán en el 2014 (The Guardian, s. f.; RSF, 2017). Gracias a la importancia que le dieron los medios de comunicación, Khadija logró y continuó su labor. Pero, al igual que ella, existen muchas otras periodistas que no corrieron con la misma suerte y sus procesos siguen en la impunidad, Colombia no es la excepción. Uno de los casos más difundidos fue el de Jineth Bedoya, periodista bogotana, que sufrió una

violación atroz a manos de los paramilitares en el año 2000, y en la última audiencia para esclarecer los hechos, se realizó 17 años después de lo ocurrido (Caracol, 2017, 9 de marzo).

Aunque el Estado colombiano ha hecho un esfuerzo por regular la violencia contra la mujer a partir del marco normativo, gracias a las discusiones que han puesto en la opinión pública los estudios de género y los colectivos feministas, -como la Ley 1257 de 2008-, ocho años después de la aprobación de la misma, en 2016, sólo el 48% de las mujeres periodistas conocían la legislación (El Pacifista, 2016, 9 de febrero). Además de esto, preocupa que las comunicadoras, en pocas oportunidades perciben el acoso sexual, los comentarios con doble sentido o actos que vulneren su moral, como un tipo de agresión o tratan de ignorarlo para no verse afectadas en su entorno social y laboral. En este contexto, se naturalizan y pasan desapercibidos ciertos hechos sin que existan denuncias al respecto (El Pacifista, 2016, 9 de febrero). Con todo, existen algunos mecanismos para velar por la salud física y psicológica de los y las periodistas, como *el Manual para el apoyo emocional del periodista* de 2006, o la Ley 823 de 2003, que busca proteger a la mujer de cualquier acto discriminatorio en el espacio público y privado (García, Morales Aguirre, Sastoque & Argente, 2016). Sin embargo, a pesar de los anteriores instrumentos, los hechos demuestran que el país aún tiene un gran reto: velar por la defensa y la seguridad de las comunicadoras tanto en sus labores periodísticas, como los hechos ocurridos al interior de su lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta que las agresiones hacia las mujeres han aumentado y tienen múltiples tipificaciones, éstas deben estudiarse desde otras perspectivas con mayor cuidado. Por ello, es necesario identificar el panorama al que se enfrentan ellas en el entorno periodístico, crear estrategias preventivas, regular la normatividad dentro de las empresas de medios de comunicación y elevar una conciencia colectiva, como individual para combatir el abuso contra los derechos de las mujeres periodistas, una de las tareas que se ha sugerido desde esta investigación.

Capítulo 1.

1.1 El acoso laboral en las empresas colombianas

El acoso laboral es un tema que poco se ha abordado en Colombia; las disciplinas que más se han encargado de estudiar esta problemática han sido la sicología, la medicina y el derecho (Pino, Martín & Ramírez, 2012). De hecho, el estudio citado es un esfuerzo por estudiar el acoso laboral a partir de una mirada interdisciplinar. Primero, identificando los cambios económicos y globales que transforman las dinámicas empresariales y las reglas de juego que establecen las compañías para lograr ser más productivas. Segundo, al introducir un análisis académico sobre el lenguaje utilizado en la Ley 1010 del 2006, sobre el acoso en Colombia, el cual permite reconocer las estructuras internas y externas empresariales que generan un espacio laboral hostil (Pino, Martín & Ramírez, 2012).

De acuerdo a la investigación cualitativa que se llevó a cabo por estos autores citados, se puede concluir que la preocupación principal de las empresas es posicionarse y ser competitivas en el mercado para aumentar sus ingresos. Dejando de lado las preocupaciones y necesidades de sus empleados y empleadas, esta situación puede llegar a propiciar conflictos internos, que se den de manera frecuente hasta convertirse en un ambiente característico de la empresa y desencadenar en acoso laboral, aunque no sea de manera directa, y es por esto que los autores consideran que deben revisarse los modelos empresariales para que contribuyan a un clima organizacional saludable para sus empleados, en los que se logré llegar a los objetivos colectivos como individuales (Pino, Martín & Ramírez, 2012).

Por su parte, María Alexandra Arango (2011) estudia el *mobbing* o acoso laboral a través del uso del celular "como posible factor de riesgo en el lugar de trabajo" (p. 4). Para identificar dicho peligro, la autora estructuró 10 encuestas para empleados de empresas públicas y privadas de Medellín-Colombia. En dicho trabajo, 3 de cada 10 eran mujeres entre los 30 y 40 años, con el fin de rastrear si los encuestados percibían actitudes invasivas de sus jefes a través del dispositivo móvil (Arango, 2011). Además de comprender las fronteras entre el deber y los derechos que se tienen como trabajadora o trabajador.

Por esta misma línea, la FLIP (Fundación para la Libertad de Prensa) realizó en 2017 un informe sobre libertad de expresión en Colombia. En dicho trabajo, esta organización dedicó uno de sus capítulos a retratar la violencia de género y el acoso laboral dentro y fuera de las salas de redacción. A través de diferentes visitas a medios y regiones, se crearon mesas de discusión en el departamento de Córdoba en el 2013. En estas reuniones se mostraron varios casos de agresiones hacia las comunicadoras que aún siguen en la impunidad. Además, también se puso en evidencia que 8 de cada 10 mujeres no conocen los mecanismos y las leyes de protección de sus derechos, situación que lleva a no denunciar cuando se vean afectadas (FLIP, 2017).

1.2 El acoso laboral o *mobbing* por razón de género en Colombia

En Colombia, en 2021, sigue vigente la Ley 1257 de 2008, que busca proteger y condenar cualquier tipo de violencia contra la mujer. Estas disposiciones propuestas por el congreso son un esfuerzo por mitigar esta problemática y, por esta razón, los artículos 2 y 3 introducen el concepto de violencia contra la mujer, para luego adentrarse a consideraciones desde el marco internacional de los derechos fundamentales de las mujeres. Finalmente, los referidos artículos mencionan la necesidad de fomentar estrategias para prevenir cualquier tipo de discriminación y agresiones contra la mujer, teniendo en cuenta todos los ámbitos sociales, políticos, culturales, económicos y familiares, además de disponer de normas que sancionan los actos delictivos que se presenten.

Por esta misma línea, Garzón, Landinez & Tary (2011) proponen el análisis de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral o *mobbing*. Que, en un primer momento, es definido como cualquier acto discriminatorio que afecte la salud mental de sus integrantes. Y es propiciada, principalmente, por las relaciones de poder entre sus miembros que buscan minimizar, aislar y finalmente, generar el retiro y mala reputación del colaborador o colaboradora de la organización. También es importante mencionar que estas conductas deben darse de manera sistemática para categorizarlas como tal,y que si bien, en inicio se dan desde el ámbito privado, luego cruzan la frontera e involucra a todo el equipo de trabajo.

Esta investigación se concretó con el objetivo de conocer las limitaciones que puede llegar a tener la norma con relación a los actos discriminatorios en el ámbito laboral ocasionados

hacia la mujer y, asimismo, cómo esta ley puede operar en beneficio o en contra de ella. El estudio se realiza a partir de una revisión bibliográfica integral que trata el tema con mayor profundidad en Colombia. A continuación, sigue con un análisis de la Ley desde el concepto jurídico y, por último, propone un decreto adicional que sea incluyente para las mujeres y las proteja dentro de su entorno de trabajo. Teniendo en cuenta, que la violencia de género es inherente a las agresiones que se ejercen al interior del trabajo, principalmente cuando están dirigidas hacia ellas (Valdivieso, 2013).

En relación con el artículo anterior, Dávila & Carvajal (2013) investigaron los estudios existentes sobre Acoso Laboral en Colombia y se encontraron con el desafortunado panorama de que, en el país, existen muy pocos estudios relacionados con el tema. La investigación está dividida en tres partes: la búsqueda de artículos o textos sobre el *mobbing* en Colombia; el análisis conceptual y las definiciones dadas al fenómeno, y los desafíos que suscitan alrededor del acoso laboral en el país. En este trabajo se concluyó que aún hay una ardua tarea por hacer en dicha materia, pues son muchas las problemáticas que necesitan ser investigadas y visibilizadas. Como también ha de considerarse en mayor detalle, las violencias ocurridas en el lugar de trabajo hacia las mujeres, en relación con los hombres.

1.3 Aproximación al fenómeno de la violencia contra las mujeres periodistas a nivel internacional

De acuerdo a la revisión teórica y documental sobre la violencia en las mujeres periodistas, se encontraron investigaciones a nivel internacional que permiten dar cuenta de este fenómeno. Uno de los casos más cercanos a Colombia -y que se ha estudiado con mayor profundidad en América Latina-, es el de México. El CIMAC (Comunicación e información de la mujer) realizó en el 2015 su último informe sobre los tipos de violencia que sufren las mujeres periodistas. En este trabajo se evidenció un aumento del 30% de violaciones a los derechos de las comunicadoras, el doble con relación al año anterior. Además, también se demostró que las trabajadoras más afectadas son las reporteras, y que el tipo de agresión más común es la violencia psicológica, con un 88%, propiciada principalmente por los entes institucionales (CIMAC, 2015).

A diferencia del anterior informe, Rosales & Barredo investigaron en 2013 el acoso y la discriminación en las mujeres periodistas de la ciudad de Quito, en Ecuador. Esta

investigación se trazó con el objetivo de identificar las condiciones laborales y la percepción que tenían las comunicadoras profesionales sobre la violencia**.** En primer lugar, el estudio se llevó a cabo por medio de 15 encuestas estructuradas a medios de comunicación quiteños. De esta selección de medios, se explicó el instrumento a 196 mujeres que trabajaban en el medio en un rango de edad de 21 a 65 años.

Los datos recogidos de la investigación mencionada permiten dar cuenta del poco alcance que tienen las mujeres en cargos directivos. Además, en los resultados se evidencia que las comunicadoras más afectadas son las reporteras y aquellas que deciden emprender e independizarse. Otro de los escenarios en los que las mujeres indagadas mencionaron haber sufrido algún comentario sexista, fue su lugar de trabajo, pues más de la mitad respondieron a esta pregunta de manera afirmativa (Rosales & Barredo, 2013).

Bajo ese mismo contexto, la organización International Women's Media Foundation (IWMF), en compañía de International News Safety Institute (INSI), en 2014, realizó un trabajo con mayores proporciones que las investigaciones anteriores por el tipo de metodología y la muestra representativa utilizada. El estudio seleccionó a 989 mujeres periodistas de diferentes nacionalidades -desde Latinoamérica hasta Asia-, de los cuales solo 977 respondieron a una encuesta en línea y en inglés, con preguntas abiertas y cerradas para reconocer su identidad.

El método aplicado en este estudio fue un muestreo probabilístico por bola de nieve. Básicamente, dicha técnica consiste en darles la información a las periodistas contactadas y en que, a la vez, ellas compartan esa misma información con sus colegas o amigas cercanas. De esta forma, el espectro de la muestra crece. Además, se les permitió tener un contacto directo con la organización, si así lo preferían las comunicadoras. Todo esto, con el objetivo de analizar y clasificar los tipos de violencia que pueden llegar a sufrir, tanto en su ejercicio periodístico, como al interior de los medios de comunicación. Es importante mencionar que, dentro de los países estudiados de Latinoamérica, Colombia no se encuentra en la investigación (IWMF & INSI, 2014).

Carmen Sánchez (2014) analiza el fenómeno de la violencia de género en el espacio de trabajo, partiendo desde el acoso sexual, hasta el acoso por razón de ser mujer. A través de su estudio, la autora intenta desglosar las razones, los conceptos y la aplicabilidad de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LIVG) de 2004 en cada uno de los actos violentos propiciados hacía la mujer en Murcia (España).

En pocas palabras, realiza una investigación de corte académico, la cual le permite tratar la violencia desde diferentes aristas, entendiendo que esta problemática social debe verse de manera integral junto con todas las variables que confluyen.

Siguiendo por esta misma línea, Duarte & García (2016) trazaron una reconstrucción histórica de la desigualdad entre hombres y mujeres, y las problemáticas que desencadenadas hasta el momento de la investigación. Las épocas abordadas van desde la prehistórica, hasta la posmodernidad. A lo largo de este artículo, los autores muestran las características sociales, políticas y económicas de cada época, las cuales permiten develar las razones por las que las mujeres han sido subvaloradas y coartadas de sus libertades a través de los años.

Dentro de las características mencionadas de cada momento histórico, el trabajo reconstruye la incidencia, los retos y los avances que se lograron en materia de igualdad de género a nivel constitucional hasta el año del estudio. Según concluyeron estos autores, el legado cultural y social han dejado los vestigios de ideas y preconcepciones equivocadas en la sociedad para seguir violentando los derechos de las mujeres, tanto en la esfera privada, como en la pública, así existan leyes y mecanismos para protegerlas (Duarte & García, 2016).

Capítulo 2. La violencia de género como un problema social y cultural, en el caso de Colombia

A lo largo de la historia, la mujer ha sido víctima de maltratos y vejámenes en diversos entornos. Esta problemática se ha dado principalmente por las relaciones disímiles entre los sexos, las costumbres e ideas de superioridad de un sujeto frente al otro (Duarte & García, 2016). La mujer en Colombia no es maltratada por su fisionomía, como se suele confundir, sino por las preconcepciones establecidas por la sociedad (Sánchez, 2014). Esto solo puede entenderse desde aspectos culturales que rodean al país, como las etiquetas y los roles impuestos a cada individuo de acuerdo a su género. De ahí que la violencia contra la mujer comience a naturalizarse y aceptarse, pues los golpes o agresiones, según los victimarios, son consecuencia de sus actos y su falta de sumisión (Duarte & García, 2016).

Por esta razón, desde hace dos décadas se ve la necesidad de conceptualizar y delimitar la violencia de género, con el fin de brindar un tratamiento jurídico apropiado y equitativo. Teniendo en cuenta el contexto en el que se da, quién lo propicia y el daño en el que se incurre. Y, así, poder clasificar la violencia contra la mujer, en la cual permite dar mayor visibilidad al fenómeno, y ponerlo como una prioridad ante los entes institucionales y organizativos para prevenir cualquier acto de violencia (Comisión de Derechos Humanos, 2009).

La violencia de género responde a las agresiones por razón de ser mujer u hombre, pues se le agrede por considerarse inferior física, intelectual o socialmente. Esto quiere decir, entonces, que se establecen ciertos patrones en la sociedad que determinan los roles de los hombres y mujeres según su propio juicio, cultura o religión (Duarte & Dávila, 2016). La mujer ha sido vulnerada en sus derechos, en la medida en que otro individuo tiene poder sobre ella, sometiéndose a cumplir sus propios deseos y dándole la posición que, según él, considera que ella merece. En pocas palabras, se trata a la mujer inconscientemente como una esclava, pues ésta pierde su identidad (García et al., 2016).

A comienzos de los años 80, la preocupación de las mujeres estaba principalmente enmarcada en la defensa de los derechos políticos como la posibilidad de votar; de ser madre soltera; de no verse obligada a cambiar su apellido por el de su esposo, o a tener las mismas condiciones que los hombres en el ámbito laboral y educativo. Pero, al

transcurrir el tiempo, la educación que privilegiaba a unos pocos, llevó a estudios y teorías que reivindicaban a la mujer no solo como un sujeto de derecho en la esfera pública, sino también al interior de su hogar, de las empresas y de entornos que propician la desigualdad entre hombres y mujeres (Rico, 1996; Duarte & García, 2016).

Gracias a la lucha que se dio por defender los derechos de las mujeres y las problemáticas sociales que se gestaron a través de la historia, se ha evidenciado que, de la violencia contra la mujer, subyacen otros conflictos según el escenario en el que se presenten las agresiones y los actores involucrados. Una muestra de ello, es la violencia doméstica que ha sido una manifestación de cómo los sucesos que ocurren en la intimidad son hechos que afectan la vida pública, ya que se reproducen tanto al interior del hogar como en otros espacios de manera sistemática, convirtiéndose en un problema social (Laurenzo, 2005; Sánchez, 2014).

En el caso de Colombia, la violencia contra la mujer ha cobrado la vida de más del 12% de ellas en el 2017 (Sisma, 2017). Es decir, en ese año, la institución citada subrayaba la existencia del asesinato de una mujer, cada 3 días, a manos de su pareja o expareja (p.6). A esta terrible realidad, se le agregan los otros tipos de violencia a las que se enfrentan las mujeres en el país, que no son tan visibles como la muerte o las agresiones físicas. En el 2015, por ejemplo, el país sufrió más de 73.000 casos de violencia de género perpetrados principalmente a mujeres jóvenes, solteras y de bajos recursos, además de ser hechos recurrentes en zonas aisladas del país (García & Méndez, 2016, p.4).

El conflicto armado en Colombia ha tenido un papel muy importante en las formas en las que la guerra se ha manifestado, como por ejemplo la violencia contra mujeres y niñas. Por más de 50 años el país ha convivido, ya sea con los grupos armados al margen de la Ley, o con las disparidades políticas que infundieron una posición de odio y de guerra continua (García et al., 2016). Todos estos conflictos -que hacen parte de la historia-, muestran cómo las mujeres han sido afectadas, tanto en su integridad física, como psicológica; su vida ha estado al velo por aquellos que tienen más poder económico, político y social.

2.1. Violencia de género y estructuras patriarcales en Colombia

Las estructuras patriarcales en Colombia se remontan a los sistemas de organización de la familia, ya que ésta puede constituir el ejercicio de relaciones de poder inequitativas entre hombres y mujeres, en tanto que dicha relación beneficia primero al sexo masculino, antes que, al femenino, por una cuestión de género y no por su composición biológica (Duarte & García, 2016). Tras el establecimiento de una estructura de dominación, como explican los autores referidos, el hombre tiende a excusar sus acciones bajo el discurso de ser poseedor de mayores atributos que las mujeres. Esto se da por numerosas circunstancias. Entre ellas, destacan los discursos eclesiásticos sobre la mujer, ya que la muestran como un ser débil al haber salido de la costilla de Adán, además de ser la primera en comer del fruto de la ciencia del bien y del mal. De ahí se deriva la idea de la mujer sumisa, casta y prudente que todo hombre quisiera tener (Pachón, 2005).

La posición privilegiada que logró el hombre en la sociedad colombiana se dio a través de la conformación de su hogar. Es decir, cuando él logra asentarse y constituir un lugar sólido donde vivir y se desarrolla como un ser social, económico y político, obliga a los individuos a distribuirse las tareas diarias; esta división de roles, se establece de acuerdo al sexo de cada uno de los miembros del hogar (Serrano, 2005). Es en este momento en el que la mujer pasa de ser una recolectora, a ser cuidadora del hogar y de los hijos, mientras que el hombre se encarga de trabajar y de llevar el sustento a la casa (García & Duarte, 2016).

La época colonial fue un momento importante para establecer las estructuras patriarcales mencionadas anteriormente, que dominan el actuar de los colombianos. La llegada de los españoles y los esclavos llevó a un proceso de cambio y transformación de las raíces indígenas, las creencias, los preceptos de los colonizadores y la cultura proveniente de los esclavos. Aunque cada una de estas culturas en su momento era diferente, se fueron adaptando a conductas y dogmas a través de los procesos históricos, hasta el punto de naturalizarlos y asumirlos de manera inconsciente (Pachón, 2005).

Es necesario entender, en este punto, que el patriarcado obedece a unas prácticas culturales que se imparten a través del estado y sus organizaciones (Pachón, 2005). Es decir, que surge de un proceso histórico y no es un concepto que se desarrolla de manera natural (Tusell, 1986). De hecho, en Colombia está muy vinculado con el código de honor

indio que indicaba las acciones poder heroico de un líder y sus funciones dentro de la comunidad.

Los cambios que se dieron en el país a nivel social y cultural, sugirieron nuevas estructuras organizativas dentro de la familia que reprodujeron un sistema patriarcal perjudicial tanto para las mujeres, como para los hombres. Esto contribuiría, en gran parte, a la construcción de identidad de los sexos como se conocen y articulan con una perspectiva contemporánea (Serrano, 2005). Las definiciones de feminidad y masculinidad imposibilitaron la libertad de los hombres y de las mujeres para decidir sobre sus propias preferencias. Porque en el momento en el que se establecen ciertas etiquetas, que dicen cómo se debe ser y actuar, se adoctrina a los individuos para generar hábitos y reproducir conductas violentas que pasan desapercibidas (Estrada, 1997).

Aparentemente, con la llegada del sufragio femenino, el acceso a la educación y a la vida laboral de las mujeres, el sistema patriarcal se quiebra (Pachón, 2005). Pero deja unas secuelas en que las acciones ya no son solo la muestra del poder de los hombres ejercido sobre las mujeres, sino que el lenguaje cobra una importancia y significado dentro de los individuos, como la percepción que también tienen ellas sobre sus experiencias vividas (Viveros, 2002). Pero también hay que tener en cuenta que no solo los hombres se rehúsan a dejar ciertas conductas adoptadas del patriarcado hacia la mujer, sino también son las propias mujeres quienes legitiman hábitos y percepciones sobre lo que significa ser mujer en el hogar, en el trabajo y en la sociedad frente al sexo opuesto (Estrada, 1997).

Uno de los principales argumentos de los sistemas patriarcales para reproducirse, desde sus inicios, han sido los aspectos biológicos. Según ellos, los hombres son más fuertes y poseen mejores cualidades físicas que las mujeres no tienen. Ellas son débiles, delicadas y emocionales, las tareas del hogar se les da mejor que los trabajos de carga o que requieren mayor fuerza. Por esta razón, son los hombres los que se dedican a traer el sustento al hogar y, por el contrario, las mujeres deben dedicarse a los quehaceres de la casa y los hijos (Tusell, 1986).

En pocas palabras el patriarcado ha logrado permear los sistemas de creencias de los hombres y las mujeres, tanto en factores internos, como en externos. Por esta razón, es necesario seguir trabajando en la equidad de los sexos, sin dejar de lado lo que implica para cada uno de ellos los cambios y los nuevos procesos de aceptación e identificación (Pachón, 2005). En ese sentido, la violencia contribuye a tener una baja autoestima y

anula a la otra persona con ser empoderado de sí mismo; en pocas palabras: “La violencia física sobre las mujeres es sólo la punta del Iceberg de la violencia simbólica que el sistema cultural (elaborado por hombres) ejerce sobre ellas. Y dentro de este sistema, el estado político y jurídico que segrega” (López, 2006, p.5).

2.1.2 Regulaciones nacionales e Internacionales sobre la violencia de género

Gracias a los esfuerzos de los entes instruccionales y de las mujeres que han liderado las distintas causas históricas, se ha establecido desde los años 80 una legislación que garantiza, en la mayor parte de los países, los derechos fundamentales de las mujeres. Los primeros pasos se dieron en la Convención Interamericana de Naciones Unidas y en los organismos aliados, cuyos resultados presionaron a los países a introducir estrategias y leyes que promovieron la inclusión de la mujer en todos los escenarios de la vida diaria. Pero esta medida solo fue adoptada por algunos países en su momento, que vieron la necesidad de modificar sus constituciones de acuerdo a la legislación internacional (Convención de Belém Do Pará, 1984).

El proceso legislativo para proteger y sancionar la violencia contra la mujer tuvo su mayor impacto en los años 90. En ese momento, se sucedieron numerosos cambios estructurales e históricos en algunos países desarrollados, como Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos. Dichos cambios fueron gestados en su época por mujeres y hombres ilustrados, quienes dedicaron la mayor parte de su vida a trabajar, desde diferentes áreas, por el reconocimiento de las mujeres en la vida pública y privada (Duarte & García, 2016).

Las decisiones adoptadas, frente a esta problemática social, han sufrido un proceso de cambio y varias estructuraciones conceptuales. Primero, se buscaba que las mujeres tuvieran las mismas condiciones y oportunidades que los hombres en la esfera pública (Duarte & García, 2016), como se recomendaba a través de la comisión sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979. Segundo, surge la necesidad de combatir la violencia contra la mujer desde cualquier acto real o psicológico. Pero, además, se le añade un componente: el carácter cultural y religioso, ya que sin importar las costumbres y la fe que se profese, no pueden vulnerarse los derechos y libertades de ellas desde ninguna condición (Naciones Unidas, 1994).

A ello se le sumaron otros tratados internacionales que se desarrollaron en diversos países tras la preocupación de la violencia contra la mujer. Varios hechos ocurridos alrededor del mundo alarmaron a los organismos internacionales, ya que cruzaron la línea de lo privado para convertirse en un problema social (Estambul, 2011). La violencia contra la mujer es un problema de salud pública que le concierne tanto al Estado, como a la sociedad. Sobre este punto, la violencia deja secuelas físicas y psicológicas, además de limitar las posibilidades de las mujeres de surgir en términos económicos. Esto es una gran desventaja para el país, ya que una sociedad que defiende los derechos de las mujeres tanto como la de los hombres, tiene mayores posibilidades de surgir social y económicamente (García & Méndez, 2016).

Las leyes en materia de protección para las mujeres no son tan nuevas. A través de los años y la magnitud del fenómeno, se ha visto la necesidad de replantear los decretos y darles mayor visibilidad. Debido a que la violencia de género, durante muchos años, se mantuvo en el anonimato y bajo la esfera privada, luego a través de varios estudios comenzó a verse como un problema social que se da de manera sistemática y que afecta a la sociedad en general, desencadenando otro tipo de problemáticas (Pérez, 2000).

Por último, las nociones de este último siglo, tomaron como referente la perspectiva de género para entender las motivaciones y el trasfondo de las agresiones propiciadas hacia la mujer. Todo esto, debido a las alarmantes cifras, pues 7 de cada 10 mujeres en el mundo han sufrido alguna vez en su vida agresiones físicas o sexuales, ya sea por su pareja o cualquier otra persona (ONU, 2016).

Capítulo 3. Acoso laboral y violencias de género: Exclusión de la mujer en el entorno laboral

Para poder entender el papel que ocupa la mujer en el mundo laboral, es importante que nos remontemos a la Edad Media y las transformaciones que se dieron a lo largo de este periodo hasta la llegada de la industrialización. Estos periodos van a fortalecer su sistema patriarcal invisibilizando a las mujeres de la vida civil y negándoles sus derechos como ciudadanas. Sus pensamientos, sus estudios y cualquier intento de brillar a nivel intelectual será cuestionado y borrado de la historia; como lo fueron varias figuras femeninas que realizaron aportes importantes a la ciencia, a la medicina, a la literatura, entre otras disciplinas. Esta condición las limitó a desarrollarse de manera autónoma, decidir sobre su cuerpo y sus vidas. Pero lo que nos concierne en este apartado, es la desigualdad que viven las mujeres al no poder contar con las mismas oportunidades de producción económica que los otros individuos (Montero, 2018).

Uno de los momentos claves se va a dar a comienzos del siglo XX. Las mujeres trabajadoras eran seleccionadas, mayormente, por los dueños de las textileras y otras industrias debido al surgimiento de la división del trabajo y al desarrollo económico de las sociedades. Con la llegada de los nuevos modelos de producción, los empleadores exigían mayor mano de obra barata, aumentando así el número de trabajadoras informales en condiciones laborales muy precarias y con jornadas de trabajo extenuantes, que no terminarían ahí, sino que tendrían continuidad en el hogar (Scott, 1993; Caamaño, 2010).

Si bien la mujer ya era considerada un problema y carente de cualquier reconocimiento desde el medioevo, este fenómeno va ser mucho más visible con la llegada de la industrialización, porque varias de las trabajadoras comienzan a padecer enfermedades producidas por la carga laboral. Además de que el hecho de quedar embarazadas, les impedirá acceder con mayor facilidad a algún tipo de oficio, pues los empleadores solo contrataban personal femenino de sus preferencias, jóvenes y solteras, para que no afectarán la producción de sus empresas por falta de rendimiento y ausentismo por embarazo. Cabe resaltar, a su vez, que el salario de las mujeres era mucho más bajo que de los hombres, o en ocasiones no eran remuneradas y estaban expuestas a cualquier tipo de abuso por parte de sus patrones (Caamaño, 2010).

La suma de los hechos mencionados anteriormente llevará a varias mujeres a conformar movimientos sociales, con el fin de exigir el voto femenino e igualdad de derechos. Gracias a esto, se dio inicio al Movimiento de las sufragistas en Gran Bretaña, liderado

por Emmeline Pankhurst en 1905. Si bien su lucha tenía como objetivo obtener mayor visibilidad en la vida política, existían muchas otras razones producto de su enajenación y las violaciones que sufrían a diario en las diferentes esferas sociales. Estas problemáticas permitirían diálogos con algunos movimientos obreros que paralelamente se estaban gestando para defender un salario justo y jornadas de trabajo adecuadas, pero para algunos hombres resultaba insostenible que una mujer hiciera parte de sus luchas, al ver que no ganaban lo mismo que ellos y las preferían porque podían pagarles mucho menos (Rodríguez, 2014; Ardanaz & Lazzari, 2017).

No solo la conformación de estos movimientos obreros, comunistas y socialistas contribuyó con un cambio de discurso sobre la igualdad de sexos, sino que también se unieron de manera mucho más contundente a ella los anarquistas (Caamaño, 2010). Quienes se proclamaron feministas abiertamente y su discurso abogó por la libertad y la participación de las mujeres en la vida social, como también romper las estructuras ideológicas instauradas por la religión y la cultura. Ya que las legislaciones creadas por los gobiernos no estaban siendo consideradas desde una perspectiva de género, sino a partir de la crisis que vivían las familias obreras y, con ello, dejando de lado la necesidad de incorporar a la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Así, cualquier intento de ellas por desarrollarse productivamente, era visto como una amenaza al bienestar de los hijos, del hogar y como una tentación para alejarse de sus responsabilidades (Caamaño, 2010).

A lo largo de este periodo se seguirán gestando distintas reformas que favorecerá la construcción de leyes para regular el sistema laboral y salarial como, por ejemplo, la protección de las mujeres en estado de embarazo. A las madres se les brindará la oportunidad de amamantar a sus hijos en determinadas horas sin ser descontadas de su sueldo, se les prohibirá el trabajo nocturno y a los menores edad. Pero, en la práctica, este tipo de legislación puso el arquetipo mujer-madre en una posición vulnerable y al mismo nivel que los menores, dificultando la posibilidad de conseguir un empleo con mayor facilidad. De hecho, se convirtió en un fuerte periodo de represión hacia la mujer a nivel social y aunque se logra poco a poco su participación en cuestiones sociales, su rol como ama de casa dedicadas al cuidado y oficios dignos de una señorita, van a ser mayormente legitimados. Sus esposos podrían prohibirles hacer parte de cualquier grupo que fuera considerado rebelde por el gobierno y deberán ser sus maridos quienes las corrijan, si no son castigadas por el estado (Scott, 1993; Caamaño, 2010; Rodríguez, 2014).

Todo el proceso que se ha evidenciado desde principio de siglo nos va llevar al concepto de violencia laboral, en el cual se tendrá en cuenta, en primera instancia, la conformación de la Carta de las Naciones Unidas de 1945. A partir de esta declaración, se mencionan algunas problemáticas alrededor de la discriminación y se considera como una forma de agresión en el lugar de trabajo, como subraya Rodríguez (2004).

En la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979, el concepto de la violencia laboral cobró mayor relevancia, ya que se sancionó la diferencia salarial por sexo (Lepine, 2014). Pero la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1985, en el convenio 111 va establecer "*tres frentes: un problema de derechos humanos (igualdad, discriminación), un problema laboral (acoso u hostigamiento sexual), y un problema de salud y de seguridad social (mujeres embarazadas)*" (Lepine, 2014, p. 271). Y, también, se va tener en cuenta la salud psicológica y la presiones que pueden darse al interior del trabajo o a la hora de conseguir un empleo.

Pero solo hasta en 1993, en el caso de Chile, se contempla la posibilidad de replantear ciertos artículos que ponían a la mujer en una posición inferior a los hombres de manera muy sutil y al mismo nivel laboral que los menores. Además, en 1995, en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing se planteó el concepto de *mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género, el cual pretendía analizar el impacto de las medidas que ya se habían tomado en términos de la igualdad. Sobre esto, si los resultados arrojaban algún aspecto negativo para las mujeres, se reevaluaba y se buscaba la forma de neutralizar algún daño para poder lograr una igualdad real entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida social (Caamaño, 2010).

La violencia, acoso laboral o mobbing son algunos de los términos acuñados, tienen diferentes variaciones en su definición o desencadena en otras prácticas discriminatorias. La violencia laboral puede ser psicológica, física, patrimonial, económica. Por lo general, cuando una violencia se da, se produce otra al mismo tiempo, es decir, se suele dar en dos o tres categorías paralelamente. Doris Acevedo (2012), en uno de sus artículos, menciona las razones más frecuentes para que se genere esta problemática: los cambios que se realizan a la estructura organizacional, el tipo de tareas asignadas y el maltrato verbal, la mayoría de veces proviene de sus jefes inmediatos, pero en el caso de las mujeres, es mucho más frecuente, las agresiones a nivel horizontal (p. 167).

Debido a las limitaciones conceptuales y la complejidad del fenómeno, éste no se puede entender desde una postura determinista. Teniendo en cuenta que la violencia laboral se

puede dar tanto por su género, pero a su vez por clase, raza o etnia se partió de la conceptualización de Toro & Gómez (2016) sobre tres tipos de violencia:

"Tipo I: provocada por agentes externos sin vínculo legítimo con la víctima.

Tipo II: provocada por usuarios, clientes, pacientes, consumidores.

Tipo III: provocada por colegas, subalternos o jefes" (p. 111).

Cualquier tipo de estas violencias excluye y aísla al individuo, poniéndolo en una posición vulnerable no solo en su trabajo, sino también en otras esferas de su vida (Lepine, 2014; Ansoleaga et al., 2015).

Los trabajadores que son más propensos a sufrir de acoso laboral o *mobbing* son los que se encuentran en organizaciones fragmentadas y su estructura no es sólida. Un ejemplo de ello son las empresas pequeñas en número de empleados, ya que por lo general los funcionarios realizan más funciones de las que corresponde y se genera una sobrecarga laboral. Sumado a esto, los rasgos de personalidad de los integrantes pueden llegar a ponerlos en una posición de víctima/acosadores (Toro & Gómez, 2016).

En diversos estudios se identificaron algunas consecuencias psicológicas y físicas ocasionadas por el acoso laboral, como por ejemplo: trastorno del sueño, pensamientos de inferioridad, incapacidad, ansiedad entre otras enfermedades que se generan a lo largo plazo producto de la presión laboral (Ansoleaga et al., 2015). Precisamente, estos autores, al realizar una investigación sobre violencia laboral en América Latina, identificaron que el 45.6% de trabajadores en Colombia han sufrido violencia psicológica en su lugar de trabajo, dos puntos porcentuales más alto en mujeres, que en hombres; además de lo anterior, una de las violencias a las que más se ve afectadas en la violencia sexual.

Pero, en el caso de las mujeres, como se ha evidenciado a lo largo de este capítulo, los retos son mayores por la cultura y las conductas aprendidas de generación en generación. Sí bien las mujeres han logrado tener mayor visibilidad en la esfera pública y que se reconozca los hechos privados como temas políticos y de discusión para proteger sus derechos. Las mujeres han tenido que asumir la responsabilidad de ser autónomas, madres y a su vez, productoras. Hechos que no se perciben de igual manera para los hombres que son trabajan y son padres a la vez. Es decir, que su vida laboral no sé ve afecta de la misma manera como en el caso de las que son madres (Faur,2006).

Por esta razón, es importante mitigar cualquier hecho discriminatorio hacia la mujer en el entorno laboral, a través de leyes que permitan a las futuras madres y las que ya lo son,

doble responsabilidad con el hogar y su trabajo, sino que entre hombres y mujeres se puede compartir la carga productiva y reproductiva. Y en esto, la legislación es clave para seguir reevaluando leyes que prevengan, sean equitativas e incluyentes para toda la sociedad y mitiguen la violencia laboral por razón de su género. (Faur,2006).

3.1. Tipos de violencias en entornos periodísticos

Históricamente, el periodismo se ha caracterizado por ser una profesión violenta. Sobre todo, para los que deciden realizar pesquisas en temas políticos, sociales, económicos o cualquier tema que interfiera con algún interés particular. A diario se vive con la incertidumbre que ocasiona los gajes del oficio, las continuas amenazas, intimidación y abusos por parte del Estado, de organizaciones u empresas. Esta fragilidad ha generado que se naturalice la violencia y se relacione de manera directa con el oficio, pero es importante seguir ahondando en esos riesgos reales y potenciales que afectan la seguridad de los periodistas (López & Ufarte, 2013; Garcés & Arroyave, 2017).

Uno de los principales riesgos a los que se enfrentan los comunicadores en su ejercicio, es la violación a la libertad de prensa. En el caso colombiano, existen algunos medios, que de acuerdo a sus intereses limitan la autonomía de los periodistas. Esto tiene mayor presencia en las regiones apartes. En las que se encuentran pocos medios de comunicación y sus dueños están involucrados en la política. Otra de las situaciones a las que se enfrentan es a los continuos despidos, ya sea por falta de recursos de los medios o reestructuraciones internas que se realizan con frecuencia. los (FLIP, 2012; Garcés & Arroyave, 2017).

La falta de autonomía no solo afecta al quehacer de los comunicadores, sino que permite que se reproduzcan diferentes violencias de manera sistemática por la falta de visibilidad y represión. Por ejemplo, la violencia sexual y de género, ya que cuando ocurren este tipo de hechos algunos casos se mantienen en el anonimato o en la impunidad. Además, no existe una debida regulación y protección para quienes la padecen. En ese orden de ideas, la autonomía es fundamental para las buenas prácticas de la profesión y que se cumpla con la función social que ésta tiene (Garcés & Arroyave, 2017).

En el informe anual del 2018 de la FLIP, se evidenció que ése fue el año más violento para los periodistas en Colombia, con un aumento del 53% de ataques registrados con

relación al año pasado. Dentro de las violencias más usadas a lo largo de este año, fueron las amenazas las que predominaron con una cifra aproximada de 200 casos. Tanto así que algunas instituciones alertaron sobre la situación para que el Estado tomara medidas judiciales al respecto, pero estas medidas no fueron efectivas y, por el contrario, se evidenció la falta de protección a los periodistas. Un ejemplo de ello fue el caso de un periodista asesinado en el 2015, que aún sigue en la impunidad, junto con otros casos que se presentaron por abuso de la autoridad (FLIP, 2018).

La justicia colombiana ha ido avanzando frente a los procesos de investigación de periodistas asesinados, pero dichos avances no han sido suficientes. El aumento de casos de acoso judicial es alarmante. En el 2018 hubo un aumento significativo de 105 denuncias a funcionarios públicos y 478 víctimas de violación a la libertad de prensa. Dentro de las ciudades que más se presentaron estos hechos se encuentra Bogotá, seguido del departamento del Tolima y Antioquia (FLIP, 2018; CIDH, 2019).

Aparte de las violaciones que se han mencionado anteriormente, la obstrucción al ejercicio periodístico es permanente, ya que los periodistas tienen muchas complicaciones a la hora de acceder a la información pública. Los periodistas, por ello, deben continuamente valerse de recursos legales para obtener documentos e información que les permita investigar y brindar información (FLIP, 2018). Esto, por un lado, pero además en el caso colombiano, la Alianza Más información Más derechos mostró el incumplimiento de la Ley N°1.712 en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública de 2014, por parte del Estado y otras organizaciones públicas. (CIDH, 2019, p.113).

En el marco legal, la libertad de prensa ha sido un tema que se ha discutido tanto en la esfera pública, como en el congreso colombiano para establecer leyes que permitan velar por el derecho a la información. Sin embargo, las investigaciones realizadas por la FLIP en el 2018, mostraron que 8 proyectos de ley representaban una amenaza para el ejercicio periodístico. Un ejemplo de ello es el debate sobre la profesionalización del periodismo y el uso de la tarjeta profesional en ésta. En 1998, la Corte Constitucional decidió eliminar su expedición, debido a que afectaba a la libertad de expresión y al ejercicio periodístico, entendiéndolo como un medio libre de transmisión de información (Silva, 2013).

Pero el Proyecto de Ley 234 de 2018 buscaba incorporarla de nuevo para reconocer los “verdaderos periodistas” en aras de cuidar la ética del oficio, cuestión que contradecía la

Sentencia a C-087 de 1998 y podía llegar a ocasionar discriminaciones a la hora de cubrir ciertos eventos (FLIP, 2018).

Otra de las violencias que deben enfrentar los periodistas es a los ciberacosos y los bloqueos en sus plataformas digitales en Colombia. Claro está, en menor proporción que las violencias anteriores. La sentencia T-063 de 2017 dio vía libre a Google para eliminar los blogs anónimos, perjudicando la autonomía, especialmente de los medios y de los periodistas independientes. Lo anterior, teniendo en cuenta que los medios tradicionales continuaban en proceso de migrar a las nuevas herramientas para diversificar su audiencia, y tenían, en ese momento, un músculo financiero significativamente más sólido que las organizaciones periodísticas más pequeñas y emergentes (FLIP, 2018; CIDH, 2019).

Por último, el panorama de la violencia género no ha cambiado mucho a lo largo de estos últimos 20 años, especialmente para las mujeres. Aunque se hayan unido esfuerzos y avances significativos en la categorización de las violencias, ha aumentado el número de periodistas asesinadas, violentadas física y sexualmente (CIDH, 2019). Sin dejar de lado la poca participación de ellas en la esfera pública con relación a los hombres (FLIP, 2018).

Las barreras de género no solo se manifiestan en el bajo número de mujeres que ocupan cargos directivos y realizan investigaciones en temas políticos, judiciales o en temas que usualmente han sido cubiertos por hombres. Además de los temas, también destacan los enfoques con el que se abordan las noticas y el contenido que involucra directamente a las mujeres. Dichos contenidos suelen estar estereotipados en función de los roles y la revictimización de ellas. Estos hechos dan cuenta de la falta de consciencia sobre las perspectivas de género y cómo aplicarlas en la práctica, tanto en los cubrimientos que se realizan, como en las políticas de empleabilidad de los medios de comunicación y la protección a las periodistas (FLIP, 2018).

Capítulo 4. Objetivos

Este trabajo se ha fijado los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Contrastar las percepciones de las periodistas bogotanas de medios de comunicación sobre la existencia de la violencia de género en el ejercicio profesional periodístico entre 2018 y 2019.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los tipos de agresión más frecuentes que perciben las mujeres escogidas por el estudio en su ejercicio laboral.
2. Categorizar los posibles actos discriminatorios que padecen las periodistas de prensa escrita y digital al interior de su lugar de trabajo.

Capítulo 5. Metodología

Este artículo, de tipo no experimental, tiene un alcance descriptivo, con una extracción transversal de los datos. De este modo, se busca identificar y comprender el fenómeno en un momento determinado y mostrar un panorama general de violencia contra la mujer en el entorno laboral periodístico. En un primer momento, se tuvo en cuenta el informe de CIMAC en el 2014 para analizar los tipos de violencias más comunes en las mujeres periodistas en México. Con el apoyo de dicha investigación, se construyeron las categorías para elaborar un cuestionario *online*, el cual se aplicó en el 2018 a 123 mujeres periodistas que trabajan en Bogotá para conocer la perspectiva de ellas sobre la violencia y cuáles eran los tipos de agresiones más frecuentes, tanto en su ejercicio periodístico, como al interior del medio de comunicación.

La selección de las mujeres que formaron parte de la muestra se hizo a través de un muestreo no probabilístico por bola de nieve. De este modo, el cuestionario se remitió a periodistas de medios de comunicación o a asociaciones de periodistas, enclavadas en Bogotá, solicitando su colaboración para responder al mismo. En un segundo momento, tras la aplicación del cuestionario, se aplicó como técnica de investigación las entrevistas a profundidad, para contribuir a una mayor conceptualización de las agresiones o violencias que percibían las mujeres integrantes del estudio. Por esta razón, se seleccionaron a aquellas mujeres que habían mencionado tener algún tipo de violencia en el cuestionario, a quienes se invitó a formar parte del segundo proceso, de manera anónima, para una entrevista de aproximadamente 40 minutos a 1 hora. No todas las mujeres que marcaron haber padecido algún tipo de violencia participaron en esta segunda etapa: tan solo se eligió a las mujeres que voluntariamente quisieron participar en el estudio. Y, así, se promovió la cuantificación y el análisis de las problemáticas que viven las mujeres en el entorno periodístico, desde un análisis cuantitativo y cualitativo. Es decir, no solo se buscaba identificar las cifras de mujeres que se han sentido violentadas, sino también comprender y mostrar con mayor detalle las situaciones que les han ocurrido.

Figura 2. Caracterización de las periodistas entrevistadas (2019-2020)

Entrevistadas	Tipo de medio en el que laboral	Cargos de las periodistas	Edad	Experiencia Laboral	Estado civil	Madres
N°1	Radial	Coordinadora de redacción de la página web	40	20	Separada	NO
N°2	Radial	Reportera radial digital	36	11	Soltera	NO
N°3	Radial	Editora digital	32	9	Casada	SI
N°4	Digital	Reportera portal web	24	2	Soltera	NO
N°5	Digital	Reportera de la columna de política de portal web	25	3	Soltera	NO
N°6	Revistas	Independiente (freelance para revistas)	42	18	Casada	SI
N°7	Digital	Periodista digital (Community manager)	32	10	Soltera	NO
N°8	Organización	Independiente (Guionista, productora y community manager)	26	5	Soltera	SI
N°9	Revistas	Columnista de revista política y freelance	29	6	Soltera	NO

Finalmente, 9 mujeres formaron parte de las entrevistas en profundidad, con una diversidad de ambientes laborales en medios de comunicación escritos, radiales y digitales. De igual modo, destaca la diversidad de la edad y la experiencia laboral de las entrevistadas, que presenta a periodistas con poca experiencia y las que ya habían recorrido un camino más largo.

El guion para las entrevistas a profundidad se dividió en tres partes principales. Primero, las preguntas de caracterización de la muestra. Segundo, la identificación de cuáles fueron los tipos de agresiones más frecuentes que percibían las periodistas. Tercero, las preguntas enfocadas a categorizar las violencias mencionadas e identificar si se daban en el entorno laboral.

Es importante mencionar que el guion fue compartido con CIMAC, Irene Liberia Vayá (Profesora investigadora de la Universidad de Sevilla) y Belén Zurbano (Profesora

investigadora de la Universidad Sevilla), reconocida institución e investigadoras sobre violencia de género, quienes se encargaron de evaluar la calidad del mismo.

Los estudios sobre violencia en los entornos periodísticos en Colombia desde una perspectiva de género han sido escasos. Aunque en los últimos años, debido a los antecedentes históricos de discriminación y violación a los derechos humanos que han padecido las mujeres en América Latina, se ha aumentado el número de investigaciones e informes a nivel internacional sobre las violencias que padecen en el ejercicio periodístico, pero con poca literatura sobre las dinámicas empresariales y las dificultades que pueden tener al interior de ellas (CIMAC, 2014; UNESCO, 2018) Por esta razón, resulta de suma importancia realizar un aporte desde esta visión, para poder identificar los tipos de violencia más frecuentes que perciben las mujeres tanto en su labor periodística, como al interior de las empresas de comunicación en Bogotá, tal y como se ha hecho en contextos próximos geográfica y culturalmente, como el de Ecuador (Rosales & Barredo, 2013).

Es importante mencionar que el periodismo se ha caracterizado por ser un contexto hostil y riesgoso para los y las que deciden ejercer la profesión debido a los intereses políticos, económicos y sociales (CIMAC, 2014). Debido a ello, a lo largo de los años, las conductas y el ambiente agresivo se ha ido naturalizado en los entornos periodísticos. En el caso de las mujeres, ellas no solo han lidiado con las dinámicas del oficio, sino que, adicional a esto, se han visto obligadas a luchar para obtener salarios más justos, mayor participación en las salas de redacción y espacios tradicionalmente dirigidos por hombres, como también protegerse de abusos sexuales en los que permanentemente tiene mayor riesgo por cuestión de su género (Caamaño, 2010; CIMAC, 2014).

En total, se encuestó a 123 mujeres periodistas que han trabajado en la ciudad entre 2018 y 2019. La mayoría de las encuestadas se ubican entre los 21 a 25 y de 31 años en adelante. Entre los cargos que ocupan las periodistas consultadas en Bogotá, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1. Cargos que ocupan las periodistas en Bogotá (2018).

Cargos periodísticos	Porcentaje
Reportera	40%
Editora	19,7%
Productora	12,3%
Fotógrafa	2,5%
Presentadora	2,5%
Coordinadora	3,2%
Directora	1,6%
Community manager	5,6%
Otros cargos	12.8%

Fuente: elaboración propia

Según la tabla, casi la mitad de las encuestadas indicaron haber trabajado como reporteras y editoras, pero solo el 1.6% de ellas estaban en cargos directivos. Analizados los resultados, podemos observar la fluctuación en sus labores y, curiosamente, al revisar los datos del tiempo laborado actual, el 46,3% indicó tener menos de un año y solo el 4,1% mencionó llevar 10 o más años en su empleo.

Podría pensarse que el porcentaje bajo de mujeres que acceden a la dirección en los medios de comunicación se debe a la experiencia laboral, pero el 25,4% tienen más de 10 años laborando y solo dos de ellas mencionaron ser directoras. El 19,7% son editoras y, de hecho, al pedirles seleccionar los cargos que se consensuaron en la encuesta, dichos cargos no fueron marcados en su mayoría, sino que se especificaron otras posiciones como jefe de prensa, asesoras, analistas, entre otros. A continuación, veremos en la figura 2 el perfil de las entrevistadas:

Figura 2: Caracterización de las mujeres periodistas entrevistadas (2019-2020)

Muestra	Edad	Experiencia profesional	Estado Civil	Madres
N° 1	40	20	Separada	NO
N° 2	36	11	Soltera	NO
N° 3	32	9	Casada	SI
N° 4	24	2	Soltera	NO
N° 5	25	3	Soltera	NO
N° 6	42	18	Casada	SI
N° 7	32	10	Soltera	NO
N° 8	26	5	Soltera	SI
N° 9	29	6	Soltera	NO

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5. Resultados:

Agresiones reconocidas por las mujeres encuestadas

Entre los resultados más preocupantes que develó esta investigación, se identificó que el 74% de las periodistas encuestadas afirmó haber sufrido algún tipo agresión física, sexual o psicológica a lo largo de su vida laboral, pero solo 33 mujeres de las 123 acudieron a algún mecanismo de protección. Dentro de las razones más frecuentes que se encontró para no hacerlo, estuvo el miedo a perder su trabajo, con una incidencia en 8 mujeres, y que se tomaran represalias contra ellas. Las agresiones mencionadas con más frecuencia fueron:

Figura 3: Agresiones más frecuentes mencionadas por las encuestadas. (*Más del 50% de las mujeres encuestada s no mencionaron algún tipo violencia especifica en las preguntas cualitativas*)

Agresiones frecuentes	# encuestadas	Porcentaje de casos
Acoso Laboral (Largas jornadas laborales, regaños desproporcionados que denigran su trabajo y ponen en dudas sus capacidades, limitaciones para poder acceder dentro de la empresa)	24	20%
Amenazas (Amenazas de atentar contra su vida)	1	1%

comentarios lascivos e inapropiados (comentarios sexistas, palabras que las hacen sentir cosificadas, chistes sexuales y machistas, miradas hacia cuerpo que les vulnera su intimidad)	7	8%
Violencia de género (Agresiones físicas, psicológicas o sexuales por razón de su género, como preferencia hacia el trabajo de sus compañeros hombres, tratos diferenciados entre los empleados hombres y empleadas mujeres, limitaciones en los temas y áreas del periodismo por razón de su género y limitaciones en ascender)	9	11%
Discriminación económica, física y social (Discriminación por el lugar de residencia o estratificación, por su forma de vestir y su apariencia física)	4	5%
Violencia económica (Su trabajo no está remunerado de acuerdo a sus capacidades, ni las funciones que desempeñan, retrasos en los pagos y falta de garantías salariales)	2	2%

Fuente: elaboración propia

Este panorama muestra la vulnerabilidad en la que aún se sienten las mujeres en su entorno laboral. Además, es importante resaltar que, si bien la violencia sexual y física presenta indicadores bajos en los resultados, no es un caso menor que una de las encuestadas escribiera que uno de sus compañeros introdujo una botella en su órgano

sexual. Aunque no se tiene mayor información sobre el hecho, esta situación muestra que no todas las cifras dan cuenta de las agresiones que padecen las periodistas y muestra la complejidad de estás. Adicional a esto, 7 de 123 encuestadas describieron insinuaciones, comentarios lascivos y acercamientos que habían recibido por parte de sus jefes o compañeros sin ningún consentimiento, en algún momento de su vida laboral.

A partir de las descripciones recogidas a lo largo de la encuesta, se entrevistó a nueve mujeres periodistas que trabajan en medios de comunicación, seis de ellas tiene vinculación directa con la empresa y el resto trabaja de manera independiente o *freelance*.

Al inicio de la entrevista, ellas no tenían muy claro si habían sufrido o no algún tipo violencia, ya que había una asociación directa con violencia física y de acuerdo a la pregunta qué entendían por violencia de género, cuatro de ellas lo definieron de manera general como cualquier agresión a las mujeres física, sexual o psicológica. Las otras periodistas consideraban que era una violencia enfocada hacia las mujeres, pero que era muy difícil definir que puede o no ser violencia por las dinámicas laborales. No era muy claro para estas últimas identificarlas.

A lo largo de las preguntas ellas comenzaron a hablar de las experiencias que habían vivido en su carrera profesional y recordaron sucesos que habían perdido importancia con el tiempo. Mientras que 24 de las encuestadas, expresaron vehementemente su descontento con su trabajo y los inconvenientes presentados en su actual empleo, como por ejemplo: la carga laboral que deben asumir los y las periodistas, pues esto les implica tener disponibilidad de tiempo todos los días de la semana con horas de ingreso, pero sin hora de salida.

La entrevistada N°6 comentó:

"*Es difícil no cruzar la línea de la exigencia al acoso laboral porque con el paso de los años, los grupos se fueron achicando entonces como editora tenías que asumir más cosas de las que hacías en otro momento y, prácticamente, me tocaba escribir la mitad de la revista a mí, porque ya no había periodistas*".

Figura 4: Tipos de violencias percibidas por las periodistas entrevistadas al interior de su lugar de trabajo

Tipos de violencias		Tipo de medio
N° 1	Económica	Radial
N° 2	No aplica	Radial
N° 3	Psicológica Laboral	Radial
N° 4	No aplica	Digital
N° 5	Psicológica	Digital
N° 6	Psicológica Laboral Económica	Revistas
N° 7	Psicológica Laboral Económica	Digital
N° 8	Psicológica Laboral	Organización
N° 9	Psicológica	Revistas

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la figura 3, 6 de las 9 periodistas entrevistadas consideraron haber sufrido algún tipo de violencia al interior de su trabajo. Dentro de los aspectos más comunes estuvo el maltrato verbal, abusos de poder por parte de sus jefes mujeres, e invalidación por razón de su género, al momento de descalificar su trabajo y darles mayor prioridad a los temas propuestos por sus compañeros hombres. Además, algunas de las periodistas expresaron que los llamados de atención desproporcionados las hacían sentir vulnerables y les impedía poder concentrarse en sus actividades diarias, debido a la ansiedad ocasionada por la presión laboral.

De hecho, en varias oportunidades de la entrevista, 7 de las 9 mencionaron que, en algún momento, se habían cuestionado sus capacidades y su elección profesional. En ese sentido, aseguraron que sentían que sus textos y su trabajo no eran lo suficientemente buenos o no cumplían con las expectativas de sus editoras. En el caso de las que tenían cargos directivos, la falta de comunicación en el área dificultaba sus funciones, al igual que las condiciones que traían los despidos masivos por falta de presupuesto para la revista o el medio de comunicación en el que trabajaban, pues esta situación les atribuía una mayor carga laboral por el mismo salario.

Otro aspecto que mencionaron tres de ellas, son las limitaciones al trabajar ciertos temas que habitualmente los hombres han cubierto y tenido mayor visibilidad a lo largo de los años, como las sesiones de deportes, política y judicial. Debido a que sienten que son juzgadas con mayor rudeza que los hombres, si comenten algún error:

"Es difícil porque tú puedes saber, quizás no igual que ellos, pero tus faltas te las cobran caras. Si olvidaste el nombre de un jugador, no te la perdonan", **añadió la periodista N°9.**

Además, 4 de las mujeres participantes en el estudio, no sentían que se les reconocía su trabajo al igual que a sus compañeros hombres y al de sus colegas más antiguas. Por un lado, una de las entrevistadas comentaba que le daba, a uno de sus compañeros, los temas para que lo propusiera en el consejo de redacción y, así, su jefe aceptara las propuestas, ya que su relación con ella no era muy buena y en varias oportunidades no había aprobado sus temas cuando eran relevantes para el medio. También expresaba que debía esforzarse más que los hombres, para demostrar que sí tenía las facultades para escribir en la columna de política.

Pero, por el otro lado, las dos periodistas que manifestaron no haber sufrido ningún tipo de violencia afirmaron que la discriminación en las salas de redacción ha disminuido con relación a lo que sucedía hace 10 años. Además, estas mismas dos informadoras afirman que en su trabajo actual hay mayor número de mujeres que de hombres, y se sienten satisfechas con los medios de comunicación en los que se encuentran, aunque ello les implique jornadas laborales extenuantes, ya que el valor agregado para ellas es disfrutar de un buen equipo de trabajo.

En cuanto a las periodistas que se habían sentido vulneradas, solo 3 de las entrevistadas mencionaron que los constantes comentarios despectivos, el ambiente competitivo por

parte de sus compañeras, así como la descalificación en general de su trabajo, las llevó a tener episodios de ansiedad, afectar su salud física y emocional. Por ello, tomaron la decisión de pedir ayuda profesional para poder lidiar con la situación en su trabajo y mantener su empleo. Una de ellas, de hecho, recurrió a recursos humanos para aclarar la situación con su jefe, pero no fue del todo sincera, ya que la coordinadora del área tenía un vínculo de amistad con la directora del periódico y, finalmente, fue despedida.

También es necesario resaltar que dos de las periodistas con más años de experiencia laboral expresaron que, si bien se han sentido violentadas a nivel psicológico, es parte del oficio. Existe una naturalización de dichas acciones y consideran que las nuevas generaciones de periodistas deben aprender a forjar su carácter para que ni las actitudes, ni las palabras las lastimen. Además, es necesario que aprendan a ponerle límites a sus compañeros y sus jefes para que las situaciones no se repitan, pues, de igual forma, son hechos que ocurrirán en cualquier medio de comunicación, según ellas.

Otras de las violencias que consideraron las periodistas entrevistadas fue la violencia económica. Tres de ellas afirmaron sentirse agredidas por salarios muy bajos que no corresponden con las funciones que realizan y los horarios que en muchas ocasiones deben cubrir.

Por esta razón, se muestra a continuación los salarios devengados por ellas en el 2019.

Figura 4: Lista de salarios de las periodistas entrevistadas (2019-2020)

Periodistas	Salario promedio en moneda colombiana	Cargos de las periodistas
N° 1	1.200.000	Coordinadora de redacción de la página web
N° 2	3.500.000	Reportera radial digital
N° 3	2.500.000	Editora digital
N° 4	1.000.000	Reportera portal web
N° 5	5.000.000	Reportera de la columna de política de portal web
N° 6	2.700.000	Independiente (freelance para revistas)

N° 7	2.000.000	Periodista digital (Community manager)
N° 8	1.500.000	Independiente (Guionista, productora y community manager)
N° 9	2.000.000	Columnista de semana y freelance

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la información suministrada por la gráfica, se puede observar que los salarios se encuentran en un promedio de $1.000.000 a $2.000.000 de pesos entre el 2019 y el 2020. Teniendo en cuenta un informe del Observatorio Laboral para la Educación, que se realizó en Colombia entre 2012 al 2017 -el cual buscaba dar cuenta del estado de formación de la comunicación y su desempeño laboral-, se indicó que en 2016 el promedio de que devengaban los y las periodistas, o en áreas afines, era de aproximadamente $1.473.000 pesos, en tanto que, posteriormente, el promedio general era de alrededor de 2 salarios mínimos (AFACOM, 2020). El salario mínimo vigente del 2020 era de 877.803 pesos colombianos.

Además, 2 de las periodistas entrevistadas mencionaron haberse sentido vulneradas a nivel económico por el hecho de ser mujer. Un ejemplo de ello es que una de las periodistas no pudo ascender en el medio de comunicación en el que trabajaba, dado que eligieron a un hombre, en primer lugar, por la cercanía personal que tenía con los gerentes. Pero, en segundo lugar, también reconoció la existencia de un miedo a que una mujer dirigiera este ámbito, ya que los jefes máximos consideraban que no le prestarían la misma atención que a un hombre, aunque ella estuviera mejor preparada que él.

"*Como si ser jefe fuera mandar*" **añade la periodista N°1.**

Otro de los casos que se presentó con una de ellas fue la falta de regulación de salarios, especialmente cuando la modalidad laboral es *freelance*, ya que no les realizan los pagos de manera puntual e, incluso, pueden pasar dos o tres meses sin girarles el dinero correspondiente. Al reclamar al área, las respuestas eran displicentes y no le daban mayor importancia. Este tipo de situaciones, según la periodista, son muy comunes para los empleados sin importar su género, estos deben ser muy insistentes para que les cumplan con los pagos. También es relevante mencionar que una ellas manifestaban su inconformidad porque su compañero, que realizaba las mismas funciones que ella, ganaba 2.800.000 pesos colombianos, mientras que ella recibía 1.700.000 pesos.

Las otras periodistas mencionan que no del todo se sienten satisfechas con su salario, en cuanto a que podrían estar mejor remuneradas teniendo en cuenta las funciones que realizan. Pero que, de igual manera, entienden que es una cuestión generalizada a nivel laboral y, sobre todo, en la carrera periodística.

Tabla 5: Mecanismos de protección de los medios de comunicación, en los que han trabajado en los últimos cinco años y en el medio de comunicación actual.

Periodistas	# de medios en los que han trabajado	Han acudido algún tipo de mecanismo		Tipo de medio Actual	Cuentan con algún tipo de mecanismo de protección	
		SI	NO		SI	NO
N°1	4	X		Página web	X	
N°2	3		X	Radial digital	X	
N°3	6		X	Página web	X	
N°4	2		X	Página web	X	
N°5	2		X	Página web		X
N°6	5	X		Revistas y páginas web		X
N°7	3		X	Página web		X
N°8	2			Independiente, productora		X
N°9	4		X	Revistas		X

Fuente: elaboración propia

En la tabla 5, se puede identificar los medios de comunicación en los que trabajan las periodistas y que cuentan con algún tipo de mecanismo de protección laboral. 4 de ellas afirmaron conocer los recursos de seguridad y bienestar como trabajadoras. Estas mujeres mencionaron la existencia de algunos protocolos para establecer lineamientos de seguridad en el trabajo, establecidos o gestionados por el departamento de recursos humanos, particularmente para el apoyo psicológico. Los protocolos se centran tanto en

el ejercicio periodístico, como al interior de las empresas y a nivel personal, protocolos de seguridad y de género, pero sólo 2 de ellas han acudido a alguno de ellos. Una de ellas, lo consideró necesario por la frustración que tenía por no poder acceder a un cargo de mayor rango, ya que tenían reservado ese puesto para un amigo de los jefes. Además, le resultaba más cómodo hablar de su situación con un psicólogo, que contrataba la empresa solo en los casos que lo requerían sus empleados y era totalmente confidencial. La otra periodista contaba con experiencia y no aguantaba más el ambiente laboral que vivía por parte de sus compañeros, quienes querían desprestigiar su trabajo delante de su jefe y antes de que la echaran trató de resolver la situación.

Una de las periodistas comentó que al iniciar su carrera periodística tuvo inconvenientes de manera frecuente con una de sus jefes y no buscó apoyo en el medio de comunicación por temor*:*

"No me atreví por temor a perder mi trabajo, por temor a mayores represalias de la jefe, y ella tenía una estabilidad en la que yo siempre iba salir perdiendo" **dijo la periodista No 3.**

La periodista N°6 comentó: "*No, pues sí había un departamento de recursos humanos, pero básicamente eso es más una política del medio de comunicación*"

Por un lado, a lo largo de las entrevistas, 3 comunicadoras mencionaron que no se vieron en la necesidad de acudir a ninguna estancia, ya que no habían sufrido ninguna agresión tanto al interior del medio de comunicación, como fuera de él. Por otro lado, 2 periodistas de las 9 entrevistadas dijeron que los medios de comunicación en los que trabajan no son tan grandes y el área no suele tener mucha visibilidad o no conocen la existencia de un espacio orientado hacia dichas problemáticas.

En cuanto a las 2 periodistas que afirmaron no haber sufrido ningún tipo de violencia a lo largo de su carrera periodística, contaban que se sentían satisfechas y muy felices en su empresa actual. Que entienden que es un trabajo que demanda tiempo y una carga laboral, muchas veces sin un horario de trabajo, pero que es apasionante y cuentan con un muy buen equipo de trabajo, en el que se sienten incluidas y tienen autonomía en los temas que trabajan.

Por último, frente a los retos que consideraban 6 de las entrevistadas para ejercer en el periodismo siendo mujeres, fue la maternidad. Para ellas, según se interpretó en sus respuestas, la maternidad es un rol difícil de conciliar con una carrera profesional, por

cuanto el oficio les demanda horarios de trabajo relativos que dependen de los temas que investigan o el área en el que se encuentran laborando. Estos fueron algunos comentarios que expresaron ellas:

"*Yo no hubiera logrado ejercer como periodista tanto tiempo, sino hubiera sido por el apoyo que he tenido de él y mi mamá, que me lo cuidara en un horario extendido, como yo lo haría",* añadió la entrevistada N°3.

"*Creo que es difícil en el periodismo cuando eres madre, porque veo muchas compañeras que les queda difícil. También es una labor muy importante, pero requiere de mucho tiempo, dedicación y esfuerzo. Ser mamá y periodista a la vez, en ese caso, la mujer siempre va a ser como esa mujer que va a ser esa parte fundamental de un hogar. Tienes que dividir y tratar de ser y poder mantener todo",* constató la entrevistada N°2.

Además, existen otras problemáticas que igualmente dificultan la relación entre la esfera personal y profesional, como por ejemplo los permisos que ellas deben solicitar por cuestiones académicas y de salud de sus hijos o hijas. Dentro del estudio, 4 de las entrevistas eran madres y 2 eran solteras, aunque la mayoría de ellas comentaban situaciones que se presentaban frente a los turnos, ya que no era muy fácil cambiarlos. En estos casos, la sugerencia fundamental se centra en el apoyo que reciben por parte de los miembros de su familia para encargarse del cuidado de ellos o ellas mientras ellas no están.

Pero también cómo se sienten frente al mercado laboral, ya que consideran que puede ser una limitante para que las contraten.

"El hecho de ser mamá, es algo que siempre discuto desde la fundación y es como…. ¿Eres mamá? No te contratan, como eres mamá entonces va a pedir permisos, como eres mamá, no vas a tener el mismo tiempo, si necesitamos que se quede, sobre todo los periodistas que tienen todo el tiempo que cubren eventos y que te quedes hasta tarde, este tipo de cosas ¡ay no! cómo es mamá no puede. Eso sí es un miedo constante, el hecho de decir que eres mamá, pues te jode," concluyó la entrevistada N°8.

Capítulo 6. Discusión y conclusiones

A través de la historia, el periodismo ha sido una profesión que se ha caracterizado por un entorno laboral complejo y violento, pero más aún para las mujeres, que se ven afectadas no sólo por su ejercicio periodístico sino por razón de su género. Es por esto que esta investigación resulta relevante por contribuir a identificar los tipos de violencias percibidos con más frecuencia por las mujeres periodistas en Bogotá, siguiendo otros informes y estudios anteriores (FLIP, 2019).

Mediante las entrevistas realizadas, se pudo determinar que las violencias percibidas con más frecuencia en su lugar de trabajo fueron: en primer lugar, psicológica o denominada acoso laboral, ejercida principalmente por sus superiores. Este primer aspecto se encuentra relacionado, a su vez, con la violencia de género, ya que sus jefes eran en su mayoría mujeres, y las periodistas manifestaron que los llamados de atención eran desproporcionados en comparación a los que les realizaban a sus colegas hombres.

Es importante mencionar que las jefes mujeres se desenvolvieron en escenarios laborales agrestes y muy distintos a los actuales. Sus experiencias de vida se fueron incorporando en hábitos y formas de ver el mundo de manera consciente e inconsciente. Hoy en día la opinión pública ha tenido un protagonismo importante en la visibilización del fenómeno de la violencia contra la mujer, esto ha obligado a incorporar mecanismo sociales y legales para proteger la vida de ellas en todas las esferas. Aunque este, sigue siendo un reto poder erradicarla, se ha venido reeducando a la sociedad para relacionarse, ver al otro u otra dese el respeto y promover la equidad sin importar la raza, el género o la clase.

Las periodistas con mayores años de experiencia en el medio que fueron entrevistadas, mencionaron que cuando ellas comenzaron su vida profesional la situación en las salas de redacción era mucho más compleja para las mujeres y ellas aprendieron a ser resilientes, a forjar un carácter más fuerte que les permitiera contrarrestar los chistes machistas, comentarios que minimizaban su trabajo por ser mujer o abusos por parte de sus compañeros hombres al darles besos sin su consentimiento. Entonces consideraban que las jóvenes periodistas de hoy no tienen esa misma resistencia y resiliencia a la frustración como ellas, que "les tocó aprender" para poder crecer en su oficio.

En segundo lugar, estuvo la violencia económica, ya que consideraban que su salario no estaba acorde a las funciones que desempeñaban y se sentían con mayor carga laboral. Es importante mencionar que la violencia económica no la relacionaron directamente con la violencia de género, por cuanto ellas consideraron que era una situación que se presentaba a nivel laboral tanto en hombres como en ellas. También coincidían en que el mundo laboral periodístico es inestable y deben crear estrategias que les permita mejorar sus ingresos y estar preparadas para los recortes de personal, que suelen darse de manera frecuente.

Al dar una mirada al panorama laboral en Colombia de los y las periodistas o profesiones afines en los últimos cuatros años, se encuentra que 1.100 personas fueron despedidas de los medios de comunicación en el país (FLIP, 2019). Al comparar las percepciones de violencia económica con el reporte "brechas salariales de género" del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2019), los resultados arrojaron que la brecha salarial en nivel de posgrados es del 22,9%. En conclusión, las mujeres siguen devengando menos dinero que los hombres en Colombia aún con estudios adicionales, aunque ellas no lo perciban de manera consciente. Estos datos deben ser considerados

para próximas investigaciones y así ahondar más sobre la violencia económica en el sector periodístico, teniendo en cuenta las particularidades de cada región.

Los tipos de violencias mencionados anteriormente fueron contrastados con la encuesta virtual en la que se identificó que no se puede analizar una violencia independientemente de las otras. Si bien puede que no se presenten todas en un mismo momento, en un tipo violencia como el acoso laboral, puede estar presente la violencia psicológica, la violencia de género y sumado a esto, la económica (Ansoleaga et al., 2015).

Dadas las versiones registradas a lo largo de la investigación, se evidenció que las periodistas aún padecen violencias por razón de su género, de manera silenciosa y real, al no contar con un buen trato por parte de sus jefes, no devengar con un salario acorde a sus funciones y tener episodios de ansiedad producidos por el temor de no cumplir con las expectativas de sus jefes y al no contar con la misma visibilidad que sus compañeros hombres en sus labores, algo coincidente con la literatura previa (Arango, 2011).

Las periodistas que manifestaron sentir que sus jefes mujeres eran mucho más hostiles con ellas que con sus compañeros hombres, tenían menos experiencia laboral y sentían la necesidad de ser más exigentes con ellas mismas. Al tener ello como objetivo, su productividad y motivación bajaba, hasta el punto de afectar a sus labores diarias. En esos momentos de crisis, tenían pensamientos como, por ejemplo: “No sé si soy buena en lo que hago” “No sé si valga la pena esforzarme tanto” y manifestaban que tanto su salud física como emocional, se veían afectadas por dichas situaciones.

En el caso de las periodistas con más de 20 años de experiencia, éstas tomaban una posición distinta, ya que expresaron que su tono de voz tenía que ser más fuerte para ser escuchadas. Esto sucedía debido a que no era permitido mostrar el miedo o que les temblara su voz, porque sentían que no serían tomadas en cuenta.

Según ellas, tenían que poner límites por medio de su voz, para representar una autoridad para el otro. Sobre este punto, la autora Mary Beard (2018), en uno de sus manifiestos, analiza los problemas que tienen las mujeres para expresarse en la esfera pública y uno de los temas que aborda es, cómo a través de los siglos la voz femenina ha tenido que ser reeducada y masculinizada para tener mayor credibilidad.

En este caso, el tono de la voz grave muestra como las características femeninas siguen relegadas a ciertos escenarios de la vida, mientras que las características masculinas son

las que se asocian con la credibilidad y la autoridad. Es decir, una voz cándida o suave no puede ser escuchada de igual manera y puede provocar la autocensura. El resultado arrojó que ellas se modifican la voz dependiendo de los escenarios a los que se enfrentan.

De acuerdo al estudio "Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica" (Ansoleaga et al., 2015), los factores más comunes que propician un entorno laboral violento y tensiones de roles, son la falta de estructuras organizacionales sólidas, el tamaño de las empresas, los valores y las relaciones jerárquicas que se dan dentro de ellas. Adicional a esto, la falta de regulaciones o estrategias de control, para mejorar la calidad del trabajo. Como a su vez, es importante mencionar los aspectos culturales adoptados de las estructuras patriarcales, como los estereotipos de género. En resumen: la poca cultura organizacional, basada en el salario emocional de sus colaboradores y la perspectiva que se tiene sobre lo que debe hacer o no una mujer.

La investigación mostró que las empresas periodísticas, debido a su falta de músculo financiero, son más propensas a ser focos de violencia psicológica, *mobbing* o acoso laboral y, sumado a esto, violencia de género. La falta de regulación y de normas de convivencia genera comportamientos violentos a nivel psicológico, que no se perciben con tanta importancia como aquellos que son físicos (aunque sí se dan de manera sistemática). Por ejemplo, los llamados de atención desproporcionados por el hecho de ser mujer, la carga laboral continua y la falta de comunicación asertiva que dificulta alcanzar los logros propuestos a nivel laboral.

Dentro de las relaciones de poder que se dan entre jefe y empleado, los más afectados son principalmente los y las colaboradores por su condición de subalternos, ya que dicha posición dificulta una comunicación vertical que beneficie a las dos partes. Otro aspecto importante que genera esta situación se debe a las características de la personalidad que tenga tanto el líder, como el colaborador y los ejes de control que se ejerzan para crear una cultura organizacional armónica. Por eso es importante que las empresas promuevan normas, manuales o estrategias que contribuyan a establecer reglas de juego a nivel laboral y medie en las situaciones que se presentan al interior de las empresas periodísticas teniendo en cuenta, también otros tipos de violencia como la violencia de género.

Además, es muy importante que se haga una debida difusión de los mecanismos de protección a los que puede acceder las periodistas en situaciones de vulnerabilidad para

garantizar sus derechos, ya que el 74% de las encuestadas mencionó haber sufrido algún tipo de violencia, pero solo el 30% acudió a algún mecanismo de protección ofrecido por el estado, a su jefe o a las autoridades.

En el estudio se identificó, que existen algunos medios de comunicación más pequeños que no cuentan con protocolos de seguridad, de género o una dependencia de recursos humanos que les permita a las periodistas acudir en cualquier situación. Esto se debe, principalmente por el tamaño de la empresa y la baja solides económica con la cuentan. Contrario, por ejemplo, a los medios de comunicación más grandes que tienen una estructura organizacional mucho más clara y con mayores benéficos laborales.

Aunque algunas de las entrevistadas conocían los protocolos o medidas que podían tomar en situaciones de vulnerabilidad, no acudían a ellos por temor a exponer sus casos o enfrentarse a la situación porque tenían temor de perder sus contratos o verse afectadas de alguna manera en su vida laboral como, por ejemplo, perder su empleo, aumento de la carga laboral o que se vean obligadas a renunciar. Entonces, consideran que las violencias que sufren pueden pasarlas por alto y realizar procesos personales para poder mediar la situación.

El *mobbing* o acoso laboral es una problemática que sigue siendo un tema aún por resolver, tanto en la práctica, como en la academia. De hecho, ésta última sigue en búsqueda de entender a profundidad las razones que ocasiona entornos laborales agrestes y brindar posibles soluciones para mitigar estas conductas violentas y promover espacios libres de discriminación en la vida laboral (Arango, 2011).

Por último, la investigación mostró otro aspecto relevante que se espera pueda ser una guía para futuras investigaciones como lo es la labor de ser madre y periodista a la vez. Para las que están solteras, la idea de ser madre, no está dentro de sus posibilidades si aspiran tener un crecimiento laboral y académico. Por otro lado, para las que ya son madres, les impide compartir más tiempo con sus hijos, ya que las dinámicas les exige trabajar largas jornadas y, a la vez, encargarse de las tareas del hogar.

Las mujeres aún están en la labor de mediar la productividad con el papel de madre (Caamaño, 2010), que requiere tiempo y dedicación, pero que también requiere del compromiso de sus parejas para asumir la paternidad con la misma importancia que la

maternidad y de políticas laborales que les permitan, tanto a hombres como a mujeres, cumplir con sus funciones de mamá-proveedora y papá-proveedor.

A lo largo de la investigación se presentaron algunas limitaciones. Una de las principales, fue la falta de información de las encuestadas que habían sufrido algún tipo de violencia, ya que no proporcionaron sus datos para contactarlas y poder identificar los posibles factores de violencia ejercidos en ellas. Como también, la poca información sobre violencias de género en el entorno laboral. Este campo de investigación tiene aún amplias posibilidades de ser explorado, no solo desde las ciencias humanas, sino de otras disciplinas que permitan entender con mayor exactitud los factores que desencadenan ambientes laborales violentos contra las mujeres.

Adicional a ello, es importante destacar que, por el carácter cualitativo de esta investigación, las percepciones planteadas tanto por las periodistas encuestas, como las entrevistadas, no pueden ser generalizas para todas mujeres del gremio que ejercen en la ciudad. Existen distintas variables y dinámicas sociales que inciden en estas problemáticas y deben contemplarse para futuras investigaciones.

Referencias

- Álvarez, L. (2011). Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y sociocultural. *Revista Intercontinental de psicología y educación, 13*(1), 83-98.
- Ansoleaga, E. Gómez, C. & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Vertex, XXVI,* 444-452.
- Barredo, D. & Rosales, J. (2013). Mujeres ecuatorianas: acoso y discriminación en los medios de comunicación de Quito. *Revista ComHumanitas, 5*, 93-102.
- Beard, M. (2018). Mujeres y poder. Un manifiesto. *Crítica Barcelona*, 13-16.
- Caracol (2017, 9 de marzo). *Sería triste que me maten y no ver justicia: Jineth Bedoya explica por qué acusa al general Gallego.* Recuperado de: https://noticias.caracoltv.com/colombia/seria-triste-que-me-maten-y-no-ver-justicia-jineth-bedoya-explica-por-que-acusa-al-general-gallego
- CIMAC (2014). *Poder del cacicazgo: violencia contra las mujeres periodistas.* Recuperado de: http://www.cimacnoticias.com.mx/sites/default/files/CIMAC_INFORME_FINAL_Web.pdf
- CIDH (2018). *Relatoría especial para la libertad de expresión.* Recuperado de: https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2018/docs/IA2018RELE-es.pdf
- Doris, A. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los trabajadores.* 20(2), 167-177.
- Duarte, J. M. García, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de la mujer. *CS,* (18), 107-158.
- Eduardo, C. (2010). Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, 1 semestre*, 179-209.
- Eleonor, F. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Revistas nómadas.* Abril (24), 130-141.

- Eleonora, A & Virginia, L. (2017). Transgresión, encierro y castigo. Voces de las protagonistas del movimiento sufragista radical británico a principios del siglo XX. *Revista La Aljaba segunda época XXI,* (2017), 100-105.
- Estrada M., A (1997). Los estudios de género en Colombia: Entre los límites y las posibilidades. *Nómadas (Col),* (6) 4-7.
- Eugenia, R. (2014). Madres, reformas sociales y sufragismo: el Partido Comunista de Costa Rica y sus discursos de movilización política de las mujeres (1931-1948). *Cuadernos Intercambios sobre Centroamérica y el Caribe.* 11(1), 45-77.
- Ferrer, E. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Psicosocial Intervention, 9*(1), 7-19.
- FLIP (2017). *Estado depredador, informe sobre el estado de la libertad de prensa en Colombia.* Recuperado de: https://flip.org.co/index.php/es/publicaciones/informes-anuales/item/2188-informe-anual-2017-un-estado-depredador-de-la-libertad-de-prensa
- FLIP (2018). *La libertad de prensa en cifras.* Recuperado de: https://flip.org.co/micrositios/informe-2018/cifras.html
- García, Y., Morales, R., Aguirre, J., Sastoque, J. & Argente, A. (20126). Violencia de género escenarios socio jurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia. *Revista Lasallista, 13*(2), 35-45.
- Humberto, R. (2010). Naturalmente tímidas e inclinadas a la compasión. Rebeldía y sostenimiento femenino en el mundo Maya colonial. *Revista Península, 5*(1), 13-51.
- IWMF & INSI (2014). *Violence and harassment against women in the new media.* Recuperado de: https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2014/03/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf
- John, W. Scott (1993). *Historia de las mujeres*, la mujer trabajadora del siglo XIX, Estados Unidos: Universidad de Florida, 408-421
- Juan, T & Costanza, G. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia y trabajo.* 18(56), 110-116.
- Laurenzo, L. (2005). La violencia de género en la Ley integral, valoración político-criminal. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología,* (7-8), 1-28.
- Ley Violencia y Discriminación contra las Mujeres (Ley 1257). *2008, 4 de diciembre.*
- López, C., Seco, E. & Ramírez, D. (2014). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e intersubjetiva. *Cuadernos de Administración,* 24(43), 307-328.

- Maqueda, M. (2006). La violencia de género, entre el concepto jurídico y la realidad social. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, 8*(2),1-13.
- Maria, L. (2014). Los derechos humanos, el derecho del trabajo y la violencia laboral y de género en México en los siglos XIX, XX, y XXI: Dos análisis de caso en los sectores financieros y público. *Tesis doctorales Río.*
- Martínez, E. & Ramírez, J. (2014) El acoso laboral en Colombia: contextualización, caracterización y regulación. Conferencia llevada a cabo en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Pachón, X. (2005). Virginia Gutiérrez de Pineda y su aporte al estudio histórico de la familia en Colombia. *Maguaré,* (19), 246-272.
- Rico, N. (1996). Violencia de género: un problema de derechos humanos. *Serie mujer y desarrollo,* (16), 13-16.
- Sánchez, C. (2014). La violencia de género en el ámbito laboral. *Revista de Derecho, 15,* 91-136.
- Staff Pacifista (2016). Así es la violencia contra las mujeres periodistas. *El Pacifista.* Recuperado de: http://pacifista.co/asi-es-la-violencia-contra-las-mujeres-periodistas/.
- Viveros, V. (2002). *De quebradores y cumplidores,* Colombia: Universidad Nacional de Colombia y Profamilia Colombia.
- Coppolecchia & Vacca. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foulcault, *Revista Páginas de filosofía, Año XIII* (16), 60-75.
- Moya Morales. (1993). Categorías de género: consecuencias cognitivas sobre la identidad, *Revista de Psicología Social, 8*(2), 171-187.
- Catillo & Montes. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales, *Anales de psicología 30*(3), 1044-1060.