

RELE 
RELATORÍA ESPECIAL PARA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

CIDH Comisión
Interamericana de
Derechos Humanos



**MUJERES PERIODISTAS
Y SALAS DE REDACCIÓN**

OEA/Ser.L/V/II

CIDH/RELE/INF.25/22

Octubre 2022

Original: Español

**MUJERES PERIODISTAS Y SALAS DE REDACCIÓN
AVANCES, DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES PARA PREVENIR LA
VIOLENCIA Y LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

Pedro Vaca Villarreal

Relator Especial para la Libertad de Expresión



OEA | Más derechos
para más gente

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission on Human Rights. Office of the Special Rapporteur for Freedom of Expression.

Mujeres periodistas y salas de redacción: avances, desafíos y recomendaciones para prevenir la violencia y luchar contra la discriminación / Pedro Vaca Villareal, Relator Especial para la Libertad de Expresión.

v. ; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II)

ISBN: 978-0-8270-7545-0

1. Freedom of Expression--America. 2. Freedom of the press--America. 3. Women journalists--America . 4. Human Rights--America. I. Vaca Villareal, Pedro. II. Title. III. Series

OEA/Ser.L/V/II.CIDH/RELE/INF. 24/22

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Miembros

Julissa Mantilla Falcón

Edgar Stuardo Ralón Orellana

Margarette May Macaulay

Esmeralda Arosemena de Troitiño

Joel Hernández García

Roberta Clarke

Carlos Bernal Pulido

Secretaría Ejecutiva

Tania Reneaum Panszi

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES PERIODISTAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	15
A) SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA REGIÓN	16
B) SEGREGACIÓN HORIZONTAL	18
C) BRECHA SALARIAL Y PRECARIZACIÓN LABORAL	21
D) TECHO DE CRISTAL	23
E) DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO HACIA LAS PERIODISTAS QUE EJERCEN ROLES DE CUIDADO	28
F) PATRONES DE DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL	31
CAPÍTULO II VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	39
CAPÍTULO III EL ROL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA ERRADICACIÓN Y EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LAS REDACCIONES: AVANCES Y DESAFÍOS	49
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PROFUNDIZACIÓN DE LOS ESFUERZOS PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	59
A) RECOMENDACIONES EN RELACIÓN A LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS INTERNAS PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO Y ABORDAR LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO	59
B) RECOMENDACIONES PARA EL ABORDAJE DE LOS PATRONES DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO	62
C) RECOMENDACIONES PARA EL ABORDAJE DE LOS PATRONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	65

INTRODUCCIÓN

1. El 8 de marzo de 2019, la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) publicó el informe “Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión” (en adelante, “Mujeres periodistas y libertad de expresión”), desarrollado en coordinación con la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres de la CIDH. El informe releva la situación de las mujeres periodistas en la región y examina las obligaciones de los Estados y del sector privado en la eliminación de los principales obstáculos y riesgos especiales o adicionales que enfrentan las mujeres periodistas en el ejercicio de su libertad de expresión y que están relacionadas con la desigualdad y discriminación contra las mujeres basada en su género.
2. La Relatoría continúa registrando hechos de violencia contra mujeres periodistas, incluidos los asesinatos, la violencia sexual y la violencia en línea, evidenciando con preocupación que las mujeres periodistas están sujetas de manera desproporcionada y habitual a diversas formas de violencia y discriminación basada en su género tanto en el ejercicio de la profesión como en los lugares en donde desempeñan su labor. Al interior de las redacciones, esta discriminación y desigualdad se manifiesta de diversas formas, entre ellas, la subrepresentación, la segregación ocupacional como producto de los estereotipos y patrones existentes en la asignación de tareas y actividades, las brechas salariales, precarización laboral y falta de garantía en las condiciones de trabajo, así como diversos obstáculos para ocupar cargos de dirección y decisión.
3. En atención a estos desafíos específicos y diferenciados que enfrentan las mujeres periodistas, la Relatoría Especial ha enfocado sus esfuerzos en promover y proteger el derecho a la libertad de expresión y participación en la vida pública de las mujeres periodistas de la región mediante los diversos mecanismos del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos. En ese sentido, el caso *Bedoya Lima vs. Colombia* representa uno de los avances jurisprudenciales más relevantes en materia de estándares interamericanos de protección a periodistas. A partir de allí, la Corte Interamericana reconoció que los actos de violencia basados en género son “sintomáticos de un patrón de discriminación estructural contra las mujeres arraigado en estereotipos de inferioridad femenina”¹. En ese sentido, se señaló, que al adoptar medidas de protección a periodistas los Estados deben aplicar un fuerte enfoque diferencial, “realizar un análisis de riesgo e implementar medidas de protección que consideren el referido riesgo enfrentado por mujeres periodistas como resultado de violencia basada en el género”². Los pronunciamientos anteriores de la CIDH y de la Relatoría Especial sirvieron de base para que la Corte IDH concluyera en sentencia que “el riesgo de las mujeres periodistas que trabajan en zonas de conflicto es mayor debido a su doble vulnerabilidad por ejercer el

¹ Corte IDH. [Caso Bedoya Lima y Otra. Vs. Colombia](#). Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021. Serie C No. 431. Párr. 50.

² Corte IDH. [Caso Bedoya Lima y Otra. Vs. Colombia](#). Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021. Serie C No. 431. Párr. 91

- periodismo en situaciones de alta conflictividad o violencia y en contextos que refuerzan la subordinación de género”³.
4. Asimismo, como parte de estos esfuerzos, durante la Conferencia del Día Mundial de la Libertad de Prensa de 2022, la Relatoría Especial junto con las relatorías especiales para la libertad de expresión de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) publicaron la Declaración Conjunta sobre libertad de expresión y justicia de género. La declaración desarrolla una serie de recomendaciones, entre ellas la obligación que tienen los Estados de “proteger y promover la participación y la igualdad de las mujeres en el sector de los medios de comunicación mediante leyes, políticas y prácticas que protejan la seguridad de las periodistas, incentiven la igualdad de género y fomenten y protejan la expresión de las mujeres y sobre las mujeres”⁴. De igual manera, se señala la importancia de que los Estados, organizaciones de medios de comunicación y representantes de las mujeres periodistas colaboren conjuntamente en el desarrollo de mecanismos integrados de prevención, protección y rendición de cuentas frente a los casos de violencia sexual y de género en línea. Adicionalmente, reconociendo la importancia y el papel determinante que cumplen los medios de comunicación, la declaración les hace un llamado a implementar medidas estratégicas orientadas a aumentar la representación de las mujeres al interior de sus oficinas, y “desempeñar un papel transformador en el desmantelamiento de los estereotipos de género y la oposición a los prejuicios de género y la violencia contra las mujeres”⁵.
 5. Con miras a seguir contribuyendo a la protección del derecho a la libertad de expresión y el ejercicio periodístico, la Relatoría Especial ofrece en este informe un análisis de los patrones de discriminación que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación experimentan en las redacciones y/o en su lugar de trabajo a luz de los estándares interamericanos, con énfasis en la subrepresentación y la segregación horizontal y vertical de las mujeres en los medios de comunicación, las brechas salariales entre varones y mujeres, la ausencia de estrategias para garantizar que quienes desarrollan tareas de cuidado no vean afectadas sus trayectorias profesionales y/o sus oportunidades laborales y otras prácticas de discriminación interseccional. Del mismo modo, el informe considera las

³ Corte IDH. [Caso Bedoya Lima y Otra. Vs. Colombia](#). Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021. Serie C No. 431. Párr. 48.

⁴ Relatora Especial de las Naciones Unidas (ONU) sobre la Promoción y Protección del Derecho a la Libertad de Opinión y de Expresión, Representante para la Libertad de los Medios de Comunicación de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), Relatora Especial de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) para la Libertad de Expresión y el Acceso a la Información Relator Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA. 3 de mayo de 2022. [Declaración Conjunta sobre libertad de expresión y justicia de género](#).

⁵ Relatora Especial de las Naciones Unidas (ONU) sobre la Promoción y Protección del Derecho a la Libertad de Opinión y de Expresión, Representante para la Libertad de los Medios de Comunicación de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), Relatora Especial de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP) para la Libertad de Expresión y el Acceso a la Información Relator Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA. 3 de mayo de 2022. [Declaración Conjunta sobre libertad de expresión y justicia de género](#).

diferentes formas de violencia basada en género al interior de los medios de comunicación, incluida la violencia y el acoso sexual. Reconociendo su rol protagónico en la materia, el informe ofrece lineamientos sobre las acciones que las empresas de medios de comunicación están llamadas implementar para la erradicación y el abordaje de estas prácticas.

6. A manera de conclusión, este informe releva algunos de los principales avances y desafíos registrados en los últimos años en relación con estos patrones de discriminación y violencia contra las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación y analiza en qué medida las empresas han adoptado políticas u otras acciones estratégicas en la temática. Con base en este análisis, el informe presenta una serie de lineamientos que aspiran a contribuir al fortalecimiento de los esfuerzos en marcha y alentar el abordaje de los desafíos pendientes por parte de las compañías.
7. Finalmente, la Relatoría Especial agradece los aportes e insumos recibidos mediante consulta pública por los diferentes actores interesados, entre ellos Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA), organizaciones de sociedad civil, academia, organismos internacionales y otros actores, quienes participaron y enviaron sus comentarios al Informe desde finales de 2021 y durante el transcurso de 2022. Asimismo, se realizaron una serie de consultas y sesiones cerradas con expertas y expertos de la región, y se recibió el apoyo técnico de la Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres de la CIDH. El presente informe fue aprobado por el pleno de la CIDH en el marco del Periodo de Sesiones 184 que tuvo lugar en la ciudad de Washington D.C., Estados Unidos. Saludamos los aportes recibidos y esperamos que este informe constituya una guía con la finalidad de fortalecer los procesos en los medios de comunicación de la región..

CAPÍTULO I

DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES PERIODISTAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

8. Tal como señaló la Relatoría Especial en su informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión”, aunque en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que ejercen el periodismo,⁶ los patrones arraigados de discriminación por motivos de género aún “representan un enorme desafío para la capacidad de la mujer para iniciar y llevar a cabo una carrera en el ámbito del periodismo en igualdad de condiciones con el hombre.”⁷ Las experiencias reportadas por las propias mujeres periodistas en los últimos años confirman esta tendencia, que parece haberse agravado en el marco de la pandemia por COVID-19.⁸
9. En Argentina, una investigación desarrollada en 2018 determinó que el 43% de las mujeres periodistas reportan situaciones de discriminación “por el hecho de ser mujeres.”⁹ Del mismo modo, el 40% denuncia situaciones de “discriminación por no entrar en los patrones de belleza de la sociedad actual.”¹⁰
10. En Brasil, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación denuncian que “el machismo, el sexismo y la misoginia todavía están presentes en los medios de comunicación en masa.”¹¹ De un conjunto de más de 400 mujeres periodistas de todo el país que participaron de una

⁶ Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Radiografía De Género: Día Internacional De La Mujer 2016](#). 8 de marzo de 2016.

⁷ Asamblea General de Naciones Unidas. [La seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad. Informe del Secretario General](#). A/72/290. 4 de agosto de 2017. Párr. 6.

⁸ Más de la mitad de las más 550 mujeres periodistas de 52 países que participaron de un relevamiento global realizado por la Federación Internacional de Periodistas en junio de 2020 reportó “un aumento de las desigualdades de género en las empresas, con consecuencias devastadoras en su conciliación de la vida laboral y privada (62%), las responsabilidades laborales (46%) y los salarios (27%).” Asimismo, más del 75% de ellas “vieron aumentar su nivel de estrés” a causa del “trabajo en aislamiento, el acoso de los jefes, el cuidado de la familia y la educación en el hogar, las tensiones domésticas, el aumento de la carga de trabajo y los habituales plazos ajustados, las largas jornadas laborales, el impacto psicológico de la cobertura de COVID, el temor a la pérdida del empleo.” Federación Internacional de Periodistas (FIP). COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género en los medios, según una encuesta de la FIP. Julio de 2020.

⁹ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 24.

¹⁰ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 24.

¹¹ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

- investigación realizada en 2017, el 87% reportó haber vivido al menos una situación de discriminación por motivos de género.¹²
11. En Colombia, según datos relevados en 2020, el 62% de las periodistas consideran que reciben un peor trato que el que reciben sus colegas varones. Sólo el 35% considera que se las trata igual y 3% cree que reciben un mejor trato.¹³
 12. En Costa Rica, el 92% de las mujeres periodistas alega que existe discriminación por motivos de género en las decisiones vinculadas a la promoción laboral.¹⁴ Además, el 31% declara haber sido discriminada en algún momento.¹⁵
 13. Estos patrones de discriminación limitan el acceso de las mujeres a los medios de comunicación, restringen el tipo de tareas y/o temáticas que se les permite abordar y demuestran que las decisiones sobre el acceso de las mujeres a oportunidades laborales, ascensos y/o aumentos salariales no se basan en criterios objetivos sino que reflejan y perpetúan estereotipos de género hacia ellas.¹⁶

a) Subrepresentación de las mujeres en los medios de comunicación de la región

14. La discriminación basada en género tiene un impacto significativo en el acceso de las mujeres a los medios de comunicación. En 2015, el 43% de las personas que presentaban o reportaban noticias en América Latina eran mujeres. En el Caribe, esta representación alcanzaba el 45%.¹⁷ Los estudios más recientes en la materia muestran que esta tendencia se mantiene en muchos Estados de la región, aunque se han registrado algunos avances.
15. De acuerdo con reportes de 2019, en Argentina, a pesar de que son mayoría entre quienes estudian comunicación y/o periodismo,¹⁸ las mujeres representan el 30% de las personas que se desempeñan en empresas

12 Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

13 Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 22.

14 Noguera Calderón, Yanancy. [Estatus de mujeres periodistas en medios de comunicación en Costa Rica](#). 2015. Pág. 39.

15 Noguera Calderón, Yanancy. [Estatus de mujeres periodistas en medios de comunicación en Costa Rica](#). 2015. Pág. 39.

16 Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

17 GMMP. [Desigualdad de género en las noticias 1995-2015. Principales Hallazgos](#). Sin fecha.

18 Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 3.

- periodísticas.¹⁹ En Colombia se registran cifras similares: sólo 3 de cada 10 periodistas son mujeres.²⁰
16. En Brasil, en una investigación realizada en 2018 sobre un universo total de 26.000 periodistas, “se observó la predominancia de hombres, que totalizan el 58,2%, mientras que las mujeres representan apenas 41,8% del total de profesionales”²¹ en los medios de comunicación. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los diferentes tipos de medios: mientras que el porcentaje de mujeres que trabajan en medios televisivos es casi similar al número de varones, en la radio y los medios escritos las periodistas son tres veces menos que sus pares varones.²²
 17. En ese marco, se ha señalado que, en Brasil, “el mercado periodístico cambió significativamente en las últimas décadas, siendo que la proporción de hombres y mujeres en las redacciones se está tornando numéricamente más equilibrada. Sin embargo, todavía son registradas desigualdades salariales y ocupacionales.”²³ Del mismo modo, en El Salvador, “[hay] un aumento de la participación de las mujeres en los medios de comunicación sobre todo en el trabajo de reportería, en el área técnica de fotografías, cámaras, lo cual no se veía cinco años atrás, pero no significa que las mujeres tengan las mismas condiciones que los hombres.”²⁴
 18. La baja representación de las mujeres está asociada, en gran medida, a los estereotipos de género que permean las decisiones de contratación de numerosos medios de comunicación en la región. En Ecuador, las periodistas reportan que, en numerosas oportunidades, la decisión de contratar o no contratar a una periodista está asociada a una evaluación sobre “su forma de vestir,... estado civil, planes reproductivos, orientación sexual y nacionalidad”²⁵ y/o a una evaluación de su vida sexual y reproductiva.²⁶ En El Salvador, las comunicadoras señalan que “las creencias [sobre] que las

¹⁹ Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

²⁰ Fundación Sentiido y Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. [Implementación del Cap. I de la Plataforma de Beijing: mujeres, medios y comunicación en Colombia 2020](#). 2020. Información en base a datos de Fundación de la Libertad de Prensa, Cartografías de la Información, 2019.

²¹ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

²² Apex Conteúdo Estratégico y Comunique-se. [Perfil do jornalista brasileiro](#). 2018. Pág. 6.

²³ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

²⁴ GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4

²⁵ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26.

²⁶ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26

mujeres son sensibles es un criterio que toman al momento de contratar en los medios [y] ser una persona bonita [es un criterio considerado relevante] más que todo en medios televisivos.”²⁷ Del mismo modo, indican que se les “exige más si se [les] delega una tarea....Nosotras mismas nos exigimos para demostrar que somos capaces, porque los que están en los altos mandos no creen que lo seamos”.²⁸

19. Como se describe a continuación, cuando logran vencer estas barreras y acceden a los medios de comunicación, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación deben enfrentar prácticas de segregación horizontal y vertical, desigualdades salariales, un alto nivel de precarización laboral y otras formas de discriminación interseccional.

b) Segregación horizontal

20. La segregación ocupacional es un fenómeno extendido en el mercado laboral en todo el mundo. Se manifiesta a través de patrones de división de tareas en virtud de los cuales las mujeres y los hombres están “concentrados en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo”²⁹ que les son asignados en virtud de prejuicios y/o estereotipos de género. Esta segregación es “horizontal” cuando las mujeres están sobrerrepresentadas en determinados tipos de ocupaciones y/o cuando “las mujeres y los varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de la actividad económica y ocupaciones del mismo nivel”³⁰ en razón del género. Esta segregación constituye una forma de discriminación por motivos de género y se traduce en “diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades”³¹ en el ámbito laboral.
21. A nivel mundial, los hallazgos del Proyecto de Monitoreo Global de Medios desarrollado en 2020 revelan que “los últimos cinco años han visto pequeños cambios incrementales hacia la paridad en asuntos y fuentes, particularmente en las noticias de radio, al mismo tiempo, el ritmo del cambio es tan lento que se podría hablar de un estancamiento.”³² De acuerdo con el mismo informe, “ha habido un progreso significativo hacia el equilibrio de

²⁷ GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

²⁸ GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

²⁹ OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 158.

³⁰ OIT y PNUD. [La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género](#). 2019. Pág. 6.

³¹ OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 158.

³² Proyecto de Monitoreo Global de Medios, [¿Qué avances hay para la igualdad de género en las noticias 25 años después de Beijing?](#), 3 de marzo de 2021. Pág. 1

- historias reportadas por mujeres y hombres en televisión; actualmente el 48% de las noticias televisadas son reportadas por mujeres.”³³
22. A nivel regional, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación también están expuestas a esta forma de discriminación. En gran parte de los países de la región, las mujeres periodistas “son responsables de los temas ‘menos relevantes’ para la agenda mediática y aquellos vinculados a lo que se considera la temática “femenina”: cultura, sociedad, salud, educación, es decir, áreas laborales que serían extensiones de las tareas reproductivas que las mujeres tradicionalmente han realizado sin paga en la sociedad. Y, también, obviamente, son quienes llevan la ‘agenda de género’.”³⁴
 23. En Argentina, los varones están a cargo de la cobertura de los temas vinculados a política, economía, energía y deporte. Por el contrario, a las mujeres se les asignan temas considerados “blandos” tales como sociedad, espectáculos, e información general.³⁵
 24. En Brasil, las mujeres son mayoría entre quienes cubren economía. Sin embargo, aún son una minoría entre quienes cubren temas de deportes, tecnología y educación.³⁶ Al mismo tiempo, están sobrerrepresentadas en la cobertura de temas de turismo, moda, gastronomía y estilo de vida. En ese marco, las periodistas brasileñas concluyen que, muchas veces, la asignación de temas se realiza con base en estereotipos de género.³⁷
 25. En Colombia, sólo 2 de cada 10 mujeres periodistas cubren todos los temas de la agenda del medio o se encargan de secciones como política y justicia. Al igual que en otros países de la región, a la mayoría de las mujeres periodistas se les encasilla en asuntos de sociales, cultura y publicidad, considerados como ‘suaves’.”³⁸ Quienes desafían estos patrones de segregación horizontal y buscan acceder a la cobertura de política, justicia, corrupción, conflicto armado, deportes, entre otros, enfrentan un riesgo mayor de experimentar situaciones de violencia de género, al tiempo que también experimentan actitudes y prácticas vinculadas a “la sexualización de su cuerpo,... la

33 Proyecto de Monitoreo Global de Medios, [¿Qué avances hay para la igualdad de género en las noticias 25 años después de Beijing?](#), 3 de marzo de 2021. Pág. 1

34 Chaheer, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIO+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 60.

35 Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

36 Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 9.

37 Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 23.

38 Fundación para la Libertad de Prensa. [Paz en los titulares, miedo en la redacción. Informe sobre el estado de la libertad de prensa en Colombia en 2015](#). 8 de febrero de 2016. Pág. 78.

- subestimación de su capacidad intelectual, [el cuestionamiento] de su vida íntima y [otras acciones que buscan] doblegar su emocionalidad.”³⁹
26. En Ecuador, aunque se han registrado avances en los últimos años, “la política está reservada para periodistas hombres e incluso mujeres que han expresado su voluntad de cubrir esos temas, son relegadas a la cobertura de temas ambientales, sociales o de farándula.”⁴⁰ Del mismo modo, en El Salvador, “[hay] cierta estigmatización para las mujeres en algunos medios y se piensa que no pueden cubrir algunos temas como hechos de violencia, porque se supone que son vulnerables.”⁴¹ En ese país, “[ha] aumentado el número de mujeres como presentadoras de noticieros deportivos, pero siempre y cuando cumplan con el estereotipo de mujer joven y bonita...; son escasos los espacios para analistas o presentadoras en franjas de opinión y entrevistas.”⁴²
27. Las mujeres periodistas también enfrentan dificultades para cubrir temas asociados a la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En este sentido, en Ecuador, las periodistas señalan que, cuando intentan abordar estos temas o modificar la cobertura que sus medios realizan de casos de violencia de género, enfrentan “una dinámica de lucha permanente, y... un trabajo extra de pedagogía hacia sus compañeros y compañeras, editores y jefes. Aunque hay veces que se logra convencer a editores y colegas, en otras tampoco se lo consigue, generando un sobre esfuerzo, un incremento en la presión laboral, frustración, problemas de salud mental o la deserción de sus espacios laborales.”⁴³
28. En Colombia, la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y la Fundación Karisma han enfatizado que “la libertad de expresión de las personas que ejercen el periodismo es atacada cuando se les impide cubrir y hablar de temas como los derechos sexuales y reproductivos o las reivindicaciones de las personas de identidad de género y orientación sexual diversas. Estas cuestiones, en pleno siglo XXI, parecen ser tabú en muchos medios periodísticos; cuestiones prohibidas para conversar en público. Dicha situación afecta igualmente a la sociedad, que ve impedida la posibilidad de

³⁹ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 23.

⁴⁰ CeroSetenta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

⁴¹ GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4.

⁴² GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4.

⁴³ GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICS](#). Septiembre de 2019. Pág. 2.

recibir información que permita comprender mejor estos asuntos desde el periodismo.”⁴⁴

29. En relación con la pandemia de COVID-19, los hallazgos preliminares del Proyecto de Monitoreo Global de Medios muestran que las mujeres periodistas de la región están sobrerrepresentadas en la cobertura de temas asociados a este fenómeno en medios digitales. Al explicar las razones que subyacen a esta sobrerrepresentación, el estudio señala que “es más probable que las historias que no pertenecen a COVID-19 desafíen los estereotipos de género que las historias relacionadas con la pandemia.”⁴⁵

c) Brecha salarial y precarización laboral

30. Tal como señala el informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión” de la Relatoría Especial, los patrones de distribución del trabajo al interior de los medios de comunicación reseñados más arriba pueden contribuir a que la labor de las mujeres periodistas sea menos visible y menos valorado, lo que puede traducirse en una brecha salarial con respecto a sus colegas varones y el acceso a menores protecciones contractuales. Los estudios más recientes sobre las condiciones laborales de las periodistas confirman este patrón.
31. En cuanto a la brecha salarial, en Argentina, una investigación realizada en 2018 sobre una muestra de 405 mujeres periodistas encontró que el 77% de ellas considera que no reciben igual remuneración que sus colegas varones por el mismo trabajo.⁴⁶ En Chile, en 2019, las periodistas reportaron que las mujeres ganan “un 30% menos que los hombres, situación que se reproduce en los medios de comunicación donde los salarios se negocian personalmente.”⁴⁷
32. En Ecuador, una investigación difundida en 2020 reveló que “existe una brecha salarial entre las mujeres —que ganan \$938,44— y los hombres —que reciben \$1.378,87.”⁴⁸ Esta situación afecta en forma diferenciada a quienes recién comienzan en la profesión.⁴⁹

⁴⁴ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 20.

⁴⁵ Proyecto de Monitoreo Global de Medios, [¿Qué avances hay para la igualdad de género en las noticias 25 años después de Beijing?](#), 3 de marzo de 2021. Pág. 8.

⁴⁶ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 21.

⁴⁷ Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

⁴⁸ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 21. En base a datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social correspondientes a mayo 2020.

⁴⁹ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 21.

33. Del mismo modo, en Brasil, las periodistas reportan que “las mujeres blancas presentan... salarios menores que los colegas hombres y blancos, sin embargo más que las periodistas negras, siendo ellas las que tienen la peor remuneración. De esa forma, los datos apuntan que el periodismo precisa enfrentar tanto las desigualdades de género como las de origen étnico-racial.”⁵⁰ En ese país, las desigualdades salariales suelen estar asociadas a una escasa valoración del trabajo de las periodistas mujeres y al estereotipo de que, en razón de su género, ellas no son el sostén de su hogar y, por ende, no necesitan un salario tan alto como sus pares varones.⁵¹
34. En El Salvador, las periodistas consideran que “[hay] bastante desigualdad en la carga de trabajo.”⁵² Esto determina que, en algunos casos, los medios “pagan más a las mujeres, pero el trabajo es mayor, no hay una compensación de trabajo con salario.”⁵³ En Colombia y México, las mujeres periodistas también denuncian la existencia de una brecha salarial por motivos de género.⁵⁴
35. En relación con la precariedad laboral, los datos disponibles indican que, en Argentina, las mujeres están sobrerrepresentadas entre quienes trabajan a tiempo parcial en las empresas de medios. Por el contrario, “los varones son mayoría entre quienes trabajan en relación de dependencia y con carga horaria full time.”⁵⁵ En este contexto, las mujeres que trabajan en los medios de comunicación consideran que “[estas] desigualdades agudizan problemáticas como la brecha salarial y se suma al trabajo doméstico no remunerado como pilar de la desigualdad de género.”⁵⁶
36. En Chile, las periodistas han denunciado que “muchas mujeres durante años [han] trabajado con contratos a honorarios, sin posibilidad de tener derechos

50 Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

51 Reuters Institute for the Study of Journalism. [Mujeres y liderazgo en los medios informativos en 2020: evidencias de 10 mercados](#). 8 de marzo de 2020.

52 GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

53 GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

54 Fundación para la Libertad de Prensa. [Silencioff. ¿las regiones tomarán la palabra?. Informe sobre la situación para la Libertad de Prensa en Colombia en 2016](#). 2017. Pág. 113. Pág. 9. CIDH/ACNUDH. [Informe Especial sobre la Situación de la Libertad de Expresión en México. Informe conjunto del Relator Especial para la libertad de expresión de la CIDH y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión sobre su misión a México](#). Junio 2018. Párr. 28.

55 Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

56 SiPreBA. [Relevamiento de situación laboral en los medios de CABA durante 2018-2019](#). 10 de junio de 2019.

previsionales ni salud.”⁵⁷ En particular, reclaman “mayor protección social al trabajo independiente y... la eliminación de la tercerización de [sus] tareas pues son prácticas que promueven la inestabilidad laboral.”⁵⁸

37. En El Salvador, las periodistas reportan “una creciente precarización laboral, debido a varios factores: ahora una persona resuelve toda la cobertura incluso multimedia, toma fotos, las sube a las redes, las hace para radio, esto suma a la precarización laboral. En algunos medios se hace por una dificultad financiera, pero en otros no.”⁵⁹ En este sentido, informan que muchas veces los medios de comunicación “aprovechan los supuestos recortes económicos para despedir a todas las mujeres.”⁶⁰
38. En México, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación también enfrentan un alto nivel de inestabilidad económica en el ejercicio de la profesión. Muchas de ellas declaran que los ingresos que reciben por su labor periodística no son suficientes para solventar su costo de vida, lo que las obliga a tener otros trabajos paralelos. Esta multiplicidad de empleos, a la que se suma el trabajo doméstico no remunerado, les genera una sobrecarga de tareas que impacta no sólo en el ejercicio de su profesión sino también en su salud y otros aspectos de su vida personal.⁶¹

d) Techo de cristal

39. El término “techo de cristal” hace referencia a los obstáculos basados en sesgos de género que impiden o dificultan que las mujeres accedan a altos puestos de decisión y/o dirección en las empresas.⁶² Estos obstáculos representan una forma de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral⁶³ que también afecta a las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación.

57. Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

57. Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

58. Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

58. Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

59. GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

60. GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

61. The Coalition for Women in Journalism. [CFWIJ Annual Report 2020](#). 23 de diciembre de 2020.

62. OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 173.

63. OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 173.

40. Partiendo de estadísticas que demuestran la “feminización de la pobreza”, la persistencia del “techo de cristal” en el ejercicio del periodismo y los medios de comunicación es una de las consecuencias de la reproducción del ciclo de pobreza multidimensional que impacta diferenciadamente a las mujeres y sus DESCA. Las mujeres siguen sobrerrepresentadas en las tasas de deserción escolar y analfabetismo; y a su vez subsiste la precarización de sus derechos laborales en la región. Este contexto permite visibilizar los múltiples obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a espacios de trabajo relacionados con el periodismo y los medios de comunicación.
41. De igual forma, la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión considera que al ser el periodismo una labor por excelencia expuesta al público sus prácticas y procesos de mejora tienen el potencial de impactar otras dimensiones de la vida en comunidad. En este sentido la superación de los distintos obstáculos en los medios puede ser un catalizador para que otras dinámicas sociales donde también existen puedan verse alentadas al cambio que garantice los derechos de las mujeres.
42. En toda la región, la presencia de mujeres tanto en los cargos jerárquicos al interior de las redacciones como en los puestos de gobierno y alta gerencia de las empresas periodísticas es escasa.⁶⁴ En 2016, la *Federación Internacional de Periodistas (FIP)* reportó que la representación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas de medios de América Latina era inferior al 25%.⁶⁵ Los datos relevados en los últimos años sugieren que esta tendencia no ha cambiado significativamente.
43. En Argentina, el 78% de las más de 400 periodistas que participaron en un estudio realizado en 2018 reportó que la mayoría de los jefes en el medio donde trabajan son varones.⁶⁶ Del mismo modo, “solo el 12% de las encuestadas ocupa un cargo de decisión (dirección, gerencia o jefatura) dentro de las organizaciones periodísticas.”⁶⁷ En relación a las posibilidades de ascenso, sólo un tercio de ellas “piensa que tiene posibilidades de crecimiento en su actual trabajo”⁶⁸ y el 72% considera que “tienen menos oportunidad de crecimiento que los hombres”⁶⁹ en las empresas de medios

⁶⁴ International Women's Media Foundation. [Global Report on the Status of Women in the News Media](#). En inglés. Pág. 9.

⁶⁵ Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Radiografía De Género: Día Internacional De La Mujer 2016](#). 8 de marzo de 2016.

⁶⁶ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 23.

⁶⁷ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 23.

⁶⁸ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 34.

⁶⁹ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 21.

- en las que trabajan. En la misma línea, el 55% de las mujeres que formaron parte del estudio señaló que “siempre prefieren a los hombres cuando hay posibilidades de ascenso.”⁷⁰
44. En cuanto a los puestos de gobierno de las empresas periodísticas, “sólo el 22% de las empresas de medios está dirigida por mujeres.”⁷¹ De acuerdo con un reporte difundido en 2019, “[las] mujeres llegan a la titularidad de las empresas de medios en tres situaciones: por vínculo familiar, creando empresas propias chicas (digitales) o como parte de asociaciones civiles.”⁷²
 45. En Brasil, aunque son mayoría entre quienes ejercen el periodismo,⁷³ las mujeres representan sólo el 22% de las personas que lideran redacciones.⁷⁴ En ese marco, las mujeres periodistas perciben que los varones están sobrerrepresentados en los cargos de liderazgo, tales como editores, coordinadores y directores, y que para ellas es más difícil lograr un ascenso.⁷⁵
 46. En Chile, según información difundida en 2019, “sólo hay una mujer que ocupa el cargo de directora de medios, mientras que los puestos de editores siguen siendo espacios principalmente masculinos.”⁷⁶ En el mismo país, se ha señalado “[las] mujeres son reporteras, productoras, las personas que gestionan todo, que gestionan entrevistas, que gestionan cuestiones operativas”.⁷⁷ Sin embargo, suele ser un varón “el que toma las decisiones de cómo se aborda una noticia, qué es lo que va en el titular, qué es lo que va a ir en el noticiero.”⁷⁸
 47. En Colombia, las mujeres “[tienen] cada vez más presencia en las redacciones e incluso en cargos directivos”,⁷⁹ al punto que en 9 de 26 medios relevados

⁷⁰ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 24.

⁷¹ Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

⁷² Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

⁷³ Reuters Institute for the Study of Journalism. [Mujeres y liderazgo en los medios informativos en 2020: evidencias de 10 mercados](#). 8 de marzo de 2020.

⁷⁴ Reuters Institute for the Study of Journalism. [Mujeres y liderazgo en los medios informativos en 2020: evidencias de 10 mercados](#). 8 de marzo de 2020.

⁷⁵ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 9 y ss.

⁷⁶ Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

⁷⁷ Universidad de Chile. [Periodistas reflexionaron sobre el rol de los medios de comunicación en la perpetuación de la violencia contra las mujeres](#). 29 de noviembre de 2018.

⁷⁸ Universidad de Chile. [Periodistas reflexionaron sobre el rol de los medios de comunicación en la perpetuación de la violencia contra las mujeres](#). 29 de noviembre de 2018.

⁷⁹ La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

- en un informe de 2017 las directoras eran mujeres.⁸⁰ Sin embargo, las mujeres siguen ocupando un rol muy marginal en la propiedad de los medios de comunicación. Incluso hay medios que no tienen ninguna mujer entre sus dueñas o accionistas.⁸¹ A nivel regional, en 2020, seis mujeres dirigían los diarios regionales más importantes del país, una cifra récord en Colombia.⁸²
48. De acuerdo con un reporte de 2020, en Ecuador, los periodistas varones ocupan “la mayoría de los cargos relacionados a las áreas de redacción, producción y diseño”⁸³ y también están sobrerrepresentados en los puestos jerárquicos o de dirección. Ese mismo año un relevamiento realizado por el Consejo de Comunicación de Ecuador reveló que “de once programas transmitidos en siete medios de comunicación televisivos de alcance nacional, ... el total de personas que diariamente participa mediante un rol importante dentro de éstos, son mayoritariamente de género masculino (25) en comparación con las de género femenino (13). Es decir, acorde a la ponderación de datos, se identifica que por cada 100 personas que diariamente participan en algún rol importante en los medios de comunicación, 66 son hombres y 34 son mujeres.”⁸⁴ La misma entidad ha identificado que “la producción de contenidos desde las mujeres... ha decrecido en la actualidad, si se compara la realidad de las mujeres de los medios monitoreados con la situación expuesta de este grupo poblacional en el 2017.”⁸⁵
49. En este contexto, las mujeres periodistas de Ecuador denuncian que son “subvaloradas” y/o discriminadas en razón de su género por las empresas de medios al momento de adoptar decisiones sobre ascensos y que para competir por cargos jerárquicos se les impone requisitos más exigentes y/o diferentes en razón de su género. En particular, en muchas ocasiones, “se espera que se amolde a ciertas características como ser ‘simpática, suavita, que sea conciliadora, que no tenga ninguna ínfula y que no sea capaz de confrontar o discutir con fuerza’. Si una mujer no cumple con estas

⁸⁰ La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

⁸¹ La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

⁸² Semana. [El poder femenino: las mujeres que dirigen los diarios regionales más importantes del país](#). 14 de febrero de 2020.

⁸³ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 27.

⁸⁴ Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación de Ecuador. [Herramientas Guías para el Tratamiento Periodístico y Comunicacional en Materia de Género](#). 30 de septiembre de 2020. Pág. 11

⁸⁵ Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación de Ecuador. [Herramientas Guías para el Tratamiento Periodístico y Comunicacional en Materia de Género](#). 30 de septiembre de 2020. Pág. 11

- características es considerada una persona difícil que ‘no sirve para este tipo de trabajo’.”⁸⁶ También se las interroga sobre sus planes reproductivos al momento de adoptar decisiones vinculadas a ascensos.⁸⁷
50. Una vez que logran acceder a estos cargos, enfrentan actitudes de resistencia por parte de las personas a su cargo, especialmente los varones, quienes desconfían de su capacidad para desempeñarse en el cargo. En este marco, sólo el 15% de las mujeres periodistas ecuatorianas aspira a ascender a un puesto de liderazgo en el medio donde trabaja actualmente, mientras que el 33% aspira a ser independiente.⁸⁸
 51. Un patrón similar es reportado por las periodistas en Nicaragua. De acuerdo al testimonio de una periodista, “cuando [el] pequeño número de mujeres dentro de los medios alcanzamos posiciones de poder como productoras o editoras -posiciones donde no existen muchas mujeres -, por más méritos que tengamos, se nos acusa de acostarnos con el jefe para obtener la posición o no se respeta nuestra autoridad.”⁸⁹
 52. Por su parte, en México, sobre una muestra de 392 periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación relevada en un estudio realizado en 2019, el 47% señaló que no tenía ni había tenido personal a su cargo.⁹⁰ Asimismo, de un total de 22 medios impresos o digitales relevados en 2020, sólo 4 tenían paridad de género o mayoría de mujeres en “cargos directivos o coordinaciones”. En dos de ellos, no había ninguna mujer contratada en estos cargos. Además, de un total de 280 cargos jerárquicos relevados, sólo el 22% eran ocupados por mujeres.⁹¹
 53. En Venezuela, la mayoría de las personas que ocupan roles de liderazgo o puestos jerárquicos al interior de los medios de comunicación son varones. Como contrapartida, “el grueso del reporterismo lo hacen principalmente mujeres jóvenes.”⁹² Al mismo tiempo, se ha señalado que “hay una mayor

⁸⁶ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 28.

⁸⁷ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

⁸⁸ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 31.

⁸⁹ Ceroseenta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

⁹⁰ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 10.

⁹¹ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [¿Es tiempo de cambio? La disparidad de género en medios](#). 12 de marzo de 2020.

⁹² Centro para la información ciudadana y Fundación Konrad-Adenauer. [Los periodismos de Latinoamérica: identidades en las diferencias](#). 2016. Pág. 126.

paridad de género en las jefaturas de los medios digitales y en la radio se da la mayor desigualdad, con un apreciable predominio de los hombres.”⁹³

54. Investigaciones recientes han identificado que, ante este panorama, las mujeres periodistas de la región están desarrollando sus propios medios digitales, aprovechando las bajas barreras de entrada que estos medios presentan y como una estrategia para sortear los techos de cristal que caracterizan a los medios tradicionales.⁹⁴ En este sentido, un estudio realizado en 2017, encontró que las mujeres habían estado involucradas en la creación del 62% de los 100 medios nativos digitales relevados en Argentina, Brasil, Colombia y México. Del total de personas fundadoras, el 40% fueron mujeres.⁹⁵ De acuerdo al mismo estudio, “[las] mujeres también están jugando un rol significativo en los equipos ejecutivos y gerenciales de estos medios digitales nativos.”⁹⁶

e) Discriminación por motivos de género hacia las periodistas que ejercen roles de cuidado

55. En virtud de patrones arraigados de división del trabajo en virtud del género,⁹⁷ “las mujeres se dedican en mayor proporción y cantidad de tiempo a las tareas de cuidado, incluso cuando están ocupadas en el mercado de trabajo.”⁹⁸ Esto genera que “muchas de ellas se excluyan de éste o se inserten en empleos a tiempo parcial o cuyo ejercicio no implica asistir a un lugar fijo

⁹³ Centro para la información ciudadana y Fundación Konrad-Adenauer. [Los periodismos de Latinoamérica: identidades en las diferencias](#). 2016. Pág. 126.

⁹⁴ SembraMedia. [Punto de Inflexión. Impacto, amenazas y sustentabilidad: estudio de emprendedores de medios digitales latinoamericanos](#). 2017. Pág. 41.

⁹⁵ SembraMedia. [Punto de Inflexión. Impacto, amenazas y sustentabilidad: estudio de emprendedores de medios digitales latinoamericanos](#). 2017. Pág. 41.

⁹⁶ SembraMedia. [Punto de Inflexión. Impacto, amenazas y sustentabilidad: estudio de emprendedores de medios digitales latinoamericanos](#). 2017. Pág. 41.

Estos patrones no siempre se replican en las versiones digitales de medios tradicionales. Por ejemplo, en Ecuador, las periodistas denuncian que “muchos medios siguen intentando hacer la transición al mundo digital desde una perspectiva de “ahorro”. En este marco, se han registrado situaciones en las que los medios reducen su plantel de personal y concentran las tareas en un grupo muy reducido de periodistas, lo que genera un aumento desmedido de la carga de trabajo y otros impactos en términos de precarización laboral. Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 22.

⁹⁷ Luis Casanova y Carina Lupica (OIT). Cuidados y mercado de trabajo: oportunidades y desafíos de las políticas de empleo para generar y promover trabajo decente. En OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC. [Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos](#). 2018. Pág. 80.

⁹⁸ Luis Casanova y Carina Lupica (OIT). Cuidados y mercado de trabajo: oportunidades y desafíos de las políticas de empleo para generar y promover trabajo decente. En OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC. [Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos](#). 2018. Pág. 80.

- de trabajo, como forma de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones del trabajo remunerado.”⁹⁹
56. En la misma línea, tal como describió la Relatoría Especial en su informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión”, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación de la región se ven afectadas por “la falta de flexibilidad de los horarios de trabajo, el acceso limitado o nulo a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, las deficientes políticas en materia de licencia de maternidad y paternidad y las actitudes sociales [en virtud de las cuales se asigna a las mujeres tareas de cuidado no remunerado], entre otros muchos factores.”¹⁰⁰ A esto se suma la cultura de largas horas de trabajo propia de la organización de muchos medios de comunicación.¹⁰¹ En este contexto, la información disponible indica que, en gran parte de los países de la región, a las mujeres periodistas aún les resulta “muy difícil conseguir un equilibrio entre hogar y trabajo en las salas de redacción”,¹⁰² lo que tienen un impacto significativo en su trayectoria profesional y/o en sus oportunidades laborales.
57. En Argentina, 6 de cada 10 mujeres periodistas considera que uno de los principales desafíos que enfrentan en su vida profesional de manera diferenciada con respecto a sus pares varones es “combinar la vida familiar con el desarrollo profesional.”¹⁰³ El 34% señala que en su trabajo no hay opciones para equilibrar su trabajo con su vida personal.¹⁰⁴ Las mujeres que reportan que estas opciones existen señalan que cuentan con horarios flexibles de trabajo, posibilidad de trabajar en forma remota y/o una jornada laboral reducida.¹⁰⁵
58. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en la mayoría de los casos, “las políticas de conciliación trabajo-familia... están focalizadas

⁹⁹ Luis Casanova y Carina Lupica (OIT). Cuidados y mercado de trabajo: oportunidades y desafíos de las políticas de empleo para generar y promover trabajo decente. En OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC. [Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos](#). 2018. Pág. 80.

¹⁰⁰ ONU Mujeres. Segregación Ocupacional. Sin fecha. Disponible para consulta en: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

¹⁰¹ UNESCO. [Indicadores de Género para Medios de Comunicación](#). 2012; Indicadores Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC. [El Proyecto de Monitoreo Global de Medios. ¿Quién figura en las noticias?](#) 2015. Pág. 49; Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Radiografía De Género: Día Internacional De La Mujer 2016](#). 8 de marzo de 2016.

¹⁰² Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC. [El Proyecto de Monitoreo Global de Medios. ¿Quién figura en las noticias?](#) 2015. Pág. 49.

¹⁰³ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 29.

¹⁰⁴ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 29.

¹⁰⁵ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 29.

- fundamentalmente en las mujeres, reforzando de esta forma la adscripción de las mismas a la responsabilidad de las tareas reproductivas.”¹⁰⁶En este sentido, señalan que “las políticas de las empresas responsabilizan a las mujeres por las tareas de cuidado mediante la creación de programas específicos para facilitar la crianza por parte de las mujeres y limitaciones para que los varones hagan uso del derecho, por ejemplo, a guarderías infantiles.”¹⁰⁷ Además, 3 de cada 10 mujeres periodistas argentinas reportan prácticas de discriminación por “tener hijos.”¹⁰⁸
59. En Brasil, las periodistas también reportan dificultades para conciliar la vida familiar con las responsabilidades laborales, debido a la forma en que se organiza el trabajo y las largas jornadas laborales.¹⁰⁹ Estas dificultades se han visto agravadas en el marco de la pandemia por COVID-19.¹¹⁰
60. Además, señalan ser hostigadas para que no queden embarazadas y/o no tomen una licencia por maternidad.¹¹¹ En particular, durante los procesos de contratación son consultadas sobre sus planes reproductivos.¹¹²
61. En Ecuador, las “mujeres periodistas comentan sus dificultades para mantener sus trabajos en los medios cuando son madres. Se considera que son menos productivas, y se genera un ambiente hostil que les impide continuar en sus trabajos.”¹¹³ En este sentido, un estudio realizado en 2020 indica que “[en] los medios de comunicación no hay políticas claras para las mujeres que quieren ser o que son madres... Todavía las mujeres deben elegir entre el trabajo y su familia.”¹¹⁴ Unos pocos medios ofrecen la opción del teletrabajo para las mujeres periodistas que son madres. Sin embargo, “[la]

¹⁰⁶ Chaheer, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIO+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 62.

¹⁰⁷ Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

¹⁰⁸ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 29.

¹⁰⁹ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 13.

¹¹⁰ Comissão Nacional de Mulheres da Federação Nacional dos Jornalistas. [Mães jornalistas e o contexto da pandemia](#). 26 de agosto de 2020

¹¹¹ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 12.

¹¹² Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 12.

¹¹³ GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICs](#). Septiembre de 2019. Pág. 2

¹¹⁴ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

- jornada reducida no es una opción y los medios tampoco cuentan con espacios de cuidado para niñxs.”¹¹⁵
62. Estos datos evidencian que “la asignación tradicional del trabajo reproductivo sobre las mujeres”¹¹⁶ genera que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación se vean obligadas a “organizar su cotidianeidad entre el trabajo remunerado y las tareas de cuidado, lo que condiciona tanto el acceso como las posibilidades de elección laboral, y con ello su autonomía.”¹¹⁷ La ausencia de marcos normativos y políticas públicas adecuadas en materia de tareas de cuidado y otras formas de trabajo doméstico no remunerado contribuye a perpetuar esta situación.
63. En este sentido, en Chile, las mujeres periodistas consideran que “mientras no se compartan igualdad de condiciones de labores domésticas, entonces para una reportera va a ser más difícil aceptar una misión de viaje, para una conductora irse al extranjero también va a ser más difícil, para una jefa aceptar estar en un directorio, y así va a ser en los medios, en las empresas y en todos lados. Mientras eso no cambie, mientras no haya un post natal masculino obligatorio, entonces va a pasar que en los medios la cultura va a seguir siendo la misma.”¹¹⁸ En la misma línea, en Colombia, las mujeres periodistas señalan que “les ha tocado buscar un equilibrio entre su vida laboral y privada para destacarse en una profesión que muchas veces requiere sacrificar el tiempo personal y familiar. ‘La sociedad aún espera que nosotras estemos al frente de las responsabilidades del hogar y eso siempre genera una tensión con lo laboral’.”¹¹⁹

f) Patrones de discriminación interseccional

64. Como ha señalado la Relatoría Especial, “la intersección de múltiples identidades puede aumentar el riesgo de ciertas mujeres a enfrentar obstáculos o dificultades para el pleno ejercicio del derecho a la libertad de expresión o pueden generar un efecto diferenciado en determinados grupos

¹¹⁵ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

¹¹⁶ Pedraza, Virginia. Las mujeres en el ámbito laboral de los medios de comunicación. En [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#). Compilado por Chaher, Sandra. Comunicación para la Igualdad Ediciones. 2018. Pág. 62.

¹¹⁷ Pedraza, Virginia. Las mujeres en el ámbito laboral de los medios de comunicación. En [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#). Compilado por Chaher, Sandra. Comunicación para la Igualdad Ediciones. 2018. Pág. 62.

¹¹⁸ Universidad de Chile. [Periodistas reflexionaron sobre el rol de los medios de comunicación en la perpetuación de la violencia contra las mujeres](#). 29 de noviembre de 2018.

¹¹⁹ Semana. [El poder femenino: las mujeres que dirigen los diarios regionales más importantes del país](#). 14 de febrero de 2020.

- de mujeres. Muchas veces, estos factores también se traducen en formas particulares de discriminación hacia quienes conforman estos grupos.”¹²⁰
65. La Relatoria especial para la Libertad de Expresión observa que, los eventos de discriminación por motivos de género en los medios de comunicación puede verse agravada con la intersección de otros factores como la edad, el origen étnico-racial, la orientación sexual, expresión de género, el origen nacional, la discapacidad, o cualquier otra pertenencia o identidad a un grupo poblacional históricamente discriminado.
66. En virtud de la prevalencia de patrones de discriminación interseccional, en varios países de la región, las periodistas afrodescendientes suelen estar desproporcionadamente subrepresentadas en los medios de comunicación tradicionales y en los puestos de decisión de estos medios. Al respecto, la Comisión Interamericana en oportunidades anteriores se ha referido a los obstáculos que enfrentan mujeres afrodescendientes para acceder a trabajos en condiciones satisfactorias debido a la persistencia de patrones de discriminación racial y estereotipos basados en el origen étnico-racial ¹²¹¹²²
67. En este sentido, en Colombia, la discriminación hacia las mujeres periodistas “se acentúa para las mujeres afrocolombianas e indígenas debido a la persistencia de barreras estructurales de acceso a los medios y estereotipos negativos y prejuicios hacia ellas.”¹²³ Tal como reportaron las periodistas y comunicadoras que participaron en una investigación realizada por la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y la Fundación Karisma en 2020, “ser mujer nos supone ya unos desafíos, pero ser una mujer negra en el desarrollo del periodismo nos supone otros más... No se contempla dignificar el papel de los hombres y de las mujeres negras o indígenas a través del ejercicio del periodismo.”¹²⁴ En particular, señalaron que habitualmente “son llamadas como presentadoras, bien por discriminación positiva o para que exista mayor diversidad en los medios audiovisuales o como forma de aumentar teleaudiencias con una imagen

¹²⁰ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 12.

¹²¹ Información recibida en el marco de la reunión de consulta con expertas realizada por la Relatoría Especial el 20 de febrero de 2018 en Bogotá.

¹²² CIDH, [Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes](#), OEA/Ser.L/V/II., 16 marzo 2021, pág. 54 y ss.

¹²³ Fundación Sentiido y Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. [Implementación del Cap. I de la Plataforma de Beijing: mujeres, medios y comunicación en Colombia 2020](#). 2020.

¹²⁴ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 19.

- exótica y atractiva, con una intención no declarada de cosificar y sexualizar sus cuerpos.”¹²⁵
68. Del mismo modo, en Brasil, las periodistas afrodescendientes están subrepresentadas entre quienes trabajan en medios de comunicación. Cuando logran acceder a las empresas de medios, se les asignan puestos de baja jerarquía¹²⁶ y reciben salarios más bajos que sus colegas blancas.¹²⁷ En este contexto, en 2020, GloboNews decidió realizar “una edición del programa #EnPauta sólo con periodistas negros y negras para responder una demanda social cada vez más latente para la eliminación del racismo y para la ampliación de espacios de representatividad de la población negra en los medios de comunicación.”¹²⁸ El programa contó con un solo periodista varón afrodescendiente. Las restantes periodistas eran mujeres afrobrasileñas y dos de ellas fueron designadas como comentaristas permanentes en el programa desde ese momento.¹²⁹ De acuerdo a la información difundida por la *Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça*, la emisión del programa “fue una respuesta a las críticas de internet en relación a lo que había sucedido en la emisora el día anterior: siete periodistas blancos haciendo análisis sobre temas ligados a la cuestión racial, en medio de las protestas contra el racismo que se iniciaron en los Estados Unidos después de la muerte de George Floyd y tomaron el mundo por entero.”¹³⁰
69. Estos patrones se replican en Ecuador. Sólo el 8% de quienes trabajan en medios de comunicación se identifica como “afrodescendiente” y el 3.5% como “indígena”.¹³¹ Quienes logran acceder a los medios de comunicación enfrentan situaciones de discriminación interseccional, por ejemplo en

¹²⁵ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 19.

¹²⁶ Artículo 19. [Gênero & Mídia. Aplicação dos indicadores de equidade de gênero para mídia da Unesco](#). Recibido por correo electrónico el 28 de febrero de 2018. Pág. 12 y 14.

¹²⁷ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

¹²⁸ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

¹²⁹ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

¹³⁰ Rede Brasileira de Jornalistas e Comunicadoras com Visão de Gênero e Raça. [Panorama de la actuación de las mujeres en el periodismo brasileño y caminos para la construcción de una comunicación en la perspectiva de género](#). 7 de noviembre de 2020.

¹³¹ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 25, según datos del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación.

- relación a la asignación de tareas. En este sentido, reportan que “hay un prejuicio de que ‘las personas negras deben cubrir temas de cultura o deportes’”.¹³²
70. En relación con las personas indígenas en el resto de los países de la región, los hallazgos preliminares del Proyecto de Monitoreo Global de Medios desarrollado en 2020 señalan que “en América Latina, las personas indígenas constituyen solo el 1% de los sujetos y fuentes (personas vistas, escuchadas o de las que se habla) en las noticias televisivas a pesar de ser el 8% de la población de la región”.¹³³ Asimismo, “de esta escasa proporción, solo 3 de cada diez son mujeres.”¹³⁴
71. En cuanto a la discriminación contra las mujeres periodistas en razón de su género y edad, las periodistas colombianas reportan que “en [la] primera etapa del ejercicio de la profesión, las practicantes y recién graduadas suelen ser tratadas de niña, nena, chica. También es frecuente que por su juventud se asuma que no saben nada, por lo que reciben un trato condescendiente, se menosprecia su capacidad intelectual y laboral, y hasta son cuestionadas por su forma de vestir, lo que no ocurre con los hombres de la misma edad.”¹³⁵ Sin embargo, debe tenerse en cuenta que estos patrones de discriminación “no son inusuales ni disminuyen con el pasar de los años.”¹³⁶
72. Al mismo tiempo, el Proyecto de Monitoreo Mundial de Medios 2020 identificó que entre las mujeres que se desempeñan como presentadoras en televisión o reporteras en América Latina, “un 85% y 59% respectivamente se encuentran en el rango de edad entre los 19 y 49 años.”¹³⁷ De acuerdo a las organizaciones a cargo de la investigación, esta situación “podría dar cuenta de una invisibilización de las mujeres en rangos de edad mayor, y más aún en rangos de personas mayores de 65 años en donde las mujeres en las noticias comienzan a desaparecer. Este hecho puede reflejar incidencias en ausencia de políticas públicas de género para mujeres adultas mayores, así como al

¹³² Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 25.

¹³³ Proyecto de Monitoreo Global de Medios, [¿Qué avances hay para la igualdad de género en las noticias 25 años después de Beijing?](#), 3 de marzo de 2021. Pág. 2

¹³⁴ Proyecto de Monitoreo Global de Medios, [¿Qué avances hay para la igualdad de género en las noticias 25 años después de Beijing?](#), 3 de marzo de 2021. Pág. 2

¹³⁵ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 17.

¹³⁶ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 17.

¹³⁷ GMMP. Proyecto de Monitoreo Mundial de Medios 2020. [¿Quién figura en las noticias? Informe Regional. América Latina](#). Sin fecha. Pág. 23.

- presión del estereotipo occidental de belleza relacionado con la eterna juventud como referente para las mujeres.”¹³⁸
73. En relación con las personas LGBTI, la CIDH ha reconocido que las sociedades de la región “están dominadas por ideas arraigadas y patrones culturales de heteronormatividad, cisonormatividad, jerarquía sexual, los binarios de sexo y género y la misoginia.”¹³⁹ En ese marco, en la región y otras partes del mundo, “las personas LGBTI son objeto de preguntas invasivas sobre sus vidas privadas en el trabajo, deben ajustarse a exigencias de conceptos binarios de femineidad o masculinidad para lograr aceptación en este ámbito y en muchos casos ocultar, negar o mantener en secreto su orientación sexual e identidad de género ya sea para acceder a un empleo, no perderlo o evitar situaciones de acoso, ridiculización o represalias.”¹⁴⁰
74. En Colombia, “las periodistas y comunicadoras con identidades de género y orientación sexual diferentes a las heteronormativas, aunque están expuestas a las mismas violencias psicológicas y sexuales en y fuera de internet que las mujeres cisgénero y heterosexuales, [enfrentan] una carga adicional relacionada con la expresión de su identidad o sexualidad.”¹⁴¹ En particular, “es común que su capacidad profesional para tratar los temas duros del periodismo sea cuestionada; además, se quiere ejercer control sobre la expresión de su feminidad, se usa un lenguaje estigmatizante con y sobre ellas, y se sexualiza su cuerpo.”¹⁴²
75. En Argentina, la demanda por la implementación de un cupo laboral para las personas trans ha comenzado a formar parte de las negociaciones laborales al interior de los medios de comunicación.¹⁴³ Del mismo modo, en Ecuador, las periodistas reportan que muchos medios de comunicación incluyen

¹³⁸ GMMP. Proyecto de Monitoreo Mundial de Medios 2020. [¿Quién figura en las noticias? Informe Regional. América Latina](#). Sin fecha. Pág. 30.

¹³⁹ CIDH. [Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos](#). 1 de noviembre de 2019. OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19. Párr. 380.

¹⁴⁰ CIDH. [Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos](#). 1 de noviembre de 2019. OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19. Párr. 381, con cita a OIT. La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT (Fact sheet).

¹⁴¹ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 20.

¹⁴² Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 20.

¹⁴³ Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 2.

preguntas sobre la orientación sexual de la persona durante los procesos de contratación.¹⁴⁴

76. Sin embargo, aún persisten falencias en la producción y difusión de información precisa y actualizada sobre patrones de discriminación interseccional hacia las mujeres en razón de su orientación sexual e identidad de género al interior de los medios de comunicación. También existen lagunas en la generación de estadísticas en relación con las prácticas discriminatorias que afectan a otros grupos de mujeres.

¹⁴⁴ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26.

CAPÍTULO II

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

77. Tal como señaló la Relatoría Especial en su informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión”, la violencia contra las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación “se manifiesta de distintas formas, desde el asesinato, la violencia sexual, incluido el acoso sexual hasta la intimidación, abuso de poder y amenazas basadas en el género”¹⁴⁵. Esta forma de violencia –que representa, además, una forma discriminación por motivos de género y una violación a los derechos humanos de las mujeres– no sólo es ejercida por funcionarios del Estado y fuentes de información en el espacio público sino que, en numerosas oportunidades, es perpetrada por colegas y superiores jerárquicos en el lugar de trabajo.¹⁴⁶ En particular, un conjunto de investigaciones e iniciativas desarrolladas en los últimos años dan cuenta de que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación de la región están expuestas a actos de violencia sexual y/o acoso sexual¹⁴⁷ en las redacciones y/o al interior de los medios de comunicación.
78. En Argentina, de un total de 405 mujeres periodistas que participaron en una investigación realizada en 2019, el 24% señaló que había habido casos de abuso sexual en su lugar de trabajo actual.¹⁴⁸ El 28% indicó que el acoso sexual es uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres periodistas en el ejercicio de su profesión.¹⁴⁹

¹⁴⁵ CIDH. [Informe Anual 2013. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión](#). Capítulo III (Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia). OEA/Ser.L/V/II.149. Doc. 50. 31 de diciembre de 2013. Párr. 251.

¹⁴⁶ CIDH. [Informe Anual 2013. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión](#). Capítulo III (Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia). OEA/Ser.L/V/II.149. Doc. 50. 31 de diciembre de 2013. Párr. 251. La RELE cita distintas fuentes, entre ellas: CIMAC. Informe diagnóstico. [Violencia contra mujeres periodistas. México 2010-2011](#). 7 de septiembre 2012. Pág. 11; Comité para la Protección de los Periodistas (CPJ). 7 de junio de 2011. [El Crimen Silenciado: Violencia Sexual y Periodistas](#).

¹⁴⁷ El término acoso sexual comprende el acoso sexual que “tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada” y “todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante.” OIT. [Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo](#). Primera edición 2017. Pág. 11.

¹⁴⁸ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 31.

¹⁴⁹ Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 24.

79. En Brasil, 7 de cada 10 periodistas han escuchado comentarios o bromas de naturaleza sexual sobre las mujeres en su lugar de trabajo y 9 de cada 10 han escuchado bromas o comentarios con contenido sexista.¹⁵⁰ El 77% de las mujeres periodistas ha recibido comentarios sobre cuerpo o su apariencia física por parte de colegas varones (en el 56% de los casos) o de superiores jerárquicos (en el 36% de las situaciones).¹⁵¹
80. Las periodistas brasileñas también reportan situaciones de acoso sexual por parte de sus jefes, compañeros de trabajo o fuentes. De hecho, el 70% afirma tener conocimiento de situaciones de acoso sexual contra colegas en el ámbito laboral ejercido por colegas varones o superiores jerárquicos.¹⁵² En algunos casos, estas situaciones forman parte de la forma habitual de interactuar al interior de las redacciones, lo que contribuye a su naturalización, crea un clima de tolerancia y complicidad e impide que las mujeres encuentren un entorno seguro para denunciarlas.¹⁵³
81. Además, de un conjunto de más de 400 mujeres periodistas de todo el país que participaron de una investigación realizada en 2017, el 17% reportó haber sido víctimas de actos de violencia física. El 18% de ellas fue agredida por un superior jerárquico y el 15% por un compañero de trabajo.¹⁵⁴
82. En Chile, las mujeres periodistas señalan que el acoso sexual “es una práctica normalizada e invisible”¹⁵⁵ ejercida en diversos ámbitos, incluidas las redacciones, por sus propios colegas, editores y jefes, entre otros actores. La violencia basada en género también se manifiesta a través de “la anulación, el *mansplaning*, hombres que descalifican o desaprueban los comentarios o el trabajo de sus colegas.”¹⁵⁶
83. En Colombia, el 60% de las 160 mujeres periodistas que participaron de un estudio realizado por “No Es Hora De Callar” y el Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes en 2020 denuncian haber sido

¹⁵⁰ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 14.

¹⁵¹ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18.

¹⁵² Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 17.

¹⁵³ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 16.

¹⁵⁴ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18.

¹⁵⁵ LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

¹⁵⁶ LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

- víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo.¹⁵⁷ El 79% de ellas reportó que el agresor había sido una persona con un cargo superior al suyo y el 56% indicó que la violencia había sido ejercida por compañeros de trabajo.¹⁵⁸ Al mismo tiempo, el 78% de las mujeres periodistas colombianas conoce situaciones de violencia de género en contra de alguna colega.¹⁵⁹
84. Asimismo, el 23% de las periodistas colombianas reportaron haber sido víctima de violencia sexual en sus espacios laborales.¹⁶⁰ Las personas con cargo superior a la víctima y los compañeros de trabajo son los perpetradores más frecuentes.¹⁶¹
85. Por su parte, el 67.1% de las 346 mujeres periodistas y comunicadoras que participaron en una encuesta en línea difundida en 2020 por la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y la Fundación Karisma reportaron situaciones de acoso sexual¹⁶² y “una marcada y recurrente tendencia a sexualizar los cuerpos de las mujeres”¹⁶³ en todo momento y en espacios físicos y virtuales diversos, incluidos los grupos de trabajo en aplicaciones de mensajería instantánea.¹⁶⁴ Estas prácticas son frecuentemente ejercidas, validadas y/o legitimadas por personas en roles de liderazgo.¹⁶⁵
86. En el mismo sentido, el 73.4 % de las mujeres que completaron la misma encuesta en línea reportó haber vivido una o más manifestaciones de la

¹⁵⁷ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 9.

¹⁵⁸ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 9.

¹⁵⁹ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 9.

¹⁶⁰ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 13.

¹⁶¹ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 14.

¹⁶² Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 21. El 21.2 % de los hombres que respondieron la encuesta reportaron este mismo tipo de violencia. *Id.*

¹⁶³ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 21.

¹⁶⁴ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 21.

¹⁶⁵ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 21.

- violencia psicológica.¹⁶⁶ En base a estas cifras, las organizaciones concluyen que “[la] violencia psicológica que se vive en el ejercicio periodístico tiene impresa una carga de género conectada directamente con el hecho de ser mujer. El control sobre lo que se dice (o no se logra decir) y el cuerpo femenino es la razón preferente para ejercer las violencias.”¹⁶⁷
87. En este contexto, en 2017, la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género de Colombia lanzó la campaña *#PeriodistasSinAcoso*. Entre otros objetivos, la campaña buscaba “realizar una labor pedagógica con mujeres y hombres periodistas para que reconozcan tempranamente conductas de acoso en el ejercicio periodístico y prevengan situaciones de violencia de género. Además, [aspiraba a] que las personas que se reconozcan como víctimas puedan denunciar.”¹⁶⁸
88. En Ecuador, el 25% de las mujeres periodistas reporta haber experimentado situaciones de acoso laboral por parte de un periodista varón que ocupaba una posición superior.¹⁶⁹ Las situaciones de acoso son más frecuentes entre las mujeres que cuentan con menos trayectoria profesional o son menos reconocidas.¹⁷⁰
89. En Estados Unidos, durante 2017, los medios de comunicación dieron a conocer un conjunto de denuncias por actos de acoso y violencia sexual presuntamente cometidos por reconocidos periodistas y directivos de los medios de comunicación, dentro y fuera del ámbito laboral.¹⁷¹ En ese país, el movimiento *#MeToo* contribuyó a generar las condiciones para que las periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación, y otros grupos de

¹⁶⁶ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 18.

“En contraste, las tres manifestaciones más comunes entre el 71.2 % de los hombres que afirmaron haber vivido violencia psicológica son los gritos, manipulaciones y humillaciones de manera presencial (23 %); las amenazas, intimidaciones a su integridad y la de su familia en espacios físicos (21.2 %); y los intentos de silenciar sus expresiones u opiniones en internet o plataformas digitales (19.5 %).

¹⁶⁷ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 19.

¹⁶⁸ Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. [Periodistas sin acoso](#). 9 de febrero de 2018.

¹⁶⁹ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 36.

¹⁷⁰ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 36.

¹⁷¹ The New York Times. 19 de abril de 2017. [Bill O'Reilly Is Forced Out at Fox News](#); El País. 20 de abril de 2017. [La Fox despidió a su presentador estrella, Bill O'Reilly, tras varias denuncias por acoso sexual](#); CBS. Sin fecha. [CBS News suspends Charlie Rose over sexual misconduct allegations \(VIDEO\)](#); CNN. 21 de noviembre de 2017. [CBS despidió a periodista Charlie Rose tras 8 denuncias de acoso sexual](#).

- mujeres de diferentes países, visibilizaran las situaciones de violencia basada en género que experimentan en distintos ámbitos de su vida profesional, laboral o académica¹⁷².
90. En este sentido, en 2019, las periodistas mexicanas utilizaron las redes sociales para dar a conocer sus testimonios sobre las experiencias de acoso sexual que habían experimentado al interior de los medios de comunicación a través de la etiqueta *#MetooPeriodistasMexicanos*. Un relevamiento sobre el alcance y el uso de la etiqueta revela que los hechos denunciados son perpetrados por “reporteros que aprovechan los espacios de convivencia con sus compañeras, dentro o fuera de las redacciones, para toquetearlas, intentar besarlas o convencerlas de tener relaciones sexuales. En otros casos los hombres aprovechan los espacios de confianza para intentar acorralar a sus colegas para salir juntos y en otros más se trata de reporteros que llevan más tiempo en el medio y se ofrecen a ayudar a las más jóvenes a cambio de relaciones sexuales o juegos eróticos. En los testimonios también se han denunciado prácticas de violencia laboral, menosprecio al trabajo de las reporteras y prácticas que incomodan a las periodistas como que sus compañeros vean pornografía en el lugar de trabajo, que las saluden intentado besarlas en los labios o que les envíen mensajes de textos con contenido sexual, entre otras.”¹⁷³
 91. En línea con estos testimonios, un estudio realizado en 2019 sobre una muestra de 392 mujeres periodistas reveló que el 72% de ellas había vivido o estaba viviendo una situación de acoso sexual en el lugar de trabajo.¹⁷⁴ Estas agresiones son ejercidas por “sus colegas, tanto jefes inmediatos como compañeros de trabajo del medio donde laboran, como de otros medios.”¹⁷⁵ Esto genera que, para muchas mujeres, “[la] redacción [sea] el primer ámbito del que surgen los riesgos, la vulnerabilidad y la sensación de abandono.”¹⁷⁶
 92. Del mismo modo, en Nicaragua las periodistas señalan: “el acoso sexual por parte de jefes, colegas y fuentes nos dificulta más el trabajo; cuando se les rechaza, se ofenden e intentan sabotearte.”¹⁷⁷ En Honduras, las periodistas

¹⁷² ONU Mujeres. [Cronograma: igualdad de género. Resumen del año 2017](#); New York Times. 16 de abril de 2018. [New York Times and New Yorker Share Pulitzer for Public Service](#).

¹⁷³ CIMAC. [Periodistas mexicanas rompen silencio ante acoso sexual en medios](#). 25 de marzo de 2019.

¹⁷⁴ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 5.

¹⁷⁵ Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia. [Informe Libertad de Expresión en México 2020](#). Julio de 2020. Pág. 19.

¹⁷⁶ Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia. [Informe Libertad de Expresión en México 2020](#). Julio de 2020. Pág. 24.

¹⁷⁷ Cerosepta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

- han reportado situaciones similares de acoso sexual en el ámbito laboral y pasividad y/o respuestas agresivas y descalificadoras ante las denuncias.¹⁷⁸
93. En relación a la violencia en línea contra la mujer,¹⁷⁹ una investigación llevada a cabo por la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y la Fundación Karisma en Colombia “confirmó que las violencias machistas en el ejercicio de la profesión ocurren en un continuum entre los espacios analógicos y digitales.”¹⁸⁰ De acuerdo a estas organizaciones, las diversas formas y manifestaciones de violencia que fueron reportadas por las periodistas y comunicadoras que participaron en la investigación “traspasan continuamente las fronteras de lo analógico y lo digital, muchas veces sin que tan siquiera puedan distinguirse. Por ejemplo, muchas periodistas y comunicadoras frecuentemente mencionaron WhatsApp como uno de los medios más comunes para que supervisores, colegas, fuentes y anunciantes hombres las acosaran.”¹⁸¹
94. Mujeres periodistas y comunicadoras de otros países de la región han reportado patrones similares de violencia o acoso por parte de personas con las que comparten redacciones o espacios de trabajo. En este sentido enfatizan “lo frustrante que es ‘ver que la violencia viene de las propias redacciones de medios para las que una trabaja y de los mismos colegas; es una forma de violencia tan normalizada, que es sutil y por eso pasa sin mayores asombros’.”¹⁸² Se ha señalado que “este tipo de violencia... tiene las mismas intenciones de silenciar y desviar el trabajo de las personas atacadas. Además, pone a las víctimas [y sobrevivientes] en la posición de saber que si denuncian pueden perder su trabajo y poner en riesgo su seguridad por el

¹⁷⁸ Plano Informativo. 8 de marzo de 2018. [Periodistas enfrentan violencia de género y desigualdad laboral](#).

¹⁷⁹ La violencia en línea contra la mujer ha sido entendida como “todo acto de violencia de género contra la mujer cometido, asistido o agravado en parte o totalmente por el uso de las tecnologías de las comunicaciones TIC, como teléfonos móviles y teléfonos inteligentes, Internet y redes sociales, plataformas o correo electrónico, contra una mujer porque ella es una mujer, o afecta a las mujeres desproporcionadamente” ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. A/HRC/38/47. 18 de junio de 2018. Párr. 23.

¹⁸⁰ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 26.

¹⁸¹ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 26.

¹⁸² [Sandra Chaher, Lina Cuellar. Ser periodista en Twitter : violencia de género digital en América Latina. Comunicación para la Igualdad Ediciones, Sentiido, UNESCO. 2020](#). Pág. 50.

- nivel de normalización de la violencia que experimentan dentro del medio.”¹⁸³
95. Como consecuencia de la alta prevalencia de actos de violencia basada en género al interior de los medios de comunicación – y, en particular, de actos que configuran violencia y/o acoso sexual-, muchas mujeres periodistas deciden abandonar su lugar de trabajo o se ven forzadas a tomar decisiones que se traducen en una transformación involuntaria de su trayectoria profesional.
 96. En Colombia, 3 de cada 10 mujeres periodistas que formaron parte de un estudio temático realizado en 2020 revelaron que “han tenido que abandonar espacios laborales ante situaciones de violencia de género.”¹⁸⁴ En México, de un total de 284 periodistas cuyas experiencias fueron relevadas en 2019, el 61% señaló que la violencia tenía un impacto en su desempeño laboral. Al describir este impacto señalaron: “tuve que renunciar a mi trabajo porque me sentía muy incómoda’, ‘Ha hecho replantearme el seguir trabajando en ese lugar, al no poder sentirme tranquila’, ‘Dejas de actuar con libertad, buscas no llamar la atención ‘de forma inapropiada’, manejas bajo perfil para que te dejen trabajar y no te acosen’, ‘Me ha llevado a pensar si realmente soy buena desempeñando mi trabajo’, ‘Inevitablemente he pensado que si no visto o me veo o soy de otro modo, más como lo han ‘sugerido’ esos jefes o esos colegas, no seguiré avanzando en mi carrera’.”¹⁸⁵
 97. De esta manera, la violencia basada en género en el lugar de trabajo no sólo impacta en el derecho de las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación a desempeñar su labor libres de toda forma de violencia y discriminación. Como ellas mismas señalan, “la discriminación, el acoso y otras manifestaciones de violencia de género contra mujeres en los medios de comunicación son también atentados a la libertad de expresión, particularmente grave para aquellas que incorporan en su quehacer un enfoque de género y de derechos.”¹⁸⁶
 98. A fin de contribuir a “mitigar el agotamiento y el trauma y, en consecuencia, la autocensura”¹⁸⁷ en el ejercicio de la actividad periodística y otros “campos de trabajo de alto riesgo”,¹⁸⁸ Guardian Project y ARTICLE 19 desarrollaron

¹⁸³ [Sandra Chaheer, Lina Cuellar. Ser periodista en Twitter : violencia de género digital en América Latina. Comunicación para la Igualdad Ediciones. Sentiido. UNESCO. 2020. Pág. 50.](#)

¹⁸⁴ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 28.

¹⁸⁵ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 16.

¹⁸⁶ LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

¹⁸⁷ Información disponible en <https://encirculo.org/es/>

¹⁸⁸ Información disponible en <https://encirculo.org/es/>

Círculo, un espacio digital seguro que “ofrece una forma segura de comunicación para que las personas se apoyen en sus redes y comunidades cuando enfrentan y desafían el acoso y la violencia.”¹⁸⁹ De acuerdo a las organizaciones involucradas en su desarrollo, esta herramienta fue construida en forma participativa a partir de recoger la experiencia, necesidades y preocupaciones de mujeres y periodistas y comunicadoras y se aspira a que “formen parte de los protocolos y herramientas de seguridad integral que permitan a mujeres periodistas reducir los riesgos relacionados con su labor.”¹⁹⁰

¹⁸⁹ Información disponible en <https://encirculo.org/es/>

¹⁹⁰ Información proporcionada por Guardian Project y ARTICLE 19 en el marco de la consulta para la elaboración de documento de referencia de la RELE sobre avances, desafíos y recomendaciones para la prevención de la violencia y lucha contra la discriminación de mujeres periodistas.

CAPÍTULO III

EL ROL DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN EN LA ERRADICACIÓN Y EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LAS REDACCIONES: AVANCES Y DESAFÍOS

99. Tal como ha señalado la Relatoría Especial, “si bien las obligaciones de prevenir, proteger e investigar son una responsabilidad internacional de los Estados, es innegable que hay otros actores de suma relevancia en la protección de los periodistas en riesgo, en especial en aquellas zonas en las que el riesgo es mayor por las características propias del contexto, como es el caso de las zonas silenciadas”¹⁹¹. En este sentido, los medios de comunicación tienen un rol determinante al momento de garantizar la protección de periodistas y demás trabajadores.¹⁹² En particular, el informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión” destaca que “los medios de comunicación deberían adoptar medidas para garantizar la seguridad de las mujeres periodistas frente a riesgos basados en el género.”¹⁹³
100. En este contexto, en el informe mencionado, esta Oficina manifestó su preocupación ante la omisión de muchas empresas de comunicación de adoptar protocolos o reglas internas que garanticen adecuadamente los derechos de las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación que experimentan situaciones de violencia basada en género en su lugar de trabajo.¹⁹⁴ En este sentido, la Relatoría Especial describió que “en las Américas siguen prevaleciendo mecanismos de ‘mediación’ interna en lugar de recursos efectivos que permitan la protección de la víctima y el establecimiento de responsabilidades al perpetrador. El acoso sexual proveniente de una fuente es generalmente trivializado. Esta falta de

¹⁹¹ CIDH. [Informe Anual 2016. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión](#). Capítulo IV (“Zonas Silenciadas: Regiones de alta peligrosidad para ejercer la libertad de expresión”). OEA/Ser.L/V/II.Doc. 22/17. 15 de marzo 2017. Pág. 319.

¹⁹² CIDH. [Informe Anual 2016. Informe de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión](#). Capítulo IV (“Zonas Silenciadas: Regiones de alta peligrosidad para ejercer la libertad de expresión”). OEA/Ser.L/V/II.Doc. 22/17. 15 de marzo 2017. Pág. 319. Ver también ONU. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación. [Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre la Seguridad de los Periodistas y la Cuestión de la Impunidad](#). 2012. Puntos 5.16, 5.17, 5.22. ONU. Asamblea General. [La seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad](#). Resolución A/C.3/72/L.35/Rev.1. 13 de noviembre de 2017. ONU. [Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre la seguridad de los periodistas y la cuestión de la impunidad](#). 2012.

¹⁹³ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 135.

¹⁹⁴ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 136.

- protección a la víctima genera impunidad, envía un mensaje negativo para las mujeres periodistas que puede incitar más violencia en su contra e induce al silencio.”¹⁹⁵
101. A fin de contribuir a erradicar estas prácticas, la Relatoría Especial consideró que los medios de comunicación deberían “[establecer] políticas internas con disposiciones específicas en materia de violencia y discriminación basada en género, con énfasis en el acoso laboral y sexual.”¹⁹⁶ También señaló que “deberían existir procedimientos internos y mecanismos independientes de denuncia y rendición de cuentas, que garanticen los derechos de las mujeres periodistas y de todas las partes involucradas.”¹⁹⁷
102. La Relatoría especial para la libertad de Expresión reconoce y valora positivamente el liderazgo de la Sociedad Interamericana de Prensa -SIP- en el abordaje de estos desafíos al interior de los medios de comunicación. En particular resalta la resolución sobre “violencia contra mujeres periodistas” adoptada en la reunión de medio año celebrada virtualmente en el mes de abril de 2021. Allí, la SIP indica que: i) condena los casos de violencias contra mujeres periodistas: ii) Solicita a las empresas periodísticas que eliminen todo tipo de diferenciación por género en materia de beneficios y derechos, animando a mejorar los protocolos contra el hostigamiento sexual laboral asegurando un ambiente libre de acoso, de tal forma que se garantice la seguridad de las mujeres periodistas también a través de guías de autoprotección y entrenamiento especializado, y iii) exhortara a los Estados, al gremio periodístico y a los medios de comunicación del continente a que emprendan acciones bajo la dimensión del debate actual que está abriendo una nueva agenda por el respeto a los derechos de las mujeres en todos los campos.
103. En línea con estas recomendaciones, al menos trece grupos de medios de América Latina y el Caribe y veintiún medios de América del Norte¹⁹⁸ ya han adherido al “Pacto de Medios Demos el Paso por la Igualdad de Género” de ONU Mujeres. El Pacto alienta a los medios a avanzar en “[la] adopción de decisiones con perspectiva de género, que hagan posible la igualdad en las redacciones garantizando que las periodistas dispongan de las mismas

¹⁹⁵ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 136.

¹⁹⁶ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 176 inciso c).

¹⁹⁷ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 137, con cita a ONU Mujeres y Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas. [Principios para el Empoderamiento de las Mujeres](#). 2011.

¹⁹⁸ ONU Mujeres. [Medios de comunicación asociados al Pacto de Medios de ONU Mujeres](#). Sin fecha.

- oportunidades que sus colegas masculinos y puedan cubrir temas diversos, desde la política hasta los negocios, la ciencia, los deportes y la tecnología, animando al mismo tiempo a los periodistas a cubrir también temas variados, incluidos artículos sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género” y “[la] prestación de orientación y tutoría a las periodistas para respaldar su promoción profesional”,¹⁹⁹ entre otras medidas.
104. Pese a estos avances, la información reseñada en las secciones precedentes sugiere que muchas empresas de medios de comunicación aún no han adoptado y/o implementado acciones efectivas para abordar la violencia y discriminación basada en género que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación deben afrontar en las redacciones. Las investigaciones recientes sobre la temática y los testimonios de las propias mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación confirman esta tendencia.
105. En Argentina, se ha señalado que “[sin] importar la situación clara de desigualdad entre hombres y mujeres en los medios de comunicación, las empresas no parecen advertir la necesidad de tomar medidas para prevenir y erradicar estas lógicas discriminadoras y violentas.”²⁰⁰ En particular, “la mayoría de las empresas no dispone de Oficina o Área de Género; ni de un sector específico para la resolución de problemas de violencia de género y/o acoso y abuso laboral y sexual. Sólo las empresas grandes (que cotizan en bolsa y por presión de accionistas) y los medios pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil disponen de áreas para el abordaje de temas de género y de preocupación por esta dimensión laboral.”²⁰¹
106. Un estudio realizado en 2018 sobre una muestra de más de 400 mujeres periodistas confirma esta tendencia. Sólo el 10% de las participantes informó que en su lugar de trabajo hay un área orientada al abordaje de situaciones de acoso sexual o discriminación por motivos de género. En la mayoría de los casos se trata del área de Recursos Humanos de la empresa, sin que exista un área específica de género.²⁰²
107. Los resultados de este estudio fueron reseñados en el “Protocolo de Prevención de violencia de género”²⁰³ de la Comisión Tripartita de la

¹⁹⁹ ONU Mujeres. [Pacto de Medios de ONU Mujeres](#). Sin fecha.

²⁰⁰ Virginia Pedraza, Las mujeres en el ámbito laboral de los medios de comunicación, en [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#), compilado por Sandra Chaher, Comunicación para la Igualdad Ediciones, 2018, Pág. 68.

²⁰¹ Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

²⁰² Foro de Periodismo Argentino. [Mujeres periodistas en la Argentina. Situación laboral y rol profesional de las comunicadoras en el país](#). Noviembre de 2018. Pág. 31.

²⁰³ Otros protocolos vigentes en Argentina son: el [“Protocolo de Acción en casos de Violencia Laboral para Trabajadoras de Medios de Comunicación”](#), adoptado por la Asociación de Prensa de Tucumán en 2019; el [Protocolo de actuación ante casos de violencia de género hacia las mujeres y disidencias](#) de la Asociación de Prensa de Santa Fe.

- Comunicación de la provincia de Córdoba, que está integrada por el Ministerio de Trabajo, los empleadores y el sindicato de prensa de esa provincia. El protocolo, adoptado en 2018, fue desarrollado con el fin de “establecer procedimientos comunes para la prevención, asistencia y protección para las mujeres de los medios de comunicación de todo el ámbito de la provincia de Córdoba.”²⁰⁴
108. El documento dispone que las mujeres en situación de violencia basada en género “tendrán derecho a solicitar una licencia por violencia de género.”²⁰⁵ También “tendrán la alternativa de poder concurrir a realizar sus consultas a una oficina separada de sus lugares de trabajo para preservar su identidad y privacidad. Allí recibirán la contención y atención primaria necesaria.”²⁰⁶
109. En cuanto al abordaje de los reportes de violencia, el protocolo establece que “las empresas tendrán la obligación de abrir sumarios administrativos internos con la intervención del [Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba], si así lo dispusiera la víctima”²⁰⁷ y de aplicar sanciones directas a los agresores. En cuanto a la naturaleza de las sanciones, se mencionan: el resarcimiento a la víctima, la imposición de suspensiones y/o el apartamiento del agresor de su cargo.
110. El Protocolo también establece que el sindicato de prensa, junto a las empresas, deberá elegir una delegada de género en cada uno de los medios de comunicación. La delegada de género estará a cargo de “observar que el protocolo se cumpla, colaborar con la Empresa en las investigaciones correspondientes y [ser] el primer contacto que tendrá quien se considere perjudicada por algunos de los tipos de violencia.”²⁰⁸
111. En cuanto a los avances registrados y los desafíos pendientes en otros países, en Brasil, el 55% de las 477 periodistas que participaron de un estudio realizado en 2017 informaron que el medio donde trabajaban contaba con alguna política en materia de género. Estas políticas o acciones incluían campañas de concientización sobre acoso sexual, igualdad de oportunidades

²⁰⁴ Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

²⁰⁵ Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019. Una medida similar fue adoptada en 2018 por el Diario La Mañana de la provincia de Formosa. ADEPA. [La Mañana de Formosa implementa políticas contra la violencia de género](#). 14 de agosto de 2018.

²⁰⁶ Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

²⁰⁷ Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

²⁰⁸ Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

- laborales para hombres y mujeres, sala de lactancia, guarderías y licencia extendida por maternidad, entre otras.²⁰⁹
112. En relación al abordaje de las situaciones de violencia basada en género, el 50% señaló que su empresa no había adoptado medidas adecuadas para proteger la seguridad de las periodistas y sólo el 30% informó que la empresa donde trabajaba había implementado mecanismos de denuncia de situaciones de violencia o discriminación por motivos de género. Entre estas últimas, sólo una minoría de ellas definieron a estos canales como “adecuados y eficaces.”²¹⁰
113. En este contexto, cuando se abordan, las situaciones de acoso son resueltas a través de “canales informales y relaciones personales.”²¹¹ No obstante, por regla, estas formas de violencia son minimizadas y encubiertas y se exige a las mujeres que “revisen su propia conducta”²¹² o aprendan a afrontar estas situaciones. Esto se traduce en niveles muy bajos (15%) de reporte formal de situaciones de acoso en el ámbito laboral.²¹³
114. En Chile, las mujeres periodistas también señalan que “aún existe mucha resistencia al interior de las redacciones respecto a la necesidad de formarse en temas de género”.²¹⁴ En particular, denuncian que “persiste la desinformación de la existencia o no de políticas de igualdad al interior de los medios y las empresas periodísticas, lo mismo que de protocolos para denunciar discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género hacia las mujeres.”²¹⁵ En este contexto, las periodistas chilenas señalan: “a veces el hostigamiento se confronta, otras se evade y hay veces en que se sostienen sonrisas incómodas.”²¹⁶
115. En Colombia, de acuerdo con una investigación realizada en 2020, “solo un 23.8% de las periodistas encuestadas cree que su espacio de trabajo cuenta

²⁰⁹ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 20.

²¹⁰ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18 y 20.

²¹¹ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 19.

²¹² Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 19.

²¹³ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 20.

²¹⁴ Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

²¹⁵ González Díaz, Nataly. [#DíaInternacional Periodista: Periodismo Feminista Para Erradicar las Desigualdades de Género](#). 8 de septiembre de 2020.

²¹⁶ LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019

- con espacios para recibir apoyo ante situaciones de violencia de género.”²¹⁷ El 29% cree que el medio cuenta con espacios de denuncia. Además, sólo 4 de cada 10 periodistas cree que “el medio en el que trabajan incentiva la denuncia del acoso o abuso sexual.”²¹⁸ En ese marco, la conclusión generalizada a la que arriban las periodistas colombianas es que “los medios de comunicación no cuentan, en su mayoría, con espacios de denuncia y apoyo adecuados.”²¹⁹
116. En Ecuador, las mujeres periodistas señalan que la violencia basada en género es normalizada por los medios como parte del trabajo. En particular, en muchas empresas de medios, ante un reporte de situaciones de violencia de género ejercida por un jefe, un colega o una fuente, “en lugar de respaldar a la víctima y tomar medidas para frenar esas situaciones, a lo mucho se hacen llamados de atención, se le exige a la mujer que continúe con su trabajo junto a su agresor, y hasta se le pide que explote la situación a su favor y obtener así alguna información que se requiera.”²²⁰ En consecuencia, muchas mujeres periodistas sienten que podrían verse perjudicadas o pueden poner su carrera en riesgo si realizan una denuncia por situaciones de acoso o violencia.
117. En México, aunque se han reportado avances,²²¹ el 76% de las 392 mujeres periodistas mexicanas que participaron en un relevamiento realizado en 2019 señaló que “en sus empresas no existe ningún tipo de campaña, curso o acción para sensibilizar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual”²²² y el 56% reportó que “en sus medios no existen mecanismos o protocolos especializados para presentar quejas por casos de hostigamiento, acoso o

²¹⁷ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 25.

²¹⁸ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 25.

²¹⁹ Campaña “No Es Hora De Callar” y Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes. [Violencia en contra de las mujeres periodistas en Colombia](#). 11 de noviembre de 2020. Pág. 26.

²²⁰ GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICS](#). Septiembre de 2019. Pág. 2.

²²¹ Por ejemplo, TV Azteca ha establecido una Unidad de Género abocada a “atender y revisar los casos en los que se denuncien prácticas de violencia, acoso y discriminación dentro de la empresa, con el objetivo de fortalecer un ambiente libre de violencia por medio de la sensibilización de todos los colaboradores....Entre los servicios que brinda la Unidad de Género, se enlistan los siguientes: atención a denuncias por violencia laboral, sensibilización en temas de violencia laboral, estrategias de prevención de violencia laboral, desarrollo de campañas de comunicación y difusión en contra de la violencia laboral, contención emocional para quienes aquí trabajan.” Grupo Salinas. [Primer aniversario de la Unidad de Género de TV Azteca](#). Sin fecha.

²²² Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 6.

- agresión sexual”.²²³ Esta situación desalienta la denuncia, al punto que “[sólo] 18% de las mujeres que ha vivido alguna situación de acoso, hostigamiento o agresión sexual en sus medios ha realizado alguna queja al interior de sus empresas.”²²⁴
118. Cuando logran sortear estas barreras institucionales y reportan los hechos de violencia, las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación encuentran que sus denuncias no son abordadas en forma efectiva. Por el contrario, de acuerdo con el estudio ya mencionado, “del total de mujeres que dijeron haber presentado alguna queja por este tipo de situaciones, el 64% señaló que la empresa no hizo nada o que las medidas que tomó fueron insuficientes o no funcionaron.”²²⁵
119. Por otra parte, la CIDH ha destacado el rol que los medios de comunicación pueden desarrollar en la divulgación de campañas y, de modo, general, de estrategias comunicacionales, tendientes a transformar las percepciones sociales y los estereotipos de género,²²⁶ contribuyendo así a combatir la discriminación contra las mujeres.

²²³ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 6.

²²⁴ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 6.

²²⁵ Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [AcosoDATA. Sondeo sobre acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres que trabajan en medios periodísticos en México](#). Marzo de 2019. Pág. 6.

²²⁶ CIDH. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. [Estándares y recomendaciones, Anexo 1](#). OEA/Ser.L/V/II. Doc. 233 14 noviembre 2019, Párr. 55

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PROFUNDIZACIÓN DE LOS ESFUERZOS PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

120. La información reseñada en este informe revela que, aunque se han registrado avances, un número significativo de mujeres siguen enfrentando barreras basadas en sesgos de género para acceder a los medios de comunicación. Cuando lo logran, encuentran que muchas redacciones son un espacio hostil en el que no pueden ejercer el periodismo en condiciones de igualdad con sus pares varones, en virtud de patrones generalizados de segregación vertical y horizontal, brechas salariales, precarización laboral, discriminación hacia las mujeres que desempeñan roles de cuidado y otras formas de discriminación interseccional.
121. En muchas redacciones también se registra una alta prevalencia de situaciones de violencia y/o acoso sexual, entre otras formas de violencia basada en género. Lejos de ser abordadas con perspectiva de género, estas prácticas son frecuentemente naturalizadas, lo que da lugar a una cultura organizacional que desalienta la denuncia y fomenta la repetición de estos hechos.
122. El hecho de que muchos medios de comunicación aún no hayan avanzado sustantivamente en el desarrollo de políticas y/o estrategias para abordar estos patrones de violencia y discriminación contribuye a su perpetuación y/o impide su correcto abordaje. En ese marco, a continuación, se desarrollan un conjunto de lineamientos – que recopilan muchas de las recomendaciones planteadas por las propias mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación- y que aspiran a contribuir a profundizar los avances logrados y abordar en forma efectiva los desafíos que aún persisten para garantizar que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación puedan ejercer sus labores en redacciones libres de toda forma de violencia y discriminación.

a) Recomendaciones en relación a la adopción de políticas internas para promover la equidad de género y abordar la violencia y la discriminación por motivos de género

1. Como ya se señaló, en su informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión”, la Relatoría Especial alentó a los medios de comunicación a “[establecer] políticas internas con disposiciones específicas en materia de violencia y discriminación basada en género, con énfasis en el acoso laboral

y sexual.”²²⁷ Estas políticas deben ser diseñadas con la participación activa de las mujeres que se desempeñan en cada una de las empresas.²²⁸

2. *Transversalidad del compromiso con la igualdad de género:* diversas investigaciones recientes sobre la temática destacan que las políticas implementadas por los medios de comunicación deben estar desarrolladas de modo tal de transmitir el mensaje de que la igualdad de género es un objetivo estratégico clave y transversal a toda la organización.²²⁹ Con ese fin, su adopción debe estar acompañada de medidas que garanticen la representación paritaria de hombres y mujeres en los órganos de dirección de la empresa y de un posicionamiento explícito de quienes ocupan estos roles en relación a su compromiso con la temática.²³⁰
3. *Contenido mínimo de las políticas internas en materia de igualdad de género:* se ha señalado que las estrategias y/o políticas institucionales adoptadas por los medios para promover la igualdad de género deben contemplar metas específicas, una descripción precisa de las acciones a través de las cuales se procura alcanzarlas y el plazo en el que se aspira hacerlo.²³¹ En particular, se ha recomendado que la política defina el plazo en el que la empresa procura eliminar las brechas salariales por motivos de género, lograr la paridad de género en las redacciones, eliminar la subrepresentación de las mujeres en la cobertura de determinados temas, lograr una representación paritaria en los puestos jerárquicos y asegurar condiciones igualitarias de contratación entre varones y mujeres.²³²
4. También es fundamental que el contenido de las políticas adoptadas por las empresas en materia de igualdad de género tengan perspectiva interseccional. En particular, estas políticas deberían abordar los patrones de discriminación que impiden que las personas LGBTI, las mujeres

²²⁷ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 176 inciso c).

²²⁸ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 137.

²²⁹ Padovani, Claudia. Media gender equality regimes. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 13.

²³⁰ Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 81.

²³¹ Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

²³² Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 80.

afrodescendientes y las mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, entre otros grupos, enfrentan al interior de los medios de comunicación.²³³

5. *Estrategias para promover la implementación efectiva de las políticas en materia de igualdad de género:* se ha destacado que las empresas deben designar a una persona como responsable directa de la implementación de estas políticas y que esa designación debe recaer sobre alguien que ejerza un rol jerárquico dentro de la organización. Además, deben existir mecanismos participativos que permitan un monitoreo y evaluación continua de los avances y desafíos pendientes en el cumplimiento de las metas previstas.²³⁴
6. En este sentido, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación han señalado que “las redacciones deben organizar grupos de seguimiento de la diversidad de género en la redacción; este grupo debe tener un canal de comunicación directo con la dirección del medio y la misión de elaborar informes periódicos con análisis... de la composición de la redacción, para orientar posibles nuevas contrataciones.”²³⁵ Esto así porque estiman “importante que en los medios existan discusiones, que se levanten cifras, que las cifras se conozcan y puedan tomarse medidas.”²³⁶
7. La conformación de estos grupos de seguimientos y/o espacios de participación debe realizarse con perspectiva interseccional, de modo tal que representen adecuadamente a la diversidad de mujeres que están –o deberían estar– presentes en las redacciones. En particular, se ha enfatizado que “los medios deben impulsar la conformación de equipos diversos sin que se limite la participación de las mujeres y las personas de las disidencias sexuales o las personas racializadas.”²³⁷
8. *Acciones de capacitación:* tal como señaló la Relatoría Especial en el informe “Mujeres periodistas y libertad de expresión”, al tiempo que se adoptan políticas en materia de igualdad de género al interior de las empresas de

²³³ En este sentido, los *Principios de Conducta para las Empresas en la lucha contra la discriminación de las personas LGBTI*, impulsados por la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos “resaltan la responsabilidad permanente de las empresas de respetar los derechos humanos de estas personas, la responsabilidad de eliminar la discriminación, proveer apoyo a su personal LGBTI en el lugar de trabajo, poner atención en los impactos y afectaciones que sus relaciones comerciales o sus productos o servicios generan en las personas LGBTI, así como contribuir a eliminar tales abusos desde su rol dentro de la comunidad actuando de manera pública en apoyo a estas personas.” CIDH. [Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos](#). 1 de noviembre de 2019. OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19. Párr. 385.

²³⁴ Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

²³⁵ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 25. Traducción propia.

²³⁶ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

²³⁷ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

medios de comunicación, se deberían desarrollar “acciones sistemáticas de capacitación para todo el personal que trabaja en los medios de comunicación sobre el contenido y alcance de sus disposiciones, a fin de fomentar el pleno respeto de esta política.”²³⁸ En este sentido, las periodistas y trabajadoras de medios de comunicación consideran que los programas de capacitación en materia de diversidad y igualdad de género deben alcanzar a todo el personal que se desempeña en las empresas, incluidas aquellas personas que ejercen cargos directivos.²³⁹ Señalan, además, que estos programas deberían estar especialmente orientados a “[capacitar] y fomentar una mirada integral y autocrítica entre el personal de redacción, reporte, mandos medios, jefaturas y propietarios de los medios de comunicación.”²⁴⁰ También se deben “impulsar procesos de formación sobre las violencias basadas en género en y fuera de internet”²⁴¹ y “desarrollar e implementar procesos de formación permanente en seguridad digital con un enfoque de género.”²⁴²

b) Recomendaciones para el abordaje de los patrones de discriminación por motivos de género

1. En relación con las prácticas de discriminación basada en género reseñadas más arriba, la Relatoría Especial ha alentado a los medios de comunicación a “considerar la adopción voluntaria de códigos de conducta profesionales orientados a garantizar el pleno respeto de los derechos de las mujeres y a

²³⁸ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 137.

²³⁹ Chaher, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIO+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 166. Ver también Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017.

²⁴⁰ GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 6.

A fin de “catalizar la reflexión crítica sobre las intersecciones entre las cuestiones de género y la ética periodística” por parte de las personas responsables de crear contenidos en los medios, *Who Makes the News* desarrolló un cuestionario (“Gender Ethics Compass”) de 10 preguntas que busca ser “utilizado como una herramienta para iniciar conversaciones sobre cuestiones de género en los medios de comunicación, basado en la perspectiva profesional de cada periodista.” *Who Makes the News*, [Gender Ethics Compass](#), sin fecha.

²⁴¹ Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 7.

²⁴² Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 7.

incorporar la perspectiva de género en la actividad periodística”.²⁴³ Estos códigos de conducta deberían hacer especial énfasis en “promover la igualdad en las redacciones garantizando que las mujeres periodistas reciban igual salario por igual trabajo y dispongan de las mismas oportunidades que sus colegas masculinos y puedan cubrir temas diversos.”²⁴⁴

2. *Estrategias para el abordaje de prácticas de discriminación basada en género al interior de los medios de comunicación*: investigaciones recientes han enfatizado que debe existir una política clara de contratación de personal, que contemple criterios objetivos de selección y mecanismos y/o medidas orientadas a evitar que las decisiones de contratación se basen en sesgos de género.²⁴⁵ En el mismo sentido, en abril de 2021, la resolvió “[solicitar] a las empresas periodísticas que eliminen todo tipo de diferenciación por género en materia de beneficios y derechos”.²⁴⁶
3. Entre las medidas propuestas por las organizaciones de mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación se incluyen “cupos [para mujeres] en espacios protagónicos, incorporación [de un mayor número de mujeres] en áreas y temáticas restringidas o vedadas para trabajadoras mujeres, estrategias de selección de personal que promocionen las capacidades femeninas”.²⁴⁷ Además, se ha destacado la importancia de establecer cuotas de género en espacios donde las mujeres están subrepresentadas.²⁴⁸
4. Además, a fin de romper el techo de cristal que afecta a las mujeres al interior de los medios de comunicación, se ha sugerido que, al momento de designar una persona en un puesto jerárquico, ante una candidata mujer y un

²⁴³ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 176 inciso f).

²⁴⁴ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 176 inciso f).

²⁴⁵ Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 80.

²⁴⁶ Sociedad Interamericana de Prensa, Resolución sobre Violencia contra mujeres periodistas, adoptada en el marco de la reunión de medio año de la Sociedad Interamericana de Prensa, 21 al 23 de abril de 2021.

²⁴⁷ Chaher, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIO+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 166.

²⁴⁸ Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

En el mismo sentido, se ha enfatizado la necesidad de que los sindicatos, colegios y asociaciones de periodistas garanticen un porcentaje mínimo de participación de mujeres en puestos de liderazgo. Información recibida en el marco de la consulta para la elaboración de documento de referencia de la RELE sobre avances, desafíos y recomendaciones para la prevención de la violencia y lucha contra la discriminación de mujeres periodistas.

candidato hombre con iguales calificaciones, se debe priorizar la designación de la candidata mujer.²⁴⁹ También deben existir programas de capacitación en liderazgo específicamente orientadas a las mujeres que se desempeñan en los medios de comunicación.²⁵⁰

5. Además, los comités abocados a la selección de personal o la determinación de ascensos deben tener una conformación diversa y las personas que los integran deberían ser capacitadas en materia de igualdad de género. Esto así a fin de evitar que sus decisiones se basen en estereotipos de género o reflejen y/o perpetúen patrones de discriminación hacia las mujeres.²⁵¹
6. En relación con los patrones de discriminación por motivos de género hacia las periodistas que ejercen roles de cuidado reseñados más arriba, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación estiman necesaria la “[generación] de políticas en torno a los cuidados de personas dependientes.”²⁵² Estas políticas deben involucrar la “creación de lactarios; otorgamiento del servicio de guarderías acorde a los valores de mercado -resuelto al interior de la empresa o provisión del recurso económico-; licencias extendidas por mater/paternidad; metodologías de trabajo part-time para madres/padres”,²⁵³ flexibilidad de horarios de trabajo²⁵⁴ y la promoción del teletrabajo.²⁵⁵
7. *Monitoreo y evaluación de las medidas adoptadas:* se ha señalado que es fundamental que los medios de comunicación monitoreen la efectividad de estas medidas, a través de la implementación de “auditorías regulares en clave de género para promover políticas de reclutamiento y ascenso justas y

²⁴⁹ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 18.

²⁵⁰ Chaher, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIQ+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 166.

²⁵¹ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 18.

²⁵² Frydman, Sabrina. Alianza Global de Medios y Género. En [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#). Compilado por Chaher, Sandra. Comunicación para la Igualdad Ediciones. 2018. Pág. 11.

²⁵³ Frydman, Sabrina. Alianza Global de Medios y Género. En [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#). Compilado por Chaher, Sandra. Comunicación para la Igualdad Ediciones. 2018. Pág. 11.

²⁵⁴ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

²⁵⁵ Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

transparentes.”²⁵⁶ En los casos en los que se identifiquen espacios donde las mujeres estén subrepresentadas, se deberían implementar medidas correctivas para asegurar que las políticas de contratación y promoción estén basadas en criterios objetivos y transparentes.²⁵⁷

8. Finalmente, también se ha recomendado a los medios de comunicación que desarrollen “encuestas sobre equidad y diversidad dirigidas a todo el personal, a fin de comprender la cultura del lugar de trabajo”,²⁵⁸ La implementación de este tipo de encuestas sirve para determinar si, a juicio del personal, existen situaciones de discriminación basada en género que requieran de la adopción de medidas para su abordaje.²⁵⁹

c) Recomendaciones para el abordaje de los patrones de violencia basada en género al interior de los medios de comunicación

1. En su informe, la Relatoría Especial recomendó a los medios de comunicación que adopten “procedimientos internos y mecanismos independientes de denuncia y rendición de cuentas” frente situaciones de violencia basada en género y, en particular, frente a casos de violencia y/o acoso sexual.²⁶⁰ En línea con esta recomendación, las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación consideran que las empresas deben adoptar una política de “cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual por parte de compañeros, jefes y fuentes”,²⁶¹ la que debe ser diseñada a través de procesos participativos y transparentes.²⁶² Del mismo modo, la Sociedad

²⁵⁶ Frydman, Sabrina. Alianza Global de Medios y Género. En [Argentina: medios de comunicación y género ¿hemos cumplido con la plataforma de acción de Beijing?](#). Compilado por Chaher, Sandra. Comunicación para la Igualdad Ediciones. 2018. Pág. 11.

²⁵⁷ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 17

²⁵⁸ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 18.

²⁵⁹ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 18.

²⁶⁰ CIDH. [Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión: Discriminación y violencia basada en el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión](#). OEA/SER.L/V/II CIDH/RELE/INF.20/18. 2018. Párr. 176 inciso c).

²⁶¹ Fundación Sentiido y Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. [Implementación del Cap. I de la Plataforma de Beijing: mujeres, medios y comunicación en Colombia 2020](#). 2020.

²⁶² OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

Interamericana de Prensa ha instado a las empresas periodísticas a “asegurar un ambiente libre de acoso”.²⁶³

2. *Compromiso explícito con la prevención y el abordaje de la violencia basada en género:* la adopción de esta política debe ir acompañada de un posicionamiento explícito de quienes ejercen roles de liderazgo y/o dirección en la compañía en relación a su compromiso con la creación de un ambiente de trabajo libre de toda forma de violencia basada en género. En este sentido, la OIT ha destacado que cuando las personas en posiciones de liderazgo abordan adecuadamente y con seriedad el acoso sexual y asignan alta prioridad a la prevención de su ocurrencia contribuyen a crear una cultura organizacional que rechaza estas prácticas y alienta a las mujeres a denunciarlas.²⁶⁴
3. *Contenidos mínimos de la política interna para la prevención y el abordaje de la violencia basada en género:* las políticas implementadas por las empresas deben definir qué se entiende por violencia basada en género en el ámbito laboral y brindar ejemplos de las distintas modalidades que puede adoptar esta violencia. Deben preverse sanciones adecuadas y efectivas para las personas que incurran en estos actos²⁶⁵ y contemplarse medidas adecuadas de prevención y asistencia a las personas que los experimentan, incluida la asistencia psicológica y el asesoramiento sobre las opciones a su disposición en materia de reporte y/o denuncia.²⁶⁶
4. La OIT ha señalado que los procedimientos internos de reporte, investigación y sanción de actos de violencia basada en género, incluidos los actos de violencia y/o acoso sexual, deben estar claramente definidos y deben ser conocidos por todo el personal. En el mismo sentido, las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación enfatizan que “[las] redacciones deben crear un canal de comunicación interna para que las víctimas de abusos y acoso puedan presentar una denuncia formal”.²⁶⁷

²⁶³ Sociedad Interamericana de Prensa, Resolución sobre Violencia contra mujeres periodistas, adoptada en el marco de la reunión de medio año de la Sociedad Interamericana de Prensa, 21 al 23 de abril de 2021.

²⁶⁴ OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

²⁶⁵ Ross, Karen. A hard ladder to climb: women and power in media industries. En Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, [Media Development 1/2018. Gender and Media—A holistic agenda](#). 2018. Pág. 18.

²⁶⁶ OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

²⁶⁷ Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 25.

5. Deben preverse mecanismos para asegurar que las denuncias sean abordadas en forma imparcial, con perspectiva de género²⁶⁸ y en forma transparente. Del mismo modo, deben desarrollarse estrategias para asegurar la privacidad de la persona que presenta la denuncia y protegerla de represalias.
6. *Espacio responsable del abordaje de las denuncias por actos de violencia y discriminación basada en género*: las mujeres que se desempeñan en medios de comunicación consideran que el abordaje de las denuncias debe estar a cargo de oficinas de género y otras áreas específicamente abocadas a la prevención y el abordaje de la violencia basada en género.²⁶⁹ Entienden también que la labor de estas oficinas debe regirse por protocolos y/o guías de actuación que den previsibilidad y transparencia a su trabajo.²⁷⁰ En el mismo sentido, la Sociedad Interamericana de Prensa ha instado a las empresas periodísticas a “mejorar los protocolos contra el hostigamiento sexual laboral”.²⁷¹
7. *Monitoreo y evaluación*: se ha enfatizado la necesidad de que los medios de comunicación realicen “diagnósticos periódicos sobre las violencias basadas en género que ocurren al interior de los medios y en el ejercicio periodístico en y fuera de internet.” Del mismo modo, es fundamental monitorear en forma permanente y participativa la efectividad de la política interna para la prevención y el abordaje de la violencia basada en género.²⁷²

²⁶⁸ “La CIDH ha entendido la perspectiva de género como un concepto que visibiliza la posición de desigualdad y subordinación estructural de las mujeres y niñas a los hombres, debido a su género, y como una herramienta clave para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como contra las personas con diversidad sexual y de género”. CIDH. [Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe](#). OEA/Ser.L/V/II. Doc. 233. 14 noviembre 2019. Párr. 8.

²⁶⁹ Chaher, Sandra; Pedraza, Virginia (Coord.). [Organizaciones de medios y género : igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIO+ en empresas, sindicatos y universidades](#). FUNDEPS y Asociación Civil Comunicación para la Igualdad. 2018. Pág. 166.

²⁷⁰ Diario Uchile. [Periodistas se manifiestan en rechazo a acoso sexual sufrido por reportera](#). 23 de septiembre 2019.

²⁷¹ Sociedad Interamericana de Prensa, Resolución sobre Violencia contra mujeres periodistas, adoptada en el marco de la reunión de medio año de la Sociedad Interamericana de Prensa, 21 al 23 de abril de 2021.

²⁷² Fabiola Calvo Ocampo, Amalia Toledo Hernández, Grace Montserrat Torrente Rodríguez. [Periodistas sin acoso: Violencias machistas contra periodistas y comunicadoras](#). Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género y Fundación Karisma. Marzo 2021. Pág. 7.