

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

I. Introducción.....	2
II. Discriminación contra mujeres periodistas en los medios de comunicación.....	2
a) Subrepresentación de las mujeres en los medios de comunicación de la región.....	3
b) Segregación horizontal.....	4
c) Brecha salarial y precarización laboral.....	6
d) Techo de cristal.....	7
e) Discriminación por motivos de género hacia las periodistas que ejercen roles de cuidado.....	10
f) Patrones de discriminación interseccional.....	12
III. Violencia basada en género al interior de los medios de comunicación.....	14
IV. 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.....	18
V. 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.....	22
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.....	22
b) Recomendaciones para el abordaje de los patrones de discriminación por motivos de género <sup>24</sup>	
c) Recomendaciones para el abordaje de los patrones de violencia basada en género al interior de los medios de comunicación.....	26

## I. INTRODUCCIÓN

1. El 8 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. En particular, el documento analiza 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, 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 explora las 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 deberían implementar para la erradicación y/o el abordaje de estas prácticas.

3. 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.

## II. DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES PERIODISTAS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

4. 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,<sup>1</sup> 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.”<sup>2</sup> Las experiencias reportadas por las propias mujeres periodistas en los últimos años confirman esta tendencia.

5. 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.”<sup>3</sup> Del mismo modo, el 40% denuncia situaciones de “discriminación por no entrar en los patrones de belleza de la sociedad actual.”<sup>4</sup>

6. 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

---

<sup>1</sup> Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Radiografía De Género: Día Internacional De La Mujer 2016](#). 8 de marzo de 2016.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

medios de comunicación en masa.”<sup>5</sup> De un conjunto de más de 400 mujeres periodistas de todo el país que participaron de una investigación realizada en 2017, el 87% reportó haber vivido al menos una situación de discriminación por motivos de género.<sup>6</sup>

7. 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.<sup>7</sup>

8. 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.<sup>8</sup> Además, el 31% declara haber sido discriminada en algún momento.<sup>9</sup>

9. 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.<sup>10</sup>

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

10. 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%.<sup>11</sup> 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.

11. De acuerdo con reportes de 2019, en Argentina, a pesar de que son mayoría entre quienes estudian comunicación y/o periodismo,<sup>12</sup> las mujeres representan el 30% de las personas que se desempeñan en empresas periodísticas.<sup>13</sup> En Colombia se registran cifras similares: sólo 3 de cada 10 periodistas son mujeres.<sup>14</sup>

12. 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”<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

13. 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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Noguera Calderón, Yanancy. [Estatus de mujeres periodistas en medios de comunicación en Costa Rica](#). 2015. Pág. 39.

<sup>9</sup> Noguera Calderón, Yanancy. [Estatus de mujeres periodistas en medios de comunicación en Costa Rica](#). 2015. Pág. 39.

<sup>10</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

<sup>11</sup> GMMP. [Desigualdad de género en las noticias 1995-2015. Principales Hallazgos](#). Sin fecha.

<sup>12</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 3.

<sup>13</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Apex Conteúdo Estratégico y Comunique-se. [Perfil do jornalista brasileiro](#). 2018. Pág. 6.

son registradas desigualdades salariales y ocupacionales.”<sup>17</sup> 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.”<sup>18</sup>

14. 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”<sup>19</sup> y/o a una evaluación de su vida sexual y reproductiva.<sup>20</sup> En El Salvador, las comunicadoras señalan que “las creencias [sobre] que las 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.”<sup>21</sup> 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”.<sup>22</sup>

15. 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***

16. 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”<sup>23</sup> 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”<sup>24</sup> 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”<sup>25</sup> en el ámbito laboral.

17. A nivel mundial, los hallazgos preliminares 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.”<sup>26</sup> De acuerdo con el mismo informe, “ha habido un progreso significativo

---

<sup>17</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 11.

<sup>18</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4

<sup>19</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26.

<sup>20</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26

<sup>21</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

<sup>22</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

<sup>23</sup> OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 158.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 158.

<sup>26</sup> 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

hacia el equilibrio de historias reportadas por mujeres y hombres en televisión; actualmente el 48% de las noticias televisadas son reportadas por mujeres.”<sup>27</sup>

18. 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’.”<sup>28</sup>

19. 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.<sup>29</sup>

20. 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.<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup>

21. 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’.”<sup>32</sup> En este contexto, “[sólo] el 13% de los [medios] cuentan con directrices para evitar desigualdades por razón de género en la distribución de trabajo”.<sup>33</sup>

22. 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.”<sup>34</sup> 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.”<sup>35</sup> 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.”<sup>36</sup>

23. 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

---

<sup>27</sup> 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

<sup>28</sup> 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. 60.

<sup>29</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>30</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Género e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 9.

<sup>31</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Género e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 23.

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> 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. 79.

<sup>34</sup> Cerosetenta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

<sup>35</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4.

<sup>36</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 4.

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.”<sup>37</sup>

24. 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 Covid19 desafíen los estereotipos de género que las historias relacionadas con la pandemia.”<sup>38</sup>

### **c) Brecha salarial y precarización laboral**

25. 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.

26. 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.<sup>39</sup> 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.”<sup>40</sup>

27. 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.”<sup>41</sup> Esta situación afecta en forma diferenciada a quienes recién comienzan en la profesión.<sup>42</sup>

28. 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.”<sup>43</sup> 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.<sup>44</sup>

29. En El Salvador, las periodistas consideran que “[hay] bastante desigualdad en la carga de trabajo.”<sup>45</sup> 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.”<sup>46</sup> En

<sup>37</sup> GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICS](#). Septiembre de 2019. Pág. 2.

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> 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.

<sup>40</sup> Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 21.

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

<sup>46</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

Colombia y México, las mujeres periodistas también denuncian la existencia de una brecha salarial por motivos de género.<sup>47</sup>

30. 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.”<sup>48</sup> 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.”<sup>49</sup>

31. En Chile, las periodistas han denunciado que “muchas mujeres durante años [han] trabajado con contratos a honorarios, sin posibilidad de tener derechos previsionales ni salud.”<sup>50</sup> 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.”<sup>51</sup>

32. 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.”<sup>52</sup> En este sentido, informan que muchas veces los medios de comunicación “aprovechan los supuestos recortes económicos para despedir a todas las mujeres.”<sup>53</sup>

33. 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.<sup>54</sup>

#### **d) Techo de cristal**

34. 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.<sup>55</sup> Estos obstáculos representan una forma de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral<sup>56</sup> que también afecta a las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación.

35. 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

<sup>47</sup> 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.

<sup>48</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>49</sup> SiPreBA. [Relevamiento de situación laboral en los medios de CABA durante 2018-2019](#). 10 de junio de 2019.

<sup>50</sup> Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

<sup>51</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>52</sup> Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

<sup>53</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>54</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

<sup>55</sup> GAMAG. [Perspectiva de género en medios de comunicación salvadoreños](#). Sin fecha. Pág. 5.

<sup>56</sup> The Coalition for Women in Journalism. [CFWIJ Annual Report 2020](#). 23 de diciembre de 2020.

<sup>57</sup> OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 173.

<sup>58</sup> OIT. [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#). Segunda Edición. 2008. Pág. 173.

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.

36. 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 practicas 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.

37. 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.<sup>57</sup> 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%.<sup>58</sup> Los datos relevados en los últimos años sugieren que esta tendencia no ha cambiado significativamente.

38. 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.<sup>59</sup> Del mismo modo, “solo el 12% de las encuestadas ocupa un cargo de decisión (dirección, gerencia o jefatura) dentro de las organizaciones periodísticas.”<sup>60</sup> En relación a las posibilidades de ascenso, sólo un tercio de ellas “piensa que tiene posibilidades de crecimiento en su actual trabajo”<sup>61</sup> y el 72% considera que “tienen menos oportunidad de crecimiento que los hombres”<sup>62</sup> en las empresas de medios 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.”<sup>63</sup>

39. En cuanto a los puestos de gobierno de las empresas periodísticas, “sólo el 22% de las empresas de medios está dirigida por mujeres.”<sup>64</sup> 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.”<sup>65</sup>

40. En Brasil, aunque son mayoría entre quienes ejercen el periodismo,<sup>66</sup> las mujeres representan sólo el 22% de las personas que lideran redacciones.<sup>67</sup> En ese marco, las mujeres periodistas perciben que los varones están sobrerrepresentados en los cargos de

---

<sup>57</sup> International Women’s Media Foundation. [Global Report on the Status of Women in the News Media](#). En inglés. Pág. 9.

<sup>58</sup> Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Radiografía De Género: Día Internacional De La Mujer 2016](#). 8 de marzo de 2016.

<sup>59</sup> 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.

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> 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.

<sup>63</sup> 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.

<sup>64</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>65</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>66</sup> 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.

<sup>67</sup> 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.



liderazgo, tales como editores, coordinadores y directores, y que para ellas es más difícil lograr un ascenso.<sup>68</sup>

41. 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.”<sup>69</sup> En el mismo país, se ha señalado “[las] mujeres son reporteras, productoras, las personas que gestionan todo, que gestionan entrevistas, que gestionan cuestiones operativas”.<sup>70</sup> 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.”<sup>71</sup>

42. En Colombia, las mujeres “[tienen] cada vez más presencia en las redacciones e incluso en cargos directivos”,<sup>72</sup> al punto que en 9 de 26 medios relevados en un informe de 2017 las directoras eran mujeres.<sup>73</sup> 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.<sup>74</sup> A nivel regional, en 2020, seis mujeres dirigían los diarios regionales más importantes del país, una cifra récord en Colombia.<sup>75</sup>

43. 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”<sup>76</sup> y también están sobrerrepresentados en los puestos jerárquicos o de dirección. En este contexto, las mujeres periodistas 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 características es considerada una persona difícil que ‘no sirve para este tipo de trabajo’.”<sup>77</sup> También se las interroga sobre sus planes reproductivos al momento de adoptar decisiones vinculadas a ascensos.<sup>78</sup>

44. 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.<sup>79</sup>

45. 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

---

<sup>68</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 9 y ss.

<sup>69</sup> Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> 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.

<sup>72</sup> La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

<sup>73</sup> La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

<sup>74</sup> La Silla Vacía. [Los 410 dueños de los principales medios \(incluyendo los de paraísos fiscales\)](#). 30 de octubre de 2017.

<sup>75</sup> Semana. [El poder femenino: las mujeres que dirigen los diarios regionales más importantes del país](#). 14 de febrero de 2020.

<sup>76</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 27.

<sup>77</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 28.

<sup>78</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

<sup>79</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 31.

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.”<sup>80</sup>

46. 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.<sup>81</sup> 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.<sup>82</sup>

47. 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 periodismo lo hacen principalmente mujeres jóvenes.”<sup>83</sup> Al mismo tiempo, se ha señalado que “hay una mayor 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.”<sup>84</sup>

48. 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.<sup>85</sup> 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.<sup>86</sup> De acuerdo al mismo estudio, “[las] mujeres también están jugando un rol significativo en los equipos ejecutivos y gerenciales de estos medios digitales nativos.”<sup>87</sup>

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

49. En virtud de patrones arraigados de división del trabajo en virtud del género,<sup>88</sup> “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.”<sup>89</sup> Esto genera que “muchas de ellas se excluyan de éste o se inserten en empleos a tiempo parcial o cuyo ejercicio no

<sup>80</sup> Cero setenta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

<sup>81</sup> 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.

<sup>82</sup> Colectiva Periodistas Unidas Mexicanas. [¿Es tiempo de cambio? La disparidad de género en medios](#). 12 de marzo de 2020.

<sup>83</sup> Centro para la información ciudadana y Fundación Konrad-Adenauer. [Los periodismos de Latinoamérica: identidades en las diferencias](#). 2016. Pág. 126.

<sup>84</sup> Centro para la información ciudadana y Fundación Konrad-Adenauer. [Los periodismos de Latinoamérica: identidades en las diferencias](#). 2016. Pág. 126.

<sup>85</sup> SembraMedia. [Punto de Inflexión. Impacto, amenazas y sustentabilidad: estudio de emprendedores de medios digitales latinoamericanos](#). 2017. Pág. 41.

<sup>86</sup> SembraMedia. [Punto de Inflexión. Impacto, amenazas y sustentabilidad: estudio de emprendedores de medios digitales latinoamericanos](#). 2017. Pág. 41.

<sup>87</sup> 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.

<sup>88</sup> 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.

<sup>89</sup> 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.

implica asistir a un lugar fijo de trabajo, como forma de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones del trabajo remunerado.”<sup>90</sup>

50. 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.”<sup>91</sup> A esto se suma la cultura de largas horas de trabajo propia de la organización de muchos medios de comunicación.<sup>92</sup> 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”,<sup>93</sup> lo que tienen un impacto significativo en su trayectoria profesional y/o en sus oportunidades laborales.

51. 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.”<sup>94</sup> El 34% señala que en su trabajo no hay opciones para equilibrar su trabajo con su vida personal.<sup>95</sup> 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.<sup>96</sup>

52. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en la mayoría de los casos, “las políticas de conciliación trabajo-familia... están focalizadas fundamentalmente en las mujeres, reforzando de esta forma la adscripción de las mismas a la responsabilidad de las tareas reproductivas.”<sup>97</sup> En 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.”<sup>98</sup> Además, 3 de cada 10 mujeres periodistas argentinas reportan prácticas de discriminación por “tener hijos.”<sup>99</sup>

53. 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

<sup>90</sup> 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.

<sup>91</sup> ONU Mujeres. Segregación Ocupacional. Sin fecha. Disponible para consulta en: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

<sup>92</sup> 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.

<sup>93</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC. [El Proyecto de Monitoreo Global de Medios. ¿Quién figura en las noticias?](#) 2015. Pág. 49.

<sup>94</sup> 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.

<sup>95</sup> 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.

<sup>96</sup> 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.

<sup>97</sup> 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. 62.

<sup>98</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

<sup>99</sup> 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.

y las largas jornadas laborales.<sup>100</sup> Estas dificultades se han visto agravadas en el marco de la pandemia por COVID-19.<sup>101</sup>

54. Además, señalan ser hostigadas para que no queden embarazadas y/o no tomen una licencia por maternidad.<sup>102</sup> En particular, durante los procesos de contratación son consultadas sobre sus planes reproductivos.<sup>103</sup>

55. 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.”<sup>104</sup> 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.”<sup>105</sup> Unos pocos medios ofrecen la opción del teletrabajo para las mujeres periodistas que son madres. Sin embargo, “[la] jornada reducida no es una opción y los medios tampoco cuentan con espacios de cuidado para niñas.”<sup>106</sup>

56. Estos datos evidencian que “la asignación tradicional del trabajo reproductivo sobre las mujeres”<sup>107</sup> genera que las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación se vean obligadas a “organizar su cotidianidad 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.”<sup>108</sup> 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.

57. 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.”<sup>109</sup> 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.’”<sup>110</sup>

## ***f) Patrones de discriminación interseccional***

<sup>100</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 13.

<sup>101</sup> Comissão Nacional de Mulheres da Federação Nacional dos Jornalistas. [Mães jornalistas e o contexto da pandemia](#). 26 de agosto de 2020

<sup>102</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 12.

<sup>103</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 12.

<sup>104</sup> GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICs](#). Septiembre de 2019. Pág. 2

<sup>105</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

<sup>106</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 34.

<sup>107</sup> 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.

<sup>108</sup> 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.

<sup>109</sup> 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.

<sup>110</sup> Semana. [El poder femenino: las mujeres que dirigen los diarios regionales más importantes del país](#). 14 de febrero de 2020.

58. 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 de mujeres. Muchas veces, estos factores también se traducen en formas particulares de discriminación hacia quienes conforman estos grupos.”<sup>111</sup>

59. La Relatoría 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.

60. En virtud de la prevalencia de estos 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.<sup>112113</sup>

61. 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.”<sup>114</sup>

62. 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 jerarquía<sup>115</sup> y reciben salarios más bajos que sus colegas blancas.<sup>116</sup> 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.”<sup>117</sup> 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.<sup>118</sup> 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

<sup>111</sup> 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.

<sup>112</sup> 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.

<sup>113</sup> CIDH, [Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de personas afrodescendientes](#), OEA/Ser.L/V/II., 16 marzo 2021, pág. 54 y ss.

<sup>114</sup> 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.

<sup>115</sup> 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.

<sup>116</sup> 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.

<sup>117</sup> 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.

<sup>118</sup> 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.

el racismo que se iniciaron en los Estados Unidos después de la muerte de George Floyd y tomaron el mundo por entero.”<sup>119</sup>

63. 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”.<sup>120</sup> Quienes logran acceder a los medios de comunicación enfrentan situaciones de discriminación interseccional, por ejemplo en 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’”.<sup>121</sup>

64. 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”.<sup>122</sup> Asimismo, “de esta escasa proporción, solo 3 de cada diez son mujeres.”<sup>123</sup>

65. 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, cismnormatividad, jerarquía sexual, los binarios de sexo y género y la misoginia.”<sup>124</sup> 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.”<sup>125</sup>

66. En ese marco, 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.<sup>126</sup> Del mismo modo, en Ecuador, las periodistas reportan que muchos medios de comunicación incluyen preguntas sobre la orientación sexual de la persona durante los procesos de contratación.<sup>127</sup>

67. 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.

### III. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO AL INTERIOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

---

<sup>119</sup> 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.

<sup>120</sup> 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.

<sup>121</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 25.

<sup>122</sup> 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

<sup>123</sup> 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

<sup>124</sup> 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.

<sup>125</sup> 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).

<sup>126</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 2.

<sup>127</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 26.

68. 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”<sup>128</sup>. 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.<sup>129</sup> 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 sexual<sup>130</sup> en las redacciones y/o al interior de los medios de comunicación.

69. 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.<sup>131</sup> El 28% indicó que el acoso sexual es uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres periodistas en el ejercicio de su profesión.<sup>132</sup>

70. 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.<sup>133</sup> 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).<sup>134</sup>

71. 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.<sup>135</sup> 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.<sup>136</sup>

72. 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.<sup>137</sup>

<sup>128</sup> 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.

<sup>129</sup> 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](#).

<sup>130</sup> 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.

<sup>131</sup> 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.

<sup>132</sup> 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.

<sup>133</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 14.

<sup>134</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18.

<sup>135</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 17.

<sup>136</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 16.

<sup>137</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18.

73. En Chile, las mujeres periodistas señalan que el acoso sexual “es una práctica normalizada e invisible”<sup>138</sup> 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.”<sup>139</sup>

74. En Colombia, el 60% de las mujeres periodistas denuncian haber sido víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo.<sup>140</sup> 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.<sup>141</sup> Al mismo tiempo, el 78% de las mujeres periodistas colombianas conoce situaciones de violencia de género en contra de alguna colega.<sup>142</sup> En su conjunto, estas cifras evidencian que, en Colombia, “la violencia de género es un fenómeno ampliamente reconocido en las salas de redacción, aún si no han sido víctimas personalmente.”<sup>143</sup>

75. Asimismo, el 23% de las periodistas colombianas reportan haber sido víctima de violencia sexual en sus espacios laborales.<sup>144</sup> En línea con las cifras presentadas más arriba, las personas con cargo superior a la víctima y los compañeros de trabajo son los perpetradores más frecuentes.<sup>145</sup>

76. 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.”<sup>146</sup>

77. 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.<sup>147</sup> Las situaciones de acoso son más frecuentes entre las mujeres que cuentan con menos trayectoria profesional o son menos reconocidas.<sup>148</sup>

78. 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.<sup>149</sup> 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

<sup>138</sup> LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

<sup>139</sup> LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

<sup>140</sup> 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.

<sup>141</sup> 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.

<sup>142</sup> 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.

<sup>143</sup> 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. 10.

<sup>144</sup> 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. 10.

<sup>145</sup> 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.

<sup>146</sup> Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. [Periodistas sin acoso](#). 9 de febrero de 2018.

<sup>147</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 36.

<sup>148</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 36.

<sup>149</sup> 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 despide 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 despide 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 académica<sup>150</sup>.

79. 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.”<sup>151</sup>

80. 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.<sup>152</sup> Estas agresiones son ejercidas por “sus colegas, tanto jefes inmediatos como compañeros de trabajo del medio donde laboran, como de otros medios.”<sup>153</sup> Esto genera que, para muchas mujeres, “[la] redacción [sea] el primer ámbito del que surgen los riesgos, la vulnerabilidad y la sensación de abandono.”<sup>154</sup>

81. 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 sabotearse.”<sup>155</sup> En Honduras, las periodistas han reportado situaciones similares de acoso sexual en el ámbito laboral y pasividad y/o respuestas agresivas y descalificadoras ante las denuncias.<sup>156</sup>

82. 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.

83. 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.”<sup>157</sup> 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

---

<sup>150</sup> 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](#).

<sup>151</sup> CIMAC. [Periodistas mexicanas rompen silencio ante acoso sexual en medios](#). 25 de marzo de 2019.

<sup>152</sup> 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.

<sup>153</sup> Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia. [Informe Libertad de Expresión en México 2020](#). Julio de 2020. Pág. 19.

<sup>154</sup> Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia. [Informe Libertad de Expresión en México 2020](#). Julio de 2020. Pág. 24.

<sup>155</sup> Cerosetenta. [8M: Esto es ser periodista y mujer en Latinoamérica](#). 6 de septiembre de 2018.

<sup>156</sup> Plano Informativo. 8 de marzo de 2018. [Periodistas enfrentan violencia de género y desigualdad laboral](#).

<sup>157</sup> 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.

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’.”<sup>158</sup>

84. 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.”<sup>159</sup>

#### IV. 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

85. 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”<sup>160</sup>. En este sentido, los medios de comunicación tienen un rol determinante al momento de garantizar la protección de periodistas y demás trabajadores.<sup>161</sup> 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.”<sup>162</sup>

86. 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.<sup>163</sup> 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 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.”<sup>164</sup>

87. 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

<sup>158</sup> 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.

<sup>159</sup> LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019.

<sup>160</sup> 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.

<sup>161</sup> 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.

<sup>162</sup> 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.

<sup>163</sup> 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.

<sup>164</sup> 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.

acoso laboral y sexual.”<sup>165</sup> 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.”<sup>166</sup>

88. 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.

89. En línea con estas recomendaciones, al menos trece grupos de medios de América Latina y el Caribe y veintinueve medios de América del Norte<sup>167</sup> 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 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”,<sup>168</sup> entre otras medidas.

90. 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.

91. 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.”<sup>169</sup> 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.”<sup>170</sup>

92. 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

---

<sup>165</sup> 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).

<sup>166</sup> 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.

<sup>167</sup> ONU Mujeres. [Medios de comunicación asociados al Pacto de Medios de ONU Mujeres](#). Sin fecha.

<sup>168</sup> ONU Mujeres. [Pacto de Medios de ONU Mujeres](#). Sin fecha.

<sup>169</sup> 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 Chaheer, Comunicación para la Igualdad Ediciones, 2018, Pág. 68.

<sup>170</sup> Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana- WACC, ALC Comunicación, FUNDEPS, Comunicación para la Igualdad. [Informe Nacional Argentina](#). 2019. Pág. 1.

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.<sup>171</sup>

93. Los resultados de este estudio fueron reseñados en el “Protocolo de Prevención de violencia de género”<sup>172</sup> de la Comisión Tripartita de la 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.”<sup>173</sup>

94. El documento dispone que las mujeres en situación de violencia basada en género “tendrán derecho a solicitar una licencia por violencia de género.”<sup>174</sup> 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.”<sup>175</sup>

95. 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”<sup>176</sup> 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.

96. 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.”<sup>177</sup>

97. 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 laborales para hombres y mujeres, sala de lactancia, guarderías y licencia extendida por maternidad, entre otras.<sup>178</sup>

98. 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.”<sup>179</sup>

---

<sup>171</sup> 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.

<sup>172</sup> 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.

<sup>173</sup> Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

<sup>174</sup> 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.

<sup>175</sup> Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

<sup>176</sup> Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

<sup>177</sup> Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Córdoba. [Protocolo de prevención para empresas periodísticas](#). 13 de septiembre de 2019.

<sup>178</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 20.

<sup>179</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 18 y 20.

99. En este contexto, cuando se abordan, las situaciones de acoso son resueltas a través de “canales informales y relaciones personales.”<sup>180</sup> No obstante, por regla, estas formas de violencia son minimizadas y encubiertas y se exige a las mujeres que “revisen su propia conducta”<sup>181</sup> 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.<sup>182</sup>

100. 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”.<sup>183</sup> 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.”<sup>184</sup> 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.”<sup>185</sup>

101. 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 con espacios para recibir apoyo ante situaciones de violencia de género.”<sup>186</sup> 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.”<sup>187</sup> 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.”<sup>188</sup>

102. 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.”<sup>189</sup> 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.

103. En México, el 76% de las 392 mujeres periodistas 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”<sup>190</sup> y el 56% reportó que “en sus medios no existen mecanismos o protocolos especializados para presentar quejas por casos de hostigamiento, acoso o agresión sexual”.<sup>191</sup> Esta situación desalienta la denuncia, al punto que “[sólo] 18% de las mujeres

<sup>180</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 19.

<sup>181</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 19.

<sup>182</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 20.

<sup>183</sup> Mujeres en el medio. [Este 8M periodistas feministas nos sumamos a la huelga](#). 8 de marzo de 2019.

<sup>184</sup> González Díaz, Nataly. [#DíaInternacionalPeriodista: Periodismo Feminista Para Erradicar las Desigualdades de Género](#). 8 de septiembre de 2020.

<sup>185</sup> LATFEM. [Chile: periodistas organizadas contra el acoso sexual en medios](#). 25 de septiembre de 2019

<sup>186</sup> 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.

<sup>187</sup> 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.

<sup>188</sup> 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.

<sup>189</sup> GAMAG. [Situación de las mujeres en los medios de comunicación y en las TICs](#). Septiembre de 2019. Pág. 2.

<sup>190</sup> 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.

<sup>191</sup> 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.

que ha vivido alguna situación de acoso, hostigamiento o agresión sexual en sus medios ha realizado alguna queja al interior de sus empresas.”<sup>192</sup>

104. 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.”<sup>193</sup>

105. 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,<sup>194</sup> contribuyendo así a combatir la discriminación contra las mujeres.

## V. 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

106. 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.

107. 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.

108. 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***

109. 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,

---

<sup>192</sup> 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.

<sup>193</sup> 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.

<sup>194</sup> 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

con énfasis en el acoso laboral y sexual.”<sup>195</sup> Estas políticas deben ser diseñadas con la participación activa de las mujeres que se desempeñan en cada una de las empresas.<sup>196</sup>

110. *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.<sup>197</sup> 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.<sup>198</sup>

111. *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.<sup>199</sup> 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.<sup>200</sup>

112. 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 afrodescendientes y las mujeres indígenas, mujeres con discapacidad, entre otros grupos, enfrentan al interior de los medios de comunicación.<sup>201</sup>

113. *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.<sup>202</sup>

114. 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...

---

<sup>195</sup> 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).

<sup>196</sup> 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.

<sup>197</sup> 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.

<sup>198</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 81.

<sup>199</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

<sup>200</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 80.

<sup>201</sup> 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.

<sup>202</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

de la composición de la redacción, para orientar posibles nuevas contrataciones.”<sup>203</sup> Esto así porque estiman “importante que en los medios existan discusiones, que se levanten cifras, que las cifras se conozcan y puedan tomarse medidas.”<sup>204</sup>

115. 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.”<sup>205</sup>

116. *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 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.”<sup>206</sup> 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.<sup>207</sup> 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.”<sup>208</sup>

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

117. 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 incorporar la perspectiva de género en la actividad periodística”.<sup>209</sup> 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.”<sup>210</sup>

---

<sup>203</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Gênero e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 25. Traducción propia.

<sup>204</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

<sup>205</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

<sup>206</sup> 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.

<sup>207</sup> 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.

<sup>208</sup> 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.

<sup>209</sup> 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).

<sup>210</sup> 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).



118. *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.<sup>211</sup> 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”.<sup>212</sup>

119. 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 promuevan las capacidades femeninas”.<sup>213</sup> Además, se ha destacado la importancia de establecer cuotas de género en espacios donde las mujeres están subrepresentadas.<sup>214</sup>

120. 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 candidato hombre con iguales calificaciones, se debe priorizar la designación de la candidata mujer.<sup>215</sup> También deben existir programas de capacitación en liderazgo específicamente orientados a las mujeres que se desempeñan en los medios de comunicación.<sup>216</sup>

121. 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.<sup>217</sup>

122. 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.”<sup>218</sup> 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”,<sup>219</sup> flexibilidad de horarios de trabajo<sup>220</sup> y la promoción del teletrabajo.<sup>221</sup>

<sup>211</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 80.

<sup>212</sup> 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.

<sup>213</sup> 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.

<sup>214</sup> Kassova, Luba. [The Missing Perspectives of Women in News](#). International Women’s Media Foundation. Noviembre de 2020. Pág. 29.

<sup>215</sup> 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.

<sup>216</sup> 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.

<sup>217</sup> 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.

<sup>218</sup> 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.

<sup>219</sup> 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.

<sup>220</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

<sup>221</sup> Chicas Poderosas Ecuador. [Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador](#). Noviembre de 2020. Pág. 41.

123. *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 transparentes.”<sup>222</sup> 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.<sup>223</sup>

124. 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”.<sup>224</sup> 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.<sup>225</sup>

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

125. 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.<sup>226</sup> 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”,<sup>227</sup> la que debe ser diseñada a través de procesos participativos y transparentes.<sup>228</sup> Del mismo modo, la Sociedad Interamericana de Prensa ha instado a las empresas periodísticas a “asegurar un ambiente libre de acoso”.<sup>229</sup>

126. *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.<sup>230</sup>

127. *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 actos<sup>231</sup> y contemplarse medidas adecuadas de prevención y asistencia a las personas que los experimentan, incluida

<sup>222</sup> 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.

<sup>223</sup> 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

<sup>224</sup> 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.

<sup>225</sup> 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.

<sup>226</sup> 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).

<sup>227</sup> <sup>227</sup> 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.

<sup>228</sup> OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

<sup>229</sup> 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.

<sup>230</sup> OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

<sup>231</sup> 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.

la asistencia psicológica y el asesoramiento sobre las opciones a su disposición en materia de reporte y/o denuncia.<sup>232</sup>

128. 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”.<sup>233</sup>

129. Deben preverse mecanismos para asegurar que las denuncias sean abordadas en forma imparcial, con perspectiva de género<sup>234</sup> 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.

130. *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.<sup>235</sup> 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.<sup>236</sup> En el mismo sentido, la Sociedad Interamericana de Prensa ha instado a las empresas periodísticas a “mejorar los protocolos contra el hostigamiento sexual laboral”.<sup>237</sup>

---

<sup>232</sup> OIT. [Empowering Women at Work – Company Policies and Practices for Gender Equality](#). 2020. Pág. 34.

<sup>233</sup> Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo e Género e Número. [Mulheres no Jornalismo Brasileiro](#). 2017. Pág. 25.

<sup>234</sup> “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.

<sup>235</sup> 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. 166.

<sup>236</sup> Diario Uchile. [Periodistas se manifiestan en rechazo a acoso sexual sufrido por reportera](#). 23 de septiembre 2019.

<sup>237</sup> 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.