



Report on "Violence Against Women Journalists" for the Special Rapporteur on Violence Against Women, its Causes and Consequences

March 2020

REPORT

The publication of this report to the Special Rapporteur on Violence Against Women, its Causes and Consequences is authorized.

The general coordinator of this Report is Dr. Aimée Vega Montiel, Chair of the Global Alliance on Media and Gender (GAMAG). The regional report of Latin America, has been coordinated by Lucía Lagunes, Chair of the GAMAG Latin American Chapter. The regional report of Asia, has been coordinated by Laxmi Murthy, Chair of the GAMAG Asian Chapter, and Ammu Joseph, member of the GAMAG Advisory Board. The regional report of Europe, has been coordinated by Teresa Carreras, Chair of the GAMAG European Chapter, and Mindy Ran and Albana Shala, members of the GAMAG Advisory Board¹.

The Alliance was launched in 2013 by UNESCO and more than 500 organizations, whose mission is to promote gender equality in and through the media and ICT.

INTRODUCTION

Gender-based violence against women journalists has increased dramatically, both offline and online. These professionals face more barriers to performing their professional roles in safe conditions.

Slow progress has been made by governments and news media industries to guarantee safety conditions for women journalists. Most of the progressive actions to address this widespread problem have been achieved by themselves, NGOs, and

¹ For further information, please contact Dr. Aimée Vega Montiel, email: aimeevegamx@yahoo.com.mx

scholars. Thanks to the work done by these actors, violence against women journalists has been unveiled and caught the attention of human rights courts.

This is a compilation of reports prepared by GAMAG members², which provide a picture of the current situation in countries of both Latin American and European regions. These show the structural conditions enabling gender-based violence against women journalists, explore how it affects the collective right to freedom of expression, and the responses to this crisis from civil society and women journalists.

² Reports are in both English and Spanish.

EUROPE

PART I

By: Mindy Ran

Challenges and Limitations:

- Any survey will have limitations, however the focus on only the violence aimed at female journalists in a vacuum is a serious problem when tackling this issue.
- The way this survey is constructed only looks at 'one slice of the pie' and ignores the fact that it appears that rising violence is the result of engrained attitudes and impunity (i.e. failures of the states) and ignores state-sponsored violence by focusing on country responses (or lack thereof).
- It is important that GAMAG stress the policy of a 'holistic approach' and the lack of focus highlighted in our call on Section J.
- It is also important to look at international, regional and EU-wide directives and initiatives, as these will be translated into each country's laws, eventually.

International: ILO Convention 190

Perhaps one of the most important international instruments to tackle violence against women journalists, and in particular to provide a tool against state-sponsored violence is the ILO Convention 190 against violence and harassment in the world of work. The IFJ was involved in, and supported, the convention since the ITUC push for its creation several years ago and we attended many meetings working on the language and through the adoption last year. It now needs to be ratified. However, there is a long road between ratification and implementation.

From the ITUC on the Campaign: 2019 was a year when history was made with the adoption of ILO Violence and Harassment Convention 190 (C190) and its accompanying Recommendation R206 (R206). In December 2019, in less than six months since the adoption of the instruments, **Uruguay became a champion by being the first country to ratify C190**. However, at the time of writing, Uruguay still needs to officially convey notice of ratification to the ILO (i.e. deposit the instruments of ratification with the ILO). This, together with one more ratification, is needed for the instrument to come into force.

On the International Day for the Elimination of Violence Against Women on 25 November and the 16 days of activism, **unions across the world called upon their governments to #RatifyC190** (see photo gallery) . **All the Global Union Federations stated jointly** that 'It's time to #ratify C190' underpinning that C190 and R206 *"are powerful tools to improve the working lives of millions of women, especially those most marginalised and working in insecure, low-paid, unsafe jobs and in the informal economy."*

2020 started with the European commission encouraging EU Member States to ratify C190 and a growing number of governments announcing commitments to early ratification of C190, including Argentina, Spain, Namibia, Barbados, Germany, Ireland, Croatia, Dominican Republic, Mexico and the Netherlands.

In Europe, **60 women trade union leaders called upon the EU Member States to ratify C190** in a signed ETUC letter directed to the president of the European Commission, Ursula von der Leyen, while unions across Europe called upon their governments to #RatifyC190 including DGB, Germany, FO France and SSH Croatia. The KVPU, Ukraine started a nationwide campaign for the ratification of C190. At the TUC UK national mass conference call, plans were discussed to demand that employers take all reasonable steps to protect workers from sexual harassment and victimisation (2/2020). In Italy, the three national centres CGIL, CISL and UIL signed an agreement with the management of Siam (providing water services) which includes a fair assessment of acts linked to harassment. **ICTU Ireland's Survey Reveals Shockingly High Levels of Under-Reporting of Sexual Harassment at Work**.

European/Regional:

EU Whistleblowers Directive from the EFJ 19/02/2020:

The European Federation of Journalists (EFJ) launched on 4 February 2020 in the European Parliament its new publication on the transposition of the EU whistleblower directive. The event was co-organised by Free Press Unlimited (FPU), Whistleblowing International Network (WIN) and hosted by MEP Gwendoline Delbos-Corfield (Greens/EFA). The author, International whistleblower lawyer Mary Inman, highlighted concrete recommendations on key articles.

Entitled “Implementing the new Whistleblower directive: a transposition guide for journalists”, it aims to provide journalists’ organisations with information on how the directive may affect their profession and highlights areas where further outreach efforts are needed at the national level.

In particular, Mary Inman warned against a number of “missed opportunities” in the EU directive. To effectively protect all whistleblowers, the Members States are recommended to:

- Avoid sectoral legislations
- Recognize precedence of certain fundamental rights over non-disclosure of information (such as national security)
- Expand and clarify the definition of facilitators to specifically name journalists and media organisations
- Allow whistleblowers to choose which reporting channel to use
- Ensure protection in case of anonymous reporting

“Journalists’ organisations in each EU Member State have an important role to play in the next two years. A number of sticky points that have been raised at the European level are likely to be put back on the table. Journalists will need to closely monitor the transposition process. This guide is meant to draw attention on the main

concerns for the freedom of expression, the right to information and the protection of journalistic sources” said EFJ communications and project officer Camille Petit. Member States have until December 2021 to transpose the directive into national law.

Council of Europe adopts international legal instrument to stop sexism (28/03/2019)

In response to the #MeToo and other recent movements that have heightened awareness of persistent sexism in society, the Council of Europe’s Committee of Ministers adopted a recommendation to stop sexism, which includes the first ever internationally agreed definition of it. The recommendation stresses that sexism is a manifestation of “historically unequal power relations” between women and men, which leads to discrimination and prevents the full advancement of women in society. Because it is “widespread and prevalent in all sectors and all societies, and (...) sexism and sexist behaviour are rooted in and reinforce gender stereotypes,” sexism is defined for the first time ever in a dedicated legal instrument to tackle it, via a comprehensive list of measures and areas where sexism occurs, from advertising and media, to employment, the justice sector, education and sport. The text in particular aims to shed light on what sexist behaviour is and proposes concrete ways for different actors to identify and address them. It requests that member states monitor progress in implementing its guidelines and to inform the Council of Europe’s Gender Equality Commission of measures taken and progress achieved.

ETUC Best Practice:

To create an environment that is free of harassment and sexual harassment, the ETUC has drafted a Conduct Statement for Meetings, Events and Courses. This Conduct Statement was presented at the last December Executive Committee. It is hoped to be adopted in March of 2020.

IPI/EFJ 2019

The International Press Institute (IPI) launched a new platform on 9 July called Ontheline Newsrooms providing best practices to counter online harassment against journalists. The platform was designed for newsrooms and journalists in four principal areas: moderation for both on-site comments and social media posts; newsroom structures and mechanisms designed to promote a culture of safety around online abuse; protocols for assessing and responding to attacks; and the roles and responsibilities of newsroom actors involved in these areas. The data were collected through interviews with over 110 editors, journalists and media experts as well as visits to 45 leading newsrooms

EFJ/AGEMI: 28/02/2019: Best practice

Building bridges among journalists, students and media educators to improve gender equality in newsrooms and media content. This is what the Advancing Gender and Equality in Media Industries (AGEMI) project stands for. On 26th February, the EU-funded project launched its online platform on gender and media at the Press Club in Brussels. The web platform provides a resource bank of over 100 best practices on gender equity in media as well as free learning resources to support journalism trainers and educators in their curricula. The project itself also included a summer school and internships for 30 students across the EU. The AGEMI consortium is composed of the Universities of Newcastle, Padova and Gothenburg, as well as the European Federation of Journalists (EFJ) and the Permanent Conference of the Mediterranean Audiovisual Operators (COPEAM). AGEMI project leaders Karen Ross of Newcastle University, and Claudia Padovani of the University of Padova insisted on the accessibility of web-based materials in a variety of languages besides English, in which most materials on gender equality currently exist. “The resources we collected from across the world was an intentional effort to dismantle the Eurocentric standpoint of these lessons”, **Karen Ross** said.

Victoria Leroy of the European Commission (DG Connect) noted that fighting gender stereotypes through the enforcement of directives in the audiovisual service industry was imperative. Leroy highlighted a recent EU study on European

regulators in the audiovisual sector, which held that women in Europe appear on-screen less frequently than men; are subject to more stereotyping than men; and, off-screen, are underrepresented in senior and technical positions in the industry. She announced that this year, an expert group of regulators would investigate good practices from across the audiovisual industry in order to address these inequities.

Cécile Gréboval of the Council of Europe spoke about the council's longtime goal of increasing gender equality in terms of pay, employment access, media content, and ending sexist hate speech. Gréboval recalled the latest Global Media Monitoring Project (GMMP) finding that just 24% of people who appeared in the news in any form in Europe in 2015 were women. She also highlighted the need to advance case law, which currently is not related to sexist discrimination. She called for more media coverage of female political candidates as well as more female reporters covering stories on politics. Currently, female reporters and experts in Europe are primarily relegated to the task of covering so-called soft stories such as health-related topics, with just 16% of women covering politics. **Asha Allen** of the European Women's Lobby, addressed the need to change EU media legislation to encompass online media. Allen began by dismantling some commonly held notions about cyberviolence. "*Violence against women online is violence off-line,*" she stated. "Stalking using GPS, economic violence through online bank account hacking, and harmful photos that perpetually remain in the cybersphere are just some forms this can take" she added. Allen spoke of the media as being too "pale and male" and called on the need to make legislation uniform, recognize that online violence has real-world consequences, and qualify it as a cybercrime—all from an intersectional perspective. To do this would be to create a safer digital environment for everyone. Czech Member of European Parliament **Michalea Sojdrova**, Rapporteur of the 2018 gender and media report, supported the importance of establishing gender parity in media, which is important, she argued, because the media "shapes public opinion and co-creates reality." In her report she encouraged self-regulation for media companies on the issue of equality, supported people campaigning against gender stereotypes in advertising; advocated for an end to hiring and workplace discrimination against women, and recommended establishing a database of female

experts, as already exists in Belgium (Expertalia). **Safia Kessas**, a journalist at the Belgian public broadcasting network RTBF and head of diversity and equality, presented her work to improve gender equality in RTBF structures and content. She insisted on increasing the representation of women especially in expert roles in media, as “journalism continues to be a male-dominated field”, as evidenced most recently by the League du LOL scandal in France and the fact that only 37% of speakers in news programs are women. “RTBF is a leading local example of a media organization that has adopted gender equality protocols, the only Belgian French media group to do so,” she said. This includes less stereotypical language in reporting, as well as coaching sessions of experts from the Expertalia database and a new digital information project to raise women’s voices, set to launch this 8th March.

EFJ: 06/06/2019 – Best Practice (including one update on Turkey)

Around 30 journalists and journalists’ representatives from 20 European countries attended the workshop on “Increasing gender equality and diversity in the workplace” on 28 and 29 May in Istanbul, Turkey. Co-organised by the European Federation of Journalists (EFJ) and the Journalists’ Union of Turkey (TGS), the workshop aimed to provide best practices and concrete tools to improve equality between male and female journalists, improve diversity in the newsroom and counter growing online harrassment. Journalists’ unions and professional associations are best placed to initiate the change when it comes to closing the gender pay gap, improving work-life balance, fighting stereotypes in the news and ensuring safety of female journalists online and offline. Successful practices from affiliates and media outlets in the European Union were showcased during the first day of the workshop, such as the database Expertalia created by the Belgian association AJP to help journalists diversify their sources; the Swedish public broadcaster SVT initiative to reach 50% female interviewees in Umeå local channel; the TGS campaigns to support Turkish journalists in jail and improve female and LGBT journalists’ rights through collective agreements;; and the German affiliate Deutscher Journalisten-Verband’s (DJV) activities via its Commission on gender equality and diversity, which organises among other once a year a congress “Frau macht Medien (Woman makes media). In addition, participants took part in two

two-hour trainings on how to bargain individually and collectively delivered by AJP General Secretary **Martine Simonis** and EFJ President **Mogens Blicher Bjerregard**.

Country specific

Finland from EFJ 20/08/2018: challenges and best practice

One of six Finnish journalists have received some form of threats connected to their professional work, revealed a survey, conducted by the **Union of Journalists of Finland** (UJF) in 2016. Among them, topics focusing on issues related to immigration, asylum seeking and Russian interference prompt the most negative response and the highest number of attacks against journalists online. The Finnish newsrooms developed a number of measures and protocols to address the rising issue of online harassment, which proved to be successful. One of the advanced steps has been implemented by the public broadcaster Yle by introducing community management, which is not yet common for most of the newsrooms in Finland. Yle employed an audience dialogue manager to administer and create a new kind of online discussion culture, which has now grown to a team of online communication specialists. The team works to engage with the audience on different social media channels in order to talk with the audience about the issues that drive online anger and about the ways in which journalism functions, the approach which has led to a healthier environment for discussion.

Second Update on Turkey -ITUC (personal email) 06/03:

Our Sister Arzu Çerkezoğlu (DISK Turkey) trial/public hearing is foreseen for 9 March (Arzu is defending her right to freedom of expression, the important role of trade unions and the need to continue to criticize the Government where necessary). The union is demanding that the charges are dropped but the judge continues and a further public hearing is foreseen for 9 March 2020. She is having a criminal case against her based on the infamous Art. 299 (insulting president) and she is also charged of incitement to violence (by a speech she made 3 years ago). She is facing

prison and disqualification from certain civil/political rights. Lawyers expect acquittal but not 100% sure.

Update on Ukraine information sent earlier (from an EFJ article):

The National Union of Journalists of Ukraine (NUJU) released its 2018 “Ukraine’s Journalists Physical Safety Index”. The situation has worsened for journalists since last year with 86 attacks in 2018, with a notable rise of attacks on female journalists, from 23 in 2017 to 37 in 2018.

Sergiy Tomilenko, NUJU President explains: “Such a dramatic increase in aggression against female journalists is due to the unacceptable impunity from prosecution assailants enjoy. Impunity from prosecution after attacking media workers is one of our most prevalent issues.”

It is best illustrated by what happened to Donbas war reporter **Natalia Nagorna**. Working for the leading broadcaster “1+1”, she was attacked by the police while covering hostilities in Donbas on July 6, 2017. Nagorna witnessed and filmed police violence against her TV crew. She too was beaten up and verbally insulted. Then she was held at gunpoint by her aggressors who tried, and failed, to smash her phone. Provided with all the evidence in her possession, the police investigation was delayed and did not lead to anything because the law enforcement authorities said it had “lost” Nagorna’s statement together with the video of the incident.

Nagorna also complained about the lack of transparency in the investigation given law enforcement officers were involved. The lead investigator did not find the time to meet with her nor did the case refer to her as a professional journalist working at the time of the attack. NUJU specifically requested a re-qualification of her characterization in her case. “I’m no longer working on this case; I’m not petitioning anyone; I’ve just lost faith,” confesses Natalia Nagorna.

NewsOne TV journalist, **Daryna Bilera**, was also the victim of an attack whilst broadcasting live during a protest at Ukraine’s General Prosecutor’s Office in September 2018. *NewsOne* is accused of pro-Russian bias by politicians, thus right-wing radicals shouted insults at her, calling her a “prostitute of the Kremlin”. Then the protestors threw ice and eggs to cut off her microphone and hit her on the ear.

Despite the fact that her attackers have been identified, there hasn't been much progress, only a preparatory court trial date has been set to March 7, 2019.

Attacks against female journalists have started to increase once offenders saw there were little risks because of the impunity granted to them. "Attackers know it's harder for women to protect themselves, that they cannot cope with physical assaults. If my aggressors don't get convicted, the number of incidents will dramatically rise. I haven't shied away from extreme working conditions since it happened, but my editor refuses to let me cover protests for a month. The only thing that has changed is that I am now avoiding events with right-wing radicals because I understand the risks I'm taking", says Daryna Bilera.

Update on Croatia and Spain: From EFJ 31/01/2020

There is no gender equality in the Croatian audiovisual sector. This was the conclusion of a European event hosted by EFJ affiliates the Union of Croatian Journalists' Union and the Association of Croatian Journalists in Zagreb on 30 January. Croatian film producers, performers, broadcasters, film directors, journalists and researchers convened to share experiences and key findings and pointed at the lack of female presence in audiovisual content as well as in leading roles. According to a recent ILO report published in March 2019 women represent 39% of the global workforce, but make only 27% in management positions.

In the Croatian film and production sector, the situation is grim. "Of the 209 films produced between 1990 and 2018, only five women were involved as producers and only 15 as film directors. The only group with a female majority was in costume design where 189 women worked, but it is because it is a difficult and poorly paid job, "said **Katarina Zrinka Matijević** of the Croatian Film Directors Association. Professor **Victoria Carr** from Zagreb University of Political Science pointed at women making the majority of journalism students (70%) in Croatia while only representing 5% of news sources. Television journalist and member of the Croatian Journalists Union **Elizabeth Gojan** warned against sexism in the media, where women are portrayed as exclusively sexualized and stereotyped, and where they are criticized when victims of violence and rape . She encouraged women journalists to stand up for their rights and demand equal pay providing a few tips

on how to negotiate wages individually. Spanish journalist **Carmen Mudarra** from CCOO pointed at the importance to use appropriate and accurate language in news report, the need to strengthen gender equality in collective bargaining and to report fairly about minorities. She further introduced **CCOO's latest guide on reporting sexual, gender and family diversity in mass media**.

PART II

IFJ/Union to Union Gender Toolkit: Country Snapshots

By: Mindy Ran and Jeremy Dear

Introduction:

A questionnaire was developed that included specific questions on women's participation and leadership positions in the unions, existence of gender working parties or councils, policies and procedures in place (or not) to deal with gender based violence and harassment, collective bargaining, and laws and protections around work/life balance. Finally, the unions were also invited to share any of their own best practice. The questionnaire was sent by email (and followed-up) to a total of 23 countries and 35 unions or associations in CEE and beyond. Nine countries were designated as 'partners' (P): Azerbaijan, Armenia, Belarus, Georgia, Macedonia, Moldova, Serbia, Turkey and Ukraine. In all 'partner' countries, at least one union or association responded, with the exception of Georgia. Responses were also received from Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Croatia and Hungary.

Other sources, listed below, were included to give an impression of the environment in which the unions operate and the cultural/social indicators around women's empowerment, participation and experience of violence.

Sources:

- Questionnaire, emails
- World Press Freedom Index (WPFI) 2017/Reporters Without Borders (RSF)

- United Nations Development Programme/Human Development Reports 2016: Gender Inequality Index (GII)
- Global Media Monitoring Project, Who Makes the News, 2015 ([some] country reports available from local sources)
- ILO, Technical Brief, Social Dialogue Indicators, (proportion of total employment) Trade union density (TUD) and collective bargaining coverage (CBC), International Statistical Inquiry 2008-09, Susan Hayter, Valentina Stoevska (Note: these numbers are taken together as in some countries TUD may be low, but CBC high, meaning more workers are covered by agreements than are Union members.)
- European Institute for Gender Equality's (EIGE) calculation of percentage of women having experienced physical and/or sexual violence since age 15 (does not include harassment or bullying, EU only)

Albania

WPFI: 76; GII: Rank 51, Share of Seats in Parliament 20.7%, Labour Participation 40.3% RSF reports that defamation is now punishable by fines instead of imprisonment.

Armenia (P)

WPFI: 79; GII: Rank 61, Share of Seats in Parliament 10.7%, Labour Participation 54.9%; ILO TUD 27.4%, CBC 10.3%. RSF reports ‘... police violence against journalists continues and still goes unpunished.’

From our affiliate: UJA

More than 50% of their membership are women and that the majority of journalists are woman, however in leadership/decision making positions in the industry, the majority are men. In the union leadership, it is 6 men and 3 women. Until now, they have had no outreach or programmes to increase women’s participation, nor have they had anyone focusing on gender issues, but would be open to setting up a working group. In terms of dealing with gender-based violence, harassment and

bullying, there are three laws that apply: Article 6 of Constitution, Article 3 of Labour Code and Article 113 of the Criminal Code, but nothing on online abuse and the union does not have a reporting system, policy or support mechanisms in place to deal with gender-based violence, harassment or bullying, nor do they work with collective bargaining agreements.

‘Armenia is often described as a conservative society with deeply rooted gender stereotypes. There is covert discrimination against women, as well as tolerance towards various forms of gender based violence. As a result, women are ashamed to speak out about sexual harassment in the workplace and do not apply to the relevant authorities, nor speak about it to their relatives or friends.’

Work/Life Balance: Article 35 of the Armenian Constitution provides that “dismissal for reasons connected with maternity is prohibited. Every female employee during pregnancy and childbirth has the right to paid maternity leave and parental leave.” Additionally, there is no drop in pay during this time (from 140 – 180 days) and the father of the child, stepmother, stepfather, or any relative who in charge of childcare may request leave until the child is three years. It is prohibited to employ pregnant workers in hazardous conditions.

‘Even though the RA legislation (and UN and EU conventions, such as CEDAW) clearly state the principle of equality between women and men, violation of women’s rights and discrimination continues. To date, there are cases of domestic violence, horizontal and vertical segregation against women in workplace, lack of women in senior management and other cases. The existence of such cases is evidence of the need for continuous and coordinated action.’

Azerbaijan (P)

WPI: 162; GII: Rank 68, Share of Seats in Parliament 16.9%, Labour Participation 61.9%; ILO TUD 27.4%, CBC 10.3%. RSF report ‘Independent journalists and bloggers are thrown in prison if they do not first yield to harassment, beatings, blackmail, or bribes.’ In 2016, they reported on the case of the failed black-mail attempt and imprisonment of Khadija Ismayilova, who specialised in covering corruption at high government levels.

From our affiliate: JUHI

There are a total of 295 members, including associate members, with 132 women. In the media, there are 40% women with only 10% in leadership positions. JUHI has 10 men and 7 women in decision-making positions and have created a handbook on the status of women in media and continuously monitors the situation as a form of outreach. They also have a gender working group of 6 members.

There is no specific law against bullying and (sexual) harassment in the workplace, but is covered in the Labour Code, while online abuse and harassment is considered equal to that in 'real life' and covered by the Criminal Code. While there have been several cases, it is not often implemented. The union does not have its own reporting system or support policy, but their Gender Working group works on this issue. Collective bargaining agreements do exist, but do not cover gender-based violence nor maternity or paternity leave.

Currently there are only legal protections for maternity leave, expansion to include paternity leave was recently proposed to Parliament. The National Labour Code ensures job retention and continuous salary during leave.

Social or cultural factors that support increasing women's participation and access to leadership positions include: education, democracy and increased influence of the First Lady Institution, and due to attitudes on family importance, workplaces must take work/life balance into account. Unfortunately, these same attitudes mean that women are often in a secondary position. JUHI also promotes addition of points on women to Individual and Collective Agreements, and the National Labour Code.

Belarus (P)

WPFI: 153; GII: Rank 32, Share of Seats in Parliament 29.2%, Labour Participation 54.5%; ILO TUD 90.5%, CBC 95.6%. RSF reports freelance journalists working for media outlets based abroad are harassed by authorities and have also jailed both pro-Russian and anti-Russian bloggers. In 2017 'an unprecedented wave of protests led to a major crackdown'. The GMMP's national report states 'Various actions/factors (state, civil society, international community) legitimise the gender policy model in Belarus, as it is based on the huge gap between the decorative rhetoric and

conservative practice – a combination of “emancipation” and “traditional values” concerning the roles of a woman’.

From our affiliate: BAJ

There are over 1000 members of the BAJ, with 41% women. Within the industry, 70% of workers are women, but with significantly smaller numbers in management. There are 38 members of BAJ Council, where 17 are women. Some outreach is done as part of larger projects, such as a FOJO Media Institute research on gender and how inequality in media sector is built-in in the decision-making processes. They expressed interest in creating a gender working group.

Currently there are no laws against bullying and (sexual) harassment in the workplace, but the Ministry of Interior has recently begun discussions. Article 170 of the Criminal Code ‘Sexual Coercion’ can be used in some cases. There are laws against online abuse and insults, which are often implemented, but none against any kind of harassment. Journalists are often harassed by state for doing their job, they get detained, fined and arrested covering demonstrations, reporting as freelancers and working for foreign media. As a result, the BAJ has set-up a monitoring system of violations of journalists’ rights in every region, as well as an Ethics Commission which deals with violations against the BAJ Code of Ethics.

Bosnia and Herzegovina

WPFI: 65; GII: Rank 34, Share of Seats in Parliament 19.3%, Labour Participation 34.4%. RSF reports B&H has ‘the world’s most liberal media freedom laws but implementation is held back by a saturated judicial system. Journalists are often the targets of threats and political pressure.’ The GMMP reports ‘B&H adopted the Law on Prohibition of Discrimination in 2009 which provides a framework for implementation of equal rights and opportunities to all persons in B&H. The B&H Law on Gender Equality regulates, promotes and protects gender equality, guarantees equal opportunities and equal treatment of all persons The Press Council of B&H issued the Press Code that prohibits discrimination based on gender and promotes gender equality in the print media.’

From our affiliate: BHJA

The BHJA has 410 members with 30% women, which reflects the percentage of women in the industry. Leadership and decision making positions within the union is 50/50.

There are laws against bullying and (sexual) harassment in the workplace and online abuse. Although they have no specific reporting system in place, 'we support all initiatives based on the Law on Gender Equality, are guided by the Code of Ethics, and support all members and colleagues who are in such situations in both state and international institutions.' The Labour Law the Law on Social Protection provide for maternity rights and protection.

Bulgaria

WPFI: 109; GII: Rank 45, Share of Seats in Parliament 20.4%, Labour Participation 48.6%; ILO TUD (NA), CBC 38.2% (staff only); EIGE Violence 27.8%. RSF reports 'Bulgaria is ranked lower in the WPFI than any other EU member. This is due to an environment dominated by corruption and collusion between media, politicians, and oligarchs... The government's allocation of EU funding to certain media outlets is conducted with a complete lack of transparency, in effect bribing editors to go easy on the government in their political reporting or refrain from covering certain problematic stories altogether.'

From our affiliate: UBJ

The UBJ has 1800 members with more that 60% women as the industry is feminised. There are 70% men and 30% women in leadership or decision making positions within the union, but they are increasing outreach. There is no council, committee or working group specifically addressing gender issues, other than the UBJ board.

There are laws against bullying and (sexual) harassment in the workplace as well as online abuse, which are implemented. The UBJ has a reporting system, policy for dealing with bullying and harassment complaints within the union, and a support policy for women members experiencing bullying and harassment at work. Collective bargaining agreements include workplace policies for dealing with bullying and harassment in the work place, as well work/life balance and parental

leave protections, both covered through state laws. Flexible working time after having children is sometimes available and collective agreements also cover freelance and temporary workers. While women receive professional support from the UBJ, traditional roles in the family may hinder work/life balance.

Croatia

WPFI: 74; GII: Rank 31, Share of Seats in Parliament 15.2%, Labour Participation 46.4%; ILO TUD 54.5%,

CBC (NA); EIGE Violence 21.0. RSF reports 'Journalists investigating corruption, organized crime, or war crimes are often subjected to harassment campaigns. Defamation is criminalized and insulting "the Republic, its emblem, its national hymn or flag" is punishable by up to three years in prison. Worse still, "humiliating" media content has been criminalized since 2013'.

From our affiliate: TUCJ

The TUCJ has about 2000 members, with 1200 as staff members and 50% women, which reflects the industry. There are currently 11 men and 2 women in leadership or decision making positions. 'At one period, before the economic crisis, we had 50/50 men and women in the TUCJ Executive Committee and 3 female presidents covering 12 years. The number of organised TUCJ chapels has drastically decreased as has the number of TUCJ members. So, the choice of eligible candidates willing to accept nominations for TUCJ officers has also shrunk.'

TUCJ Statutes provides the possibility of organizing a women's committee, but due to limited size of the TUCJ it has not been formally established.

There are provisions of the Labour Law and Criminal Code which deal with bullying and (sexual) harassment in the workplace as well as cyber offences, however the latter are mostly used against journalists. There is no reporting system and due to reluctance to speak about such experiences out of shame or fear, cases of abuse often remain undisclosed. Collective bargaining agreements include protection of workers dignity.

Parental rights and protection of jobs following maternity leave are regulated by Labour Law and special regulations with parents both having the right to one year

of paid parental leave. However, in practice, especially in private companies, mothers often have difficulties returning to their previous job, and/or keeping it.

Labour legislation formally covers only staff workers and limits the reach of collective agreements in terms of freelance workers.

There are no formal or legal limitations to women's participation and access to leadership positions, but the traditional role of a woman as mother and central person in the family means that many women do not have ambition to pursue political or top management careers. Also, there is a lack of services to help parents to reconcile the needs of family life with the high demands of pursuing a career. However, more NGOs and women's organisations are engaged in promotion and support of women's rights.

Czech Republic

WPFI: 23; GII: Rank 27, Share of Seats in Parliament 19.6%, Labour Participation 51.1%; ILO TUD 17.3%,

CBC (NA); EIGE Violence 32.0%. RSF reports 'Several bills were drafted during 2016 with the aim of increasing the penalties for criminal defamation, especially when the President is concerned. The concentration of media ownership has reached critical levels. A law designed to combat conflicts of interest and prevent government ministers from owning media outlets – called the "anti-Babis law" – was adopted in 2016'.

Estonia

WPFI: 12; GII: Rank 28, Share of Seats in Parliament 23.8%, Labour Participation 55.4%; ILO TUD 6.9%,

CBC 11.1%; EIGE Violence 33.5%. RSF reports 'Estonia has been among the top ten in RSF's press freedom index for several years, but it is easy to bring defamation lawsuits and journalists have not been spared. Legislative amendments adopted in 2010 made it possible for judges to jail reporters who refuse to reveal their sources for stories about serious crimes.'

Georgia (P)

WPFI: 64; GII: Rank 76, Share of Seats in Parliament 11.3%, Labour Participation 57.3%; ILO TUD 14.9%,

CBC 9.5%. RSF reports 'The reforms of recent years have brought improvements to Georgia's media landscape: media ownership transparency, satellite TV pluralism, and an overhaul of the broadcasting regulatory authority. Violence against journalists is less frequent, although threats are often reported.'

GMMP 2015 country report states: 'Georgia is a country of old traditional culture with strictly defined gender roles. In that culture, social space is dominated by men, while private space is given to women. This traditional division is increasingly dissonant with the new reality, as there are plenty of educated and active women. They often combine household duties and professional responsibilities, despite the fact that in many cases they are the only breadwinners in their families. Women are in majority among the poor. Women suffer most in situations of ethno-conflicts. Severe gender imbalances can be observed in national politics and at the highest decision-making levels.

Georgia has 3 National Action Plans (NAPS) concerning equality of women and men: Gender Equality NAPS (2014-2016); NAP on Women, Peace, and Security (2012-2015) and NAP for Combating Domestic Violence (2013-2015). The NAPS were adopted on the basis of relevant laws after the long, hard work and struggle of the women's movement. The legislation is satisfactory and has the necessary tools to achieve a real balance of gender roles between women and men. Nevertheless, the media in Georgia still is not included in the gender mainstreaming initiatives. Despite the fact that the media has a component in the laws, it is a decorative element, and does not affect the content of the media. They are guided by the realities of the market and a political struggle. There is no law that would regulate the gender dimension in the media'.

Hungary

WPFI: 71; GII: Rank 49, Share of Seats in Parliament 10.1%, Labour Participation 46.4%; ILO TUD 14.0%,

CBC 35.4% (staff only), EIGE Violence 27.7. RSF reports 'In October 2016, the Orban regime celebrated its biggest score after the suspension of both the print and online

editions of Hungary's most influential daily left-liberal newspaper, Nepszabadsag. In November 2016, Mediaworks, at the time the biggest publisher of regional daily newspapers dominating more than 50% of that market, was sold to a company with close ties to the ruling party Fidesz and controlled by one of the Prime Minister's closest advisors.'

From our affiliate: MUOSZ

Of the 3000 members, 1400 are women. There are 7 men and 5 women in leadership or decision making positions, with no outreach programmes and 'no intention from our membership to deal with gender issues'.

'Based on attitudes research in Hungary, there is a strong prejudice against women in leading positions, without any knowledge of their performance. Even in areas of the labour market, where the labour force is 99-100% female, leadership positions are filled with men, so it seems the benevolent sexist stereotypes influence hiring practice much less, than the hostile stereotypes. Based on research into values and attitudes, Hungary continues to place first or second in the level of sexist attitudes, shared by both women and men. "Women bosses" are often considered by women and man alike to be automatically negative terms, without any personal experience.'

The Law on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities forbids harassment of any form, including sexual harassment, as long as it is directed toward a list of protected qualities, such as gender, ethnicity, family status, terms of employment, etc. Employers have an obligation to eliminate harassment against employees. Paragraph 222 of the Criminal code is very much underused, whether the harassment is online or otherwise. The Hungarian police submitted a bit over 2000 cases of harassment (of any form) in the last 3 years for prosecution. But, based on prevalence research the latency multiplier is at least 10-fold, but more likely higher for cases of criminal harassment. There is no support policy, but the MUOSZ refers women to professional civic organisations. 'Most importantly, historically bullying and harassment are considered a valid management style in Hungary still. Harsh treatment of an employee is considered justified (often also by other employees) if the employee "deserved it". The workplace environment is culturally a place of power and abuse of power. As for sexual harassment, apart from the

above, there are strong myths and stereotypes which strengthen the perpetrators' narratives in these cases – mostly that this does not exist, victims make up the claims, or that they have mistaken friendliness for hostility. The international wave of speaking up against sexual harassment has reached Hungary as well. The effect is not great yet, but at least the issue has become a subject of discussion. As far as other forms of harassment or bullying are concerned, that continues to be an issue that is not at all discussed, especially bullying by superiors continues to be considered a valid and professional leadership style.'

Maternity leave lasts for 24 weeks. Thereafter a mother is entitled to unpaid leave until the child becomes three years old. Upon request, the state shall pay 70 per cent of the average wage for the period of maternity leave. The duration of the maternity leave shall count as time spent in work. Fathers enjoy a five-day extra holiday, and they are also entitled to unpaid leave (with protection against dismissal if the mother is not on unpaid leave). The employer may not terminate employment with notice during pregnancy, maternity leave, a leave of absence for child caring. However, once the parent is back at work, the protection ceases, so mothers can be fired just a month after they return to work.

'There is a great gender imbalance in what is expected of mothers and fathers. Women are expected to take care of children's everyday needs and problems, men are expected to be financial providers, and have short, "fun" interactions with their children. As such, women with small children are often discriminated in hiring and promotions, because they are automatically projected to be less reliable. Men with young children are favoured by hiring, because they are considered less of a risk-taker, but they are not expected and might be frowned upon, even bullied if they want to take leave to care of their child.'

'Gender is a number X priority now. We are fighting for survival.'

Latvia

WPFI: 28; GII: Rank 41, Share of Seats in Parliament 18.0%, Labour Participation 54.4%; ILO TUD 11.6%,

CBC 34.7% (staff only); EIGE Violence 38.6. RSF reports 'The Latvian-language media enjoy a great deal of independence. But the media that serve one third of the population of Latvia – those who speak mostly Russian – are strong supporters of the pro-Kremlin Harmony party (Saskaņa) and are riddled with propaganda and fake news. Defamation is still criminalized throughout Latvia, despite efforts to remove it from the Criminal Act. And, even worse, whistleblowers and leakers are likely to be prosecuted and convicted, especially if they publish true facts revealing corruption and misdeeds in the public sector.'

Macedonia (P)

WPFI: 111; GII: Rank 36, Share of Seats in Parliament 33.3%, Labour Participation 43.9%. RSF reports 'Media freedom has declined throughout the region, but the erosion of the rule of law has been most visible in Macedonia. Defamation was removed from the criminal code in 2012, but prosecutions have been replaced by civil actions with the possibility of heavy fines and jail terms for reporters and media owners. There were many reports of threats, violence, harassment, and intimidation of journalists during political demonstrations in 2016, but of those responsible, few were charged. Political instability affects the work of journalists, and pressure from the ruling party has led some media outlets to censor themselves'.

From our affiliate: SSNM

SSNM has 280 members, of which 152 are women. There are 7 men and 6 women in leadership or decision making positions. The SSNM has no employees, or any kind of hierarchy. It is a small group of activists working on voluntary basis. So, there is no specific group dedicated to gender issues due to small membership.

Combatting bullying and (sexual) harassment in the workplace is part of the national labour laws, but these do not cover online abuse and harassment. The SSNM has no specific reporting system and say complaints are rare, but they are trying to start working with collective bargaining agreements, which would include bullying and harassment.

National Labour laws offer protection for parental leave, with mothers entitled to 9 months. However, while the law forbids firing pregnant women or those after

maternity leave, managers often switch women to short-term contracts, making it easier to fire them in the end.

Moldova (P)

WPFI: 80; GII: Rank 46, Share of Seats in Parliament 21.8%, Labour Participation 38.8%; ILO TUD 26.8%, CBC (NA). RSF reports 'Moldova's media are diversified but extremely polarized, like the country itself, which is characterized by chronic instability and the excessive influence of its oligarchs. Journalistic independence and media ownership transparency are major challenges.'

From: The Women's Journalists Club TEN PLUS

All 23 members of this Association are women. The most serious aspect of discrimination is the non-admission of women to leadership, decision-making ... Government, Parliament ... If this issue is likely to be solved in society, many aspects would change, and of course in the family too. Examples of outreach projects include: the identification of the Center for information and documentation on women's issues in Chisinau, 1998; Women's Democracy Project, Women in Conflict Areas, Collaboration with Rehabilitation Centers of Women Suspected of Violence; and Women in History.

In 2012, the Republic of Moldova adopted Law no. 121 on equality, which establishes the legal and institutional framework for combating discrimination. The law prohibits discrimination in the political, economic, social, cultural and other spheres of life. The principle of equal opportunities for women and men is enshrined in Moldovan legislation in several normative acts, starting with the Constitution of the Republic of Moldova, but the most important is Law No.5-XVI on ensuring equal opportunities for women and men (9 February 2006). It is important that the law mentions the need to include its principles in all "policies, strategies and public programs, normative acts and financial investments".

The issue of violence remains an obstacle to equality between women and men. In most cases, victims do not benefit from effective protection. Although the legal framework provides measures for victims of violence, as well as sanctions for the aggressor, but because of the poor economic situation, the women's poverty victims

do not have access to legal remedies. The persistence of stereotypes and the discriminatory attitude towards victims of violence by authorities means that they do not consider it a serious problem. All of this makes it virtually impossible to investigate cases of domestic violence. Disabled people and Roma women are the most discriminated in Moldova. There is no law against online abuse or harassment. The association does keep a data base of abuses against (all) journalists.

Legal provisions and policies originally designed to diminish the factual inequalities between women and men and offset the disadvantages suffered by women for their role in caring for children proved to be overprotected. Most of the time, women are the ones who assume childcare responsibilities. At the same time, the society increasingly recognizes the importance and necessity of involving both parents in childcare.

‘The role and influence of education and the media must increase in order to promote good gender-sensitive governance and improvement social representation about the participation of women in leadership positions.

Also, an increase of policies and strategies to combat discrimination against women, culture, stereotypes, lack of investigations into discrimination topics’.

Montenegro

WPFI: 106; GII: Rank 33, Share of Seats in Parliament 17.3%, Labour Participation 42.0. RSF reports “Journalists must censor themselves because they are often the targets of violent verbal and physical attacks, and the perpetrators enjoy systematic impunity. In October 2016, on the day of parliamentary elections, several messaging applications such as WhatsApp and Viber were blocked. The media are subject to political and economic pressure and reporters investigating government corruption are often accused of trying to harm the community. Defamation has been decriminalized since 2011 but lawsuits against independent journalists and media are very common’.

Poland

WPFI: 54; GII: Rank 30, Share of Seats in Parliament 24.8%, Labour Participation 49.1%; ILO TUD (NA),

CBC 11.0; EIGE Violence 18.6%. RSF reports 'After turning the state media into propaganda tools, the government tried to financially throttle several independent print media outlets by ordering all state agencies to cancel their subscriptions. In December 2016, the government had to abandon plans to restrict media access to parliament after thousands of people took to the streets in a show of concern about media freedom. In response to the grave and repeated violations of media freedom and pluralism, RSF issued a call to the EU in October 2016 to impose sanctions on Poland, including financial sanctions'.

GMMP 2015 country report states: 'According to a survey of media associations in Poland, carried out in 2012 as part of the EIGE Project, codes of ethics created by media ethics experts lack statements regarding gender equality. Thus, gender equality in the media remains an area which is much neglected in Poland. It therefore has to be stressed that one of the topics often taken up by a number of media researchers in Poland is the need for gender mainstreaming education and gender awareness building among practicing journalists and students of journalism in order to overcome stereotypical representation of women in the media and the lack of a proportionate representation of women and men in media institutions as decision makers'.

Romania

WPFI: 46; GII: Rank 72, Share of Seats in Parliament 12.0%, Labour Participation 47.6%; ILO TUD 21.4%,

CBC 82.5% (staff only); EIGE Violence 29.7. RSF reports 'Excessive politicization of the media, corrupt financing mechanisms, editorial policies subordinated to owner interests and intelligence agency infiltration of staff – such has been the impact of the media's transformation into political propaganda tools, which has been particularly visible in election years'.

GMMP 2015 country report states: 'Since April 2000 the National Council against Discrimination and as well as the Council for Chance Equality promoted the free access of women to different higher education institutions (police academy, etc.), to different economic and political positions in the parties, ministries, government etc. The most productive source about media landscape in quantitative and qualitative

aspects are some very active non-governmental organizations such as *Center for Independent Journalism*, *Media Monitoring Agency* or *MediaSind* (professional association gathering four journalism unions).

Russia

WPFI: 148; GII: Rank 52, Share of Seats in Parliament 14.5%, Labour Participation 56.6%. RSF reports 'As TV channels continue to inundate viewers with propaganda, the climate has become increasingly oppressive for those who try to maintain quality journalism or question the new patriotic and neo-conservative. More and more bloggers are receiving prisons sentences for their activity on online social networks. The leading human rights NGOs have been declared "foreign agents." The oppressive climate at the national level encourages powerful provincial officials far from Moscow to crack down even harder on their media critics'.

Serbia (P)

WPFI: 66; GII: Rank 40, Share of Seats in Parliament 34.0%, Labour Participation 43.4%; ILO TUD 19.0%,

CBC (NA). RSF reports 'The media work under harsh financial and editorial pressure, and those that are most critical of the government are attacked publicly. "Hostile" media are subjected to frequent arbitrary financial and administrative inspections. Three laws complying with European "standards" on freedom of information were approved with the aim of facilitating admission to the EU, but were never put into effect'.

GMMP 2015 country report states: 'Regarding gender equality issues in Serbia, the changes are taking place very slowly. Despite improved legal and institutional framework, women are still unequal in economic, political and public life in general disproportionate representation of women in political decision-making and unequal access to social resources is still visible. Problems of gender based discrimination in all areas persist, as well as discriminatory treatment, stereotyped and disrespectful representation of women in the media.'

From our affiliate: JAS

The JAS has 1843 members, of which 778 are women. This is a lower proportion than the number of women in the industry. There are 34 men and 26 women in leadership or decision making positions, with a woman serving as President from 2009 to 2017. In terms of the country, however, 'our representative in the working group for the Media strategy resigned because the Government has, for a State secretary for information, elected a man who had said that the women are "not able to run the country or to be on any leadership position".' There has been no special outreach to date, but they would consider setting-up a council or working group to address gender issues.

The Law on the Prevention of Harassment at the Workplace covers bullying and (sexual) harassment in the workplace, including online abuse and harassment, but only related to the workplace. The JAS doesn't have a specific reporting system. Our members inform us about their problems and of any forms of abuse by email or telephone. Usually they complain about bullying during doing their job, and online harassment and threats. If they want, we report the bullying and harassment to the police or prosecutor's office, based on the agreement signed by journalists' associations, police and prosecutor's office on journalist safety. There is no separate policy for women.

We help our members who become parents by giving them one time financial support. Future mothers must go on parental leave when they are eight months pregnant (25 days before the date of the childbirth). After they give birth, they do not have to go to work for a year. They cannot be fired during the parental leave, even if they have agreement with a firm for indefinite time or are temporary workers. They are paid for the whole period of time (before and after the childbirth). The first month of the parental leave their firm pays them their salary, and the rest of the time - the state. Very often collective agreements prescribe more rights for dealing with maternity and paternity than the law.

Slovakia

WPFI: 17; GII: Rank 39, Share of Seats in Parliament 18.7%, Labour Participation 51.4%; ILO TUD 13.6%,

CBC 24.5% (staff only); EIGE Violence 33.9%. RSF reports 'In Slovakia, defamation is punishable by up to eight years in prison, making it the harshest penalty for this offense in the European Union. Many legal actions against journalists have been brought by businessmen, politicians, and judicial officials. Prime Minister Robert Fico, who initiated several of these lawsuits during his first term, often loses his temper with journalists. When asked about a corruption case during a news conference in November 2016, he described several journalists as "filthy anti-Slovak prostitutes" and then refused to apologise'.

Slovenia

WPFI: 37; GII: Rank 6, Share of Seats in Parliament 27.7%, Labour Participation 52.2%; ILO TUD 14.6%,

CBC (NA); EIGE Violence 22.1%. RSF reports 'Pressure from international NGOs that defend journalists has had no effect on the media climate in Slovenia. Defamation is still criminalised, and journalists and media outlets are often sued by well-known politicians. Under a "right to correction" in the 2006 Mass Media Act, anyone who feels offended or insulted by a newspaper article can demand the publication of a "correction" in the same position in the newspaper'.

Turkey (P)

WPFI: 155; GII: Rank 69, Share of Seats in Parliament 14.9%, Labour Participation 30.4%. RSF reports 'The authorities have used their fight against "terrorism" as grounds for an unprecedented purge. A state of emergency has allowed them to eliminate dozens of media outlets at the stroke of a pen, reducing pluralism to a handful of low-circulation publications. Dozens of journalists have been imprisoned without trial, turning Turkey into the world's biggest prison for media personnel. Those still free are exposed to other forms of arbitrary treatment including waves of trials, withdrawal of press cards, cancellation of passports, and seizure of assets. Censorship of online social networks has also reached unprecedented levels'.

From our affiliate: BASINSEN

There are 400 members in BASINSEN, of which 61 are women. As they also represent the printing sector, which is mostly male, this number closely reflects the proportion of women in the media sector. There are 5 men and 2 women leadership or decision making positions. To date, there has been no outreach to increase women's participation or leadership.

There are laws against bullying and (sexual) harassment in the workplace, including online abuse and harassment. However, they are rarely implemented due to the 'troublesome' courts and prosecution process. There is a reporting system and a General Discipline Board, as well as a policy for dealing with bullying and harassment complaints within the union, but no support support policy for women members experiencing bullying and harassment at work.

Women have maternity leave for 16 weeks after childbirth. The first period of this maternity leave (8 weeks) can be used before childbirth. Also, women have breastfeeding leave for first year. In first 6 months, women can use this leave for 3 hours a day. In the second 6 months, women can use this leave for 1.5 hours a day. News laws offer flexible working (only on public duty) after maternity leave, so that work time is held to half until the child begins primary school.

Social cultural factors that support increasing women's participation and access to leadership positions include the Feminist and women's movements and affirmative action, while the sexist division of housework, lack of free childcare and men being reluctant to share duties of parenthood hinder it. In terms of combatting bullying and harassment, lack of job security and women being accused when sexually harassed hinder the process, while the rise of awareness and women's movement support it. Religion and patriarchy are still very strong.

From our Affiliate: TGS Turkey

Of the 800 members of TGS, 200 are women, which is higher than the percentage in the industry in Turkey. There are 4 men and 2 women in leadership or decision making positions within the union. They are working to increase women's participation in the union and in their activities, with a special commission (TGS Women and LGBTİ Commission).

While there are some laws against bullying and harassment in the workplace, there are 'not enough', and cases against male perpetrators are often not reported. In terms of online abuse and harassment, there are no specific laws and TGS does not have a specific reporting system, but they do run studies and surveys when possible. The last study found that 8.9% of their women journalists have experienced online abuse.

Within the union, TGS procedures and complaints are part of their statutes. TGS Women's commission receives a complaint, and a separate independent advisory commission follows the investigation and issues a binding decision for further action. In each Collective Bargaining agreement, there is a push to include women and LGBTI members, as well as bullying and harassment. It is not possible legally to include Freelance or temporary workers as they may not join a union in Turkey.

Work/life balance legal cover includes 6 month parental leave for women only. 'In our country (Turkey) women and men are not equal when it comes to responsibility towards children. Childcare is mainly women's responsibility.' There is no legal protection around parental leave, if employers want to end employment, they can. Additionally, there has been no interest expressed in flexible working.

Ukraine (P)

WPFI: 102; GII: Rank 55, Share of Seats in Parliament 12.1%, Labour Participation 52.2%. RSF reports 'In 2016, the authorities again proved powerless to protect media outlets from attacks such as journalist Pavel Sheremet's murder, the publication of the personal data of thousands of journalists accused of "treason," and an arson attack on Inter TV's headquarters. In the lawless separatist-controlled areas in the east, there are still no critical journalists or foreign observers'.

From our affiliate: IMTUU

There are 956 members in the union, of which 408 are women. This is about the same proportion as in the media. There are 91 men and 74 women in leadership or decision making positions, with no outreach work or group designated to deal with gender issues to date. Legislative settlements, general discussion in the press and

litigation have brought up the issue of increasing women's participation and access to leadership positions.

There are national laws against bullying and (sexual) harassment in the workplace, including online abuse and harassment, but these are rarely implemented. There is no specific policy in place, other than to offer legal assistance. Bullying and harassment are not included in collective bargaining agreements. Factors hindering dealing with bullying and harassment include passivity of the victim and power of the offenders.

Labour laws provide for parental leave and safeguarding of jobs when leave has finished. Collective agreements do not include parental leave or cover temporary or freelance workers. These rights have been impacted by the economy in the country, the level of wages, the unemployment rate.

From our affiliate: NUJU

There are 4500 members, of which 1890 are women. There is no exact statistic, but expected proportion is 50/50 (in the industry) and 30/70 (women/men, leadership positions). Within the union, there are 81 men and 34 women in leadership or decision making positions. In 2017, new leadership in NUJU was elected by union congress and by regional congresses. The proportion of women in leadership positions was increased. They are considering setting-up a working group on gender.

Gender-based violence, harassment and bullying, are regulated by national and international law: the European Social Charter (Revised), signed and ratified by Ukraine, the laws of Ukraine "Against Discrimination", "About Equal Rights and Opportunities", "About Combating Domestic Violence". The Labour Code also contains prohibition of sexism and bullying at the workplace. There are no laws against online abuse or harassment. They have received no complaints on these issues and few complaints reported to police. There are also no policies nor support mechanisms in place for such complaints.

The law in Ukraine provides for paid parental leave up to 3 years. This possibility can be used by a parent or other person who actually cares for a child. The workplace is reserved for the mother up to 3 years as usual and up to 6 years if the

child need special home care. A flexible schedule for mothers with children is possible, but not all media companies are ready to provide it. Only a small part of the media concludes collective bargaining with trade unions that provides additional benefits for parents. For example, providing a day off on September 1 when children go to school.

Changes in society, new laws according to European values, and a new generation of opinion leaders are contributing to change, while there also remains many stereotypes about the role of women and men in Ukrainian society. Some professions remain closed to women. It's still difficult to combine motherhood and work. The popularity of social networks both helps and prevents dealing with bullying and harassment.

PART III

By: IFJ

IFJ calls to ratify Convention 190 on violence and harassment

To mark International Women's Day on 8th March, the International Federation of Journalists (IFJ) urges world governments to ratify the International Labor Organization (ILO) Convention 190 on Violence and Harassment in the world of work and help reduce the "unacceptable" level of violence against women journalists.

Convention 190 was adopted by the International Labor Organization (ILO) on 10th June 2019 and is now in the process of ratification by Member States. The IFJ and other Global Unions Federations have been battling for several years in support of a convention that would outlaw gender-based violence at work.

According to IFJ statistics, 65% of women journalists have experienced violence at work, either in newsrooms, in relation to their sources, at home, on the way home or online. It can take the form of physical attacks, unwanted touching, sexual comments, online abuse, threats and intimidations in all their forms.

The IFJ has reiterated that violence and harassment have devastating implications for the targeted journalist as her well-being, her work, her private life and, by extension, press freedom are affected.

The new Convention protects all media workers irrespective of their status. It makes violence and harassment a health and safety issue, forcing media employers to include violence and harassment when managing occupational health and safety issues.

It covers gender-based violence including sexual harassment, bullying, stalking as well as online abuse. Convention 190 also covers domestic violence because it can have a serious impact on one's mental health and performance at work.

IFJ General Secretary Anthony Bellanger said: "*The level of violence facing women journalists is unacceptable and is often gender-based. Once a state ratifies the Convention, it becomes legally binding and we expect women journalists to receive stronger support from their employer when they become a target of harassment and violence. We urge our affiliates to campaign nationally for a*

ratification of this desperately -needed convention ".

IFJ gender council chair Maria Angeles Samperio said: "***Gender-based violence is a rampant phenomenon in journalism and has led many women to self-censor. It is time for governments to be responsible and make a change. And it is time for media employers to ban harassment and violence from their work places, including online.***"

Unions can already take action to make a change by informing their members about the Convention, including language on ending violence and harassment at work in collective bargaining agreements and working with the media to develop sound policies on health and safety that include violence and harassment and more specifically gender-based violence.

ASIA

1. Please indicate whether there are cases of gender-based violence and harassment against women journalists in the Asia region - if possible, please specify by country. If so, please specify how these cases are documented, and describe the State response, or lack thereof, to such cases, including examples of good practice.

Gender-based violence, which affects one in three women worldwide³, also affects women journalists. Deep-seated misogyny and sexist attitudes shored up by cultural practices, institutionalised religion and rigid community and family norms, directly impact the work of women journalists in most countries of Asia.

As a 2015 study⁴ by UNESCO and the International Federation of Journalists revealed, in many countries across Asia and the Pacific, more and more women are entering newsrooms. However, they still represent only 3 out of 10 news staff and often earn less than their male counterparts, while struggling to reach decision-making positions.

The lack of gender balance in the news media, particularly in leadership positions, contributes to the challenges they face as professionals in what is still a male-dominated space.

The following are some of the manifestations of violence against women journalists:

- (a) Direct physical attacks while on duty.
- (b) Backlash against women entering the profession.
- (c) Intimidation and threats.
- (d) Sexual harassment at the workplace.

³ <https://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/violence-against-women-and-girls>

⁴ <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/06/inside-the-news---challenges-and-aspirations-of-women-journalists-in-asia-and-the-pacific>

(e) Online abuse.

(a) Direct physical attacks while on duty.

Women journalists are subjected to direct physical attacks, stalking, sexual violence and mob fury while on the job.

‘Violence and Harassment against Women in the News Media’, a global study⁵ by the [International Women’s Media Foundation](https://www.iwmf.org/) and the [International News Safety Institute](https://www.news-safety.org/) published in 2014, found that two-thirds of the 977 female respondents who participated in the online survey experienced some form of intimidation, threats or abuse in relation to their work as female journalists. These ranged from name-calling at one end of the spectrum to death threats on the other. The key difference in the abuse directed at women journalists (as compared with male journalists) were references to dignity and honour and threats of sexual violence.

More than one fifth of the respondents said they had experienced physical violence in relation to work, which included pushing, shoving and assault with a weapon. More than half of these incidents occurred on the field. About 14 per cent reported having experienced sexual violence in relation to their work , with a fourth happening in office and around two thirds occurring on the field. Disturbingly, only 19.3 per cent said they had reported sexual violence to their employer, police or any other authority.

(b) Backlash against women entering the profession

In some countries of Asia, women have still to surmount barriers of cultural and religious restrictions to enter the profession of journalism. In several

⁵ <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf> accessed on March 4, 2020.

cases, family members and the community perpetrate violent attacks to keep women out of public and working life and preserve family 'honour'.

In Afghanistan under Taliban regime, women were prevented from working outside the home, and journalism was not considered an appropriate profession for women, particularly the electronic media where women's uncovered faces were visible. The killing of popular Tolo TV presenter Meena Mengal⁶ in May 2019, allegedly by her ex-husband after months of threats, is an indication that not much has changed since the 2007 killing of journalists Zakia Zaki and Shakaiba Amaj by suspected Taliban members and the 2005 killing of TV host Shaima Rezayee, possibly by her brothers.⁷

In Bangladesh, too, women journalists struggle to take their place in the public sphere. In some cases they pay for it with their lives. Subarna Nodi, a TV journalist in Pabna in Rajshahi division of Bangladesh, was hacked to death in August 2018. Her ex-husband and his family are suspected to have committed the crime.⁸

(c) Intimidation and threats

Intimidation and threats can take many forms, from direct threats of murder to labelling outspoken journalists as "anti-establishment", which leaves them vulnerable to physical attack and even murder, as in the case of Indian journalist Gauri Lankesh⁹, shot to death in Bangalore, southern India, by suspected religious extremists in September 2017.

⁶ <https://www.theguardian.com/world/2019/may/11/afghan-journalist-mena-mangal-shot-dead-in-kabul>

⁷ <https://www.chicagotribune.com/entertainment/movies/chi-0505210066may21-story.html>

⁸ <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/human-rights/article/female-tv-journalist-stabbed-to-death-in-brutal-attack-in-bangladesh.html>

⁹ https://www.cjr.org/special_report/gauri-lankesh-killing.php

Likewise, “red-tagging” or the practice in the Philippines of accusing persons and groups of belonging to or sympathising with the rebels, can be extremely dangerous. Margarita Valle, columnist for online portal Davao Today, has faced abduction and “red-tagging”. She has also been targeted online for her views.¹⁰

(d) Sexual harassment at the workplace

In one of the earliest accounts of sexual harassment at the workplace in India, Ammu Joseph’s interviews¹¹ with women journalists in the late 1990s documented deep-rooted misogyny and sexual harassment in media workplaces, ranging from sexist remarks and leering to unwelcome touch and demands for “sexual favours”.

‘Violence and Harassment against Women in the News Media’, a study¹² by the [International Women’s Media Foundation](#) and the [International News Safety Institute](#) published in 2014 found that nearly half the respondents had experienced sexual harassment at the workplace, with the most common location being the office. Only 16.9 per cent had reported these incidents.

‘Inside the News: challenges and aspirations of women journalists in Asia and the Pacific’, a 2015 study¹³ by UNESCO and the International Federation of Journalists, found 18 per cent women journalists had experienced sexual harassment at work, and 34 per cent had witnessed it.

¹⁰ <https://www.ifj.org/media-centre/reports/detail/holding-the-line-south-east-asia-media-freedom-report-2019/category/publications.html>

¹¹ Ammu Joseph, *Making News: Women in Journalism*. New Delhi, 2005. P. 101-109.

¹² <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf> accessed on March 4, 2020.

¹³ <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2015/06/inside-the-news--challenges-and-aspirations-of-women-journalists-in-asia-and-the-pacific>

‘Creating Safe Workplaces: Prevention and Redressal of Sexual Harassment in Media Houses in Indi’, a study¹⁴ by the Network of Women in Media, India and Gender at Work, published in March 2020, revealed that over a third (36 per cent) of all respondents reported having experienced sexual harassment at their workplaces. Of the respondents who experienced sexual harassment at work, more than half (53 per cent) did not report it to anyone.

(e) Online abuse

In a 2018 study¹⁵ by TrollBusters and the International Women’s Media Foundation, two thirds of the women journalists surveyed reported having experienced online harassment.

In a 2019 study¹⁶ of online violence against women journalists in Pakistan, 9 out of 10 respondents said that online violence or fear of it has a significant impact on their mental health and professional choices. 8 out of 10 respondents said they had resorted to self-censorship to counter online violence. 59 out of 110 respondents said that their personal lives and character are targeted frequently and frequently collectively

Bangladeshi blogger Shammi Haque experienced so many threats on account of her work that she was forced to flee the country. In 2016, after organising a Valentine’s Day rally against religious extremism, a political leader organised a fund-raiser to raise collateral to fly someone to Germany to rape her¹⁷.

Maria Ressa, the founder and executive editor of the news website, Rappler, in the Philippines has been subjected to an onslaught of cases by the

¹⁴ <http://nwmindia.org/component/k2/media-women-unsatisfied-with-sexual-harassment-redressal-mechanisms-in-their-workplaces-survey>

¹⁵ <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf>

¹⁶ <http://digitalrightsmonitor.pk/wp-content/uploads/2019/11/Hostile-Bytes.pdf>

¹⁷ https://samsn.ifj.org/wp-content/uploads/2017/03/Byte_Back_Handbook.pdf

government, unhappy with the Rappler's reporting. In addition, Ressa says¹⁸ she regularly receives online threats of rape, murder on social media.

In India, troll armies¹⁹, many of them paid, have gone after journalists who question the government, and women journalists like Barkha Dutt, Neha Dixit²⁰ and Rana Ayyub²¹, among others, have been subjected to particularly vicious attacks threatening rape and other forms of sexual violence. Only in rare cases, such as that filed by prominent anchor Barkha Dutt, do any arrests take place²².

2. Please indicate whether any country in your region has early-warning and rapid-response systems in place, such as hotlines, online platforms or 24-hour emergency contact points to ensure that journalists and other media actors have immediate access to protective measures when they are under threat.

A survey²³ in Cambodia, Indonesia, Malaysia, Myanmar, the Philippines, Thailand and Timor Leste, conducted by the South East Asia Journalist Unions and the International Federation of Journalists in 2019 revealed that the perception of threat among journalists was growing. Almost a quarter (24 per cent) had been personally threatened, and as many as 61 per cent journalists felt insecure because of their jobs, up from 50 per cent in 2018. The key threats to freedom of the press and security of journalists was perceived to be state actors.

The Federation of Nepali Journalists (FNJ), the umbrella organisation of journalists in Nepal, has a district-wide network across the country to provide

¹⁸ https://rsf.org/sites/default/files/rsf_report_on_online_harassment.pdf

¹⁹ <https://www.ft.com/content/6dd90462-e3bd-11e6-8405-9e5580d6e5fb>

²⁰ <http://www.nwmindia.org/newsmaker/chameli-devi-award-for-neha-dixit>

²¹ <https://medium.com/global-editors-network/rana-ayyub-on-online-harassment-in-india-i-get-daily-rape-death-threats-c970f542e554>

²² <https://www.indiatoday.in/india/story/barkha-dutt-online-harassment-arrest-1482345-2019-03-20>

²³ <https://www.ifj.org/media-centre/reports/detail/holding-the-line-south-east-asia-media-freedom-report-2019/category/publications.html>

immediate support to journalists facing attacks, intimidation or other kinds of violation of their rights.

Pakistan, dubbed one of the “most dangerous places in the world” for journalists, has also taken a lead in responding to violence and threats on media persons. The Pakistan Coalition on Media Safety (PCOMS) was set up in 2013 to implement the United Nations’ Plan of Action on journalists’ safety. The coalition is a functioning model of collaboration, with the coming together of all media-related stakeholders, ranging from media owners, working journalists, political parties and the federal government to civil society and media support organisations, both national and international, as part of an all-powerful Steering Committee.

In another, more recent development, the multi-stake-holder Pakistan Journalists Safety Coalition (PJSC)²⁴ was established in Islamabad on August 7, 2019. This initiative aims to strengthen a prevention, prosecution and protection regime for media practitioners in Pakistan. It will advocate for a national agenda on safety of media persons and strengthening of freedom of expression and free media in Pakistan in line with UN Sustainable Development Goal #16 and the UN Plan of Action Against Impunity and Issues of Safety.

While this resource is not exclusively aimed at women journalists in Pakistan, it provides much-needed support. The Digital Rights Foundation launched the country’s first toll-free Cyber Harassment Helpline for victims of online harassment and violence. Legal advice, digital security advice and counselling are provided free of cost.

²⁴ <https://www.thenews.com.pk/print/510291-new-coalition-launched-to-combat-impunity-of-crimes-against-journalists-in-provinces>

Another initiative²⁵ is the network of “safety hubs” set up by the Press Clubs of Pakistan in several cities across the country to respond to journalists under attack, for example for covering sensitive issues like religion, national security or human rights abuses by state agencies.

3. Please specify whether there are any programs in place aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work for women journalists, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

NOT AVAILABLE

4. Please specify whether online and ICT-facilitated violence against women is recognized as a crime, particularly cases of killings, threats of rape and harassment of women journalists.

In several countries in Asia, while there are no specific laws on online abuse of women journalists, such abuse is recognised as a crime.

For example, in India, the Information Technology Act, 2000, and several provisions of the Indian Penal Code penalise cyber stalking and other online crimes against women.

In Pakistan, the Prevention of Electronic Crimes Act, 2016 was enacted to deal with the issue of online harassment.

In Sri Lanka, the Cyber Crimes Act of 2007 was set to be updated in 2019 but serious concerns were raised about its impact on freedom of expression.

In fact, prominent journalists in Bangladesh have been prosecuted under the Information and Communication Technology Act, 2006, which has been tightened in subsequent amendments.

²⁵ <https://cpj.org/blog/2017/08/in-pakistan-press-safety-hubs-provide-support-and-.php>

These and similar laws, while aiming to address the issue, also have serious consequences for freedom of expression and press freedom advocates have long discussed the need to balance the two concerns.

5. Please indicate whether transparent complaint mechanisms for cases of offline and online and ICT-facilitated violence against women journalists have been adopted, and if so, whether policies and procedures for reporting and requesting the removal of harmful content are available and easily accessible.

Several countries in South Asia have laws that can be used to counter online abuse and hate speech. However, faith in these systems is not high. For example, a 2019 study²⁶ in Pakistan showed that women journalists subjected to online abuse had very little trust towards law enforcement agencies when it comes to reporting online violence.

Likewise, ‘Violence and Harassment against Women in the News Media’, a 2014 study²⁷ by the [International Women’s Media Foundation](#) and the [International News Safety Institute](#) found that only 19.3 per cent of the respondents said they had reported sexual violence to their employer, police or any other authority.

A report²⁸ on online violence against women submitted by Bangalore-based NGO [IT for Change](#) in November 2017 to the Special Rapporteur on Violence Against Women, provides a snapshot of the legislative, judicial and executive response to violence against women in India and spotlights emerging good practices.

Despite laws specifically against sexual harassment at the workplace in India, Nepal, Pakistan, reporting remains low and faith in redressal mechanisms is

²⁶ <http://digitalrightsmonitor.pk/wp-content/uploads/2019/11/Hostile-Bytes.pdf>

²⁷ <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf> accessed on March 4, 2020.

²⁸ <https://itforchange.net/submission-on-online-violence-against-women-to-special-rapporteur-on-violence-against-women>

poor. A recently released pan-India study²⁹ revealed that while over a third (36 per cent) of the respondents reported having experienced sexual harassment at their workplaces, more than half (53 per cent) did not report it to anyone. A very small percentage of the latter reported their experiences to the Internal Committee (IC) of their media house, and of those that did, 70 per cent were not “completely satisfied” with the outcome. Much remains to be done in terms of changing workplace culture and institutionalising redressal mechanisms for women journalists subjected to sexual harassment.

Policies and procedures for removing harmful content and enhancing safety online are cumbersome and time-consuming. In India, while cyber-crime cells exist, procedures for reporting render them relatively ineffective.

A 2019 study³⁰ of online violence against women journalists in Pakistan found that, when it comes to reporting online harassment to social media platforms, 41 per cent of the respondents were ‘somewhat satisfied’ and 30 per cent were not satisfied with the response.

Social media platforms which do have systems to report abuse are more effective for users of English and other dominant global languages, and not as prompt or responsive if reports are submitted in any of the multiple languages of Asia³¹. ‘Liking violence: A study of hate speech on Facebook in Sri Lanka’, a 2014 study³² conducted after communal violence in Sri Lanka, found that “The degree to which hate speech exists on social media is often undetected by platform, domain or app owners (e.g. Facebook’s own hate speech monitoring mechanisms) due to the expression being predominantly

²⁹ <http://nwmindia.org/component/k2/media-women-unsatisfied-with-sexual-harassment-redressal-mechanisms-in-their-workplaces-survey>

³⁰ <http://digitalrightsmonitor.pk/wp-content/uploads/2019/11/Hostile-Bytes.pdf>

³¹ <https://time.com/5739688/facebook-hate-speech-languages/>

³² <https://www.cpalanka.org/liking-violence-a-study-of-hate-speech-on-facebook-in-sri-lanka/>

in the Sinhala language (even the language used to annotate photos, illustrate videos or draw memes is predominantly, if not exclusively, Sinhala).



Informe global sobre violencia contra periodistas - GAMAG

Capítulo Argentina

2020

- 1. Indicar si existen casos de violencia de género y de acoso contra las mujeres periodistas en la región (especificar por país, de ser posible). En caso afirmativo, sírvase especificar cómo se documentan esos casos y describir la respuesta del Estado, o la falta de ella, a tales casos, incluyendo ejemplos de buenas prácticas.**

A partir de la investigación “Organizaciones de medios y género: igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIQ+ en empresas, sindicatos y universidades” (Chaher y Pedraza, 2018) en las ciudades de Córdoba y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se pudieron identificar casos de distintos tipos y modalidades de violencias de géneros, acoso, abusos y discriminación por razones de género en empresas de medios de comunicación. Para identificar tales casos, se recurrió a un exhaustivo trabajo de campo. El mismo consistió en un cotejo de diversas fuentes para sopesar información y llenar baches. En una primera etapa se realizaron pedidos de acceso a la información pública a organismos estatales encargados de la comunicación y a empresas de medios públicas. Paralelamente se analizó la normativa vinculada al tema y los convenios colectivos de trabajo que afectan al sector. También se investigaron las bases de datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda nacionales, así como las del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo buscando información descriptiva respecto del rol de la mujer y las personas LGBTIQ+ en las estructuras laborales en general, y de medios de comunicación en particular.

De todas formas, gran parte de la información se obtuvo a través de 50 entrevistas en profundidad realizadas a lo largo del año 2017 a especialistas en comunicación y género, a autoridades de las empresas de medios, a dirigentes sindicales, directores/as de instituciones educativas, y a trabajadoras/es de medios de comunicación. Durante estas entrevistas se indagó sobre la existencia de casos y de protocolos para prevención y atención de casos de violencia, acoso y abuso por género, así como la presencia de áreas y/o personas especializadas para atender estos casos y/o para transversalizar la perspectiva de géneros en las instituciones investigadas. Esta investigación relevó las

desigualdades de géneros en el sector periodístico tomando como referencia los Indicadores de Género establecidos por la UNESCO. El objetivo fue conocer la estructura laboral y las políticas que promuevan la participación de las mujeres y del colectivo LGBTIQ+ en la elaboración de contenidos y en puestos de toma de decisión.

A partir de la información recolectada de 30 empresas de medios, 7 sindicatos de prensa, 12 instituciones educativas, 22 trabajadoras/es y 10 especialistas en género y comunicación de Córdoba Y CABA y 7 pedidos de acceso a la información pública, el estudio evidenció que en las empresas y organizaciones de medios hay una enorme concentración de poder por parte de los varones cis género. Esto tiene una estrecha relación con las prácticas laborales sexistas como con la agenda de los temas y la forma de abordarlos, que se caracterizan por su perspectiva androcéntrica.

Esta concentración de poder en los cargos de mayor jerarquía y de poder de decisión por parte de varones cis-género se evidencia en las trayectorias profesionales que, para el caso de mujeres, se refleja entre otras cosas, en el techo de cristal. Las múltiples desigualdades, discriminaciones y violencias que permean la vida de las mujeres y personas LGBTIQ+, afectan sus recorridos profesionales decantando en una desigualdad de oportunidades en el acceso a ciertas áreas y posiciones jerarquizadas y masculinizadas. Esto lo podemos ver en el hecho de que, si bien la cantidad de mujeres egresadas de carreras relacionadas con la comunicación y/o el periodismo es de un 69,04% frente a un 30,96% de varones, en 2016, sólo el 30% de las personas que trabajan en empresas periodísticas son mujeres. Otros datos destacados revelaron que el 78% de las empresas de medios estudiadas está dirigida por varones, lo mismo que el 70% de los sindicatos de prensa.

A su vez, no existen políticas de género en el interior de las 30 empresas de medios analizadas que promuevan la igualdad de oportunidades, a excepción de las tradicionales: licencias por maternidad, lactancia y cobertura de guarderías en algunos casos. Existen empresas que están avanzando en este sentido a través de acciones de conciliación como el otorgamiento de cierto grado de flexibilidad en los horarios y

licencias puntuales. Pero siempre respondiendo a pedidos puntuales de trabajadoras/es y lejos de ser una política general e institucionalizada de las empresas. Esto refleja una escasa o nula preocupación por dimensiones estructurales de las desigualdades, perpetuando violencias y diversas formas de discriminación hacia las mujeres:

- Brecha salarial de género. Sólo Grupo Clarín reconoció una brecha salarial de género del 19,93% y que para este año espera lograr la igualdad en las remuneraciones.
- Techos y paredes de cristal.
- Criterios de selección y promoción de personal arbitrarios y carentes de claridad que habilitan a decisiones discrecionales. La falta de transparencia en los criterios de selección, deslegitiman y les restan sentido a los concursos y los muestran como un mero formalismo carente de validez. La inexistencia de mecanismos y de criterios claros de selección, dejan vía libre para la reproducción de estereotipos durante el proceso de selección. En muchos casos se priorizan vínculos personales y pactos entre varones previamente definidos, y para la selección de mujeres se establecen criterios de belleza hegemónica y la edad reproductiva.
- División sexual del trabajo: distribución desigual del trabajo doméstico no remunerado que implica una doble jornada laboral no reconocida socialmente como trabajo y que atenta contra la autonomía de las mujeres. Esto genera la brecha salarial de género, diferencias en el acceso a capacitación y a mejores oportunidades laborales: las mujeres son más entre quienes trabajan a tiempo parcial en las empresas de medios. Se responsabiliza a las mujeres por las tareas de cuidado a través del desarrollo de programas específicos para facilitar la crianza por parte de las mujeres, pero se perpetúan las limitaciones para que los varones hagan uso del derecho, por ejemplo, a guarderías infantiles. Por lo tanto, las políticas públicas y privadas reproducen la división sexual del trabajo perpetuando estas desigualdades de género.

- Asignación temática según género: temas “blandos” como ambiente, salud, espectáculos, ciudadanía y género abordados por mujeres, y temas “duros” como economía, política y asuntos internacionales por varones.
- Reproducción de roles y estereotipos de géneros que se traducen en micromachismos y violencia simbólica y laboral hacia el interior de los ámbitos de trabajo y en los contenidos mediáticos (violencia mediática).
- Descrédito de las situaciones de violencia, abuso y discriminación por motivos de género.
- A momento de realizar la investigación, se identificó la ausencia de un sector específico para la resolución de problemas de violencia de género y/o acoso y abuso laboral y sexual y/o de personal capacitado para el abordaje de estas situaciones. Este dato no es menor ya que dificulta el registro de casos, invisibilizándolos aún más. En el caso de nuestra investigación, pudimos identificar casos a partir de los relatos de algunas de las personas entrevistadas, que supieron reconocer violencias de géneros en sus ámbitos de trabajo. Tampoco ninguna empresa disponía de Oficina o Área de Género. Sabemos que existen medios como los Servicios de Radio y Televisión de Córdoba (SRT), dependientes de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), implementan el Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC, y sólo el Grupo Clarín dispone de un canal para denuncias de todo tipo y un Comité de Diversidad que analiza los temas de género al interior de la empresa.
- Problemas en el punto cero: sólo una carrera de comunicación hay una materia obligatoria sobre temas de género. Al menos durante el año 2017, se conoció que las empresas de medios brindaban capacitaciones a su personal, pero no se promovía una formación específica en temas de género y prevención de violencias de géneros.

“La ausencia de perspectiva de género y de la institucionalización de ciertas políticas que prevengan, atiendan y combatan las violencias, abusos, discriminaciones de género,

posibilita su reproducción dentro y a través de las empresas de medios. Esto es porque, según los relatos de periodistas entrevistadas/os, muchos de estos casos se naturalizan, se invisibilizan o minimizan. La mayoría de las/os periodistas entrevistadas/os percibieron en algún momento dentro de sus espacios laborales algún tipo de violencia de género, principalmente simbólica, pero también situaciones de violencia más evidentes que se acercan incluso al acoso (...). El tratamiento de los casos presentados, según la mirada de algunas periodistas, también depende de las personas implicadas, lo cual abre las puertas a la arbitrariedad y discrecionalidad en sus resoluciones. Según algunas/os periodistas, aquellas situaciones consideradas 'menos graves' son conversadas y en la mayoría de los casos no se implementan medidas sancionatorias o reparatoras. Algunas de las víctimas deben convivir en sus espacios de trabajo con las personas que las violentaron, siendo incluso revictimizadas. Otras, prefieren abandonar sus trabajos.” (Chaher y Pedraza, 2018, p. 127-128).

De las/os 22 trabajadoras/es de medios entrevistadas/os, 9 dijeron haber presenciado o vivenciado en algún momento una situación de discriminación y/o violencia de género dentro de la empresa. Esta cifra es preocupante en tanto no existen mecanismos o espacios seguros con personal capacitado para abordar cada uno de estos casos dentro de las empresas de medios.

Tras reconocer que es necesario democratizar las empresas de medios desde una perspectiva de géneros, las/os trabajadoras/es entrevistados coincidieron en algunas estrategias como: capacitaciones, reducción de la brecha salarial, mejores condiciones de contratación para las mujeres, discriminación positiva (mayor ingreso y ascensos femeninos, cupos, espacios laborales protagónicos para las mujeres), incorporación de mujeres en áreas y temáticas restringidas o vedadas para ellas, consideración de los cuidados (lactario, guarderías, regreso gradual al trabajo tras licencias), y creación de oficinas de denuncia de situaciones vinculadas a violencia de género.

Desde el ámbito público, la respuesta del Estado argentino comprende, por un lado, un entramado de leyes que responden a los tratados internacionales de derechos humanos

con jerarquía constitucional que se concretan a través de políticas públicas para el abordaje de violencias de géneros. En el caso puntual de los medios de comunicación, existe una legislación específica que se traduce en organismos encargados de monitorear los contenidos mediáticos para identificar violencias mediática y simbólica (la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual, que incorpora los conceptos contenidos en la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales). En algunos casos reciben reclamos por parte de las audiencias como la Defensoría del Público y en otros, actúan de oficio como el ENACOM.

Por otro lado, existen instituciones encargadas de recibir denuncias y juzgados específicos (es decir, creados especialmente para atender situaciones de violencia de género y brindar soluciones de tipo cautelar). En este sentido, se pueden denunciar los diferentes tipos y modalidades de violencia que contiene la Ley de Protección Integral, como ser la violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, como la incorporación de otros tipos de violencia y de ámbitos es más bien reciente (anteriormente se reducía a las violencias en el ámbito doméstico o familiar), aún no hay muchas experiencias de denuncias o procedimientos en este fuero especial por parte de víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Vale destacar la dificultad del Estado de legislar e incidir sobre el ámbito privado y la lenta adaptación de las empresas de medios a los reclamos sociales a favor de acciones positivas a favor de una justicia de géneros se han traducido en la reproducción y pervivencia de actitudes machistas y violentas dentro de dichas empresas. La ausencia de acciones afirmativas para democratizar los medios desde una perspectiva de géneros responde a la incapacidad del Estado de incidir en el ámbito privado (empresas de medios) y del sector privado de desarrollar políticas de género y de igualdad de oportunidades de forma propositiva y proactiva, en lugar de ser reacciones a la condena social por la visibilización de casos concretos de violencia de géneros producidos hacia su interior.

En los últimos años, y en particular a partir del 2018, la presión social articulada por los diversos movimientos de mujeres y LGBTIQ+, fue induciendo cambios sociales, políticos y culturales que traspasaron las barreras de las empresas de medios, generando algunos cambios hacia su interior. Como ejemplo tenemos la creación de puestos de editoras de género y la voluntad de avanzar a favor de ámbitos laborales más inclusivos, diversos y libres de violencias a través de la adhesión y firma del Acuerdo Compromiso en Políticas de Género en Periodismo y Publicidad.

Algunos de los paulatinos cambios que se están produciendo dentro de las empresas de medios, responden a la exposición de casos de violencia, acoso o abuso cometidos por el personal de las empresas de medios de comunicación y por la fuerte presión ejercida por los movimientos sociales.

- 2. Indicar si hay países en la región que cuentan con sistemas de alerta temprana y respuesta rápida, como líneas telefónicas de urgencia, plataformas en línea o puntos de contacto de emergencia que funcionen las 24 horas del día para garantizar que los periodistas y otros agentes de los medios de comunicación tengan acceso inmediato a medidas de protección cuando se vean amenazados.**

Las empresas de medios poseen escasos mecanismos para abordar casos de violencias de géneros como líneas telefónicas y casillas de correo (por ejemplo, Grupo Clarín) que sirven como mecanismo para recortar irregularidades generales, pero no para abordar específicamente casos de violencias de géneros. El Estado ofrece la línea 144 de atención a las mujeres, para recibir contención y asesoramiento ante situaciones de violencia. Pero nada específico para resguardar la integridad de las periodistas y/o abordar casos puntuales.

- 3. Especificar si existen programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso en el mundo laboral para las mujeres periodistas, como la discriminación, el abuso**

de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que respaldan la violencia y el acoso.

El Estado posee mecanismos para controlar que el contenido mediático no sea discriminatorio, y de forma general tiene mecanismos para prevenir, erradicar y sancionar las violencias en todas sus formas, como fuera explicado anteriormente, pero no existe hasta el momento un programa específico dirigido a proteger a las mujeres periodistas.

En la Apertura de sesiones ordinarias legislativas, el Poder Ejecutivo anunció que ratificará el Convenio 190 de la OIT, que entendemos podría significar un avance en esta materia.

4. Especificar si se reconoce como delito la violencia en línea y facilitada por las TIC contra la mujer, en particular los casos de asesinatos, amenazas de violación y acoso de mujeres periodistas.

No existe actualmente en el Código Penal ni en la ley de Protección Integral una tipificación para la violencia digital hacia las mujeres, sino que se encuadra dentro de otros tipos y modalidades de violencias. Existen Códigos Contravencionales (de nivel municipal) que regulan como faltas o contravenciones algunas conductas como la Difusión no autorizada de imágenes o grabaciones íntimas, el Hostigamiento digital, la Suplantación digital de la Identidad y el Acoso sexual a través de medios digitales. Este tipo de conductas aparecen frecuentemente en los proyectos y debates por la reforma del Código Penal, por lo que es probable que se incorporen en el corto plazo.

5. Indicar si se han adoptado mecanismos transparentes de denuncia para los casos de violencia contra las mujeres periodistas, tanto en línea como fuera de línea y facilitados por las TIC, y, en caso afirmativo, si se dispone de políticas y procedimientos para informar y solicitar la eliminación de contenidos perjudiciales y si se puede acceder a ellos fácilmente.

No tenemos información sobre mecanismos de denuncia a través de TIC que se desarrollen desde las empresas de medios de comunicación.

Desde el Estado se dispone de políticas y procedimientos para informar y solicitar la eliminación de contenidos violentos. Existe el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM) que realiza un monitoreo de contenidos mediáticos y es la única institución con capacidad sancionatoria. Hasta el año 2019 recibía reclamos y denuncias a través de su plataforma web, pero actualmente sólo realiza de oficio un control de los contenidos post emisión. También se encuentra la Defensoría del Público, organismo que ha sido el principal vehículo de reclamos de la ciudadanía frente a contenidos violentos. La Defensoría (actualmente intervenida y sin autoridad de primera línea) puede emitir comunicados y brindar apoyo y capacitaciones a los medios a partir de los reclamos realizados por las audiencias por medio de su página web. Otra institución que recibe reclamos vía página web, correo electrónico, por teléfono y de manera personal es el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Su principal canal de denuncia es a través de su línea telefónica de asistencia a la víctima. Esta institución también posee un Observatorio de Internet, uno de Radio y Televisión y otro de Deportes, que tienen como objetivo el preservar esos ámbitos de cualquier tipo de violencia discriminatoria que afecte los derechos de grupos, comunidades o personas. En el Observatorio de Internet una vez agotadas las instancias de reclamos que habilitan las plataformas interactivas, el INADI ofrece un correo electrónico de contacto para evaluar las presentaciones. De la misma manera, en temas de Radio y televisión se hace un seguimiento y análisis sobre los formatos y los contenidos de las emisiones de radio y televisión que pudieran incluir cualquier tipo y forma de discriminación. Durante nuestras últimas experiencias, tras el envío del reclamo a través de correo electrónico, el INADI ha solicitado realizarlo de manera presencial en alguna de sus oficinas o por correo postal.

Finalmente, el ya inexistente Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), poseía un canal para denunciar violencia simbólica y mediática, ofreciendo como canal un correo

electrónico. Actualmente el INAM ha sido reemplazado por el nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, que aún no ha definido su política en esta materia.

6. Indicar los problemas a los que se enfrentan las mujeres periodistas al informar sobre casos de violencia de género y especifique si existen buenas prácticas a este respecto.

Por otro lado, es necesario mencionar que, a pesar de existir vías institucionales para denunciar este tipo de violencias, en muchos casos las mujeres no acceden a los mismos o deciden no accionar por temor al backlash. En sentido, son muchos los casos en que las situaciones de violencia se dan a conocer de otros modos, conocidos como escraches públicos, en donde las mujeres deciden poner en evidencia las violencias sufridas a través de publicaciones en sus redes sociales. Un caso que resonó en la ciudad de Córdoba es el de la periodista Silvia Pérez Ruiz, quien fue demandada por calumnias e injurias luego de haber denunciado públicamente los abusos sufridos en el ejercicio de su profesión por parte de entrevistados y un colega. Entre las repercusiones de sus declaraciones se encuentra la separación de Sniezek de ambos cargos. En este caso se implementaron las herramientas brindadas por la Universidad que comenzaron a hacerse efectivas para los SRT. Si bien la periodista fue luego absuelta, su situación pone en evidencia lo que atraviesan las mujeres que deciden contar las violencias que sufren: hay un descreimiento y una amenaza que genera un efecto disuasivo.

Otro caso que tuvo gran impacto fue el del periodista de los SRT, Max Delupi, por la denuncia pública de una periodista. Tras esta denuncia, trabajadoras de prensa, académicas, abogadas, referentes de diversos colectivos y movimientos sociales y políticos, presentaron un reclamo ante la Universidad Nacional de Córdoba. Las resoluciones consistieron en la separación del periodista de los SRT y la incorporación de una editora de género en el multimedio. Es decir: hubo una respuesta institucional solo luego de haberse conocido los casos a través de denuncias públicas, porque las instituciones no cuentan, o no contaban hasta ahora, con políticas internas adecuadas para viabilizar este tipo de reclamos.

Hay que añadir que la ausencia de áreas de género y/o de atención de casos de violencia, acoso y abuso con personal capacitado, así como la escasa difusión de protocolos y/o códigos de conducta/ética que contemplen el abordaje de esos casos en empresas de medios, generan una situación de mayor vulnerabilidad para las periodistas.

Referencias:

- Chaher y Pedraza (coord.) (2018). Organizaciones de medios y género: igualdad de oportunidades para mujeres y personas LGTTBIQ+ en empresas, sindicatos y universidades. Recuperado de: <http://www.fundeps.org/wp-content/uploads/2018/08/FINALFINAL-completo.pdf>

Sobre Fundeps

La Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (Fundeps) es una organización sin fines de lucro cuyo trabajo es la incidencia en políticas públicas para que se respeten los derechos humanos. Realiza actividades de investigación, capacitación, incidencia, litigio estratégico y cooperación en general, tanto a nivel local como nacional e internacional.

Misión

Contribuir al fortalecimiento de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva que, a través de procesos democráticos y participativos, promueva un desarrollo sustentable y respetuoso de los derechos humanos.

- Página web: www.fundeps.org
- Facebook: @fundepsargentina
- Twitter: @fundeps
- Instagram: @fundepsargentina

Violencia contra las mujeres periodistas · Situación Chile · Informe elaborado por Mónica Maureira y Fabiola Gutiérrez, periodistas · Red de Periodistas y Comunicadoras Feministas · Mujeres en el Medio

- 1. *Sírvase indicar si existen casos de violencia de género y de acoso contra las mujeres periodistas en su país. En caso afirmativo, sírvase especificar cómo se documentan esos casos y describir la respuesta del Estado, o la falta de ella, a tales casos, incluyendo ejemplos de buenas prácticas.***

Durante la visita de la Relatoría para la Libertad de Expresión en 2016, periodistas feministas presentaron sus preocupaciones acerca de la situación de las mujeres periodistas en Chile; hechos de discriminación y violencia de género al interior de los medios, lugares de trabajo en que se reproducen prácticas sexistas, discriminatorias basadas en estereotipos de género, que repercuten en la producción y reproducción de violencia simbólica hacia las mujeres. Estas consideraciones no quedaron plasmadas en el informe de la Relatoría de ese año.

Las situaciones de violencia que afecta a periodistas se registran – por ejemplo – en la cobertura de **áreas no tradicionales de trabajo para las mujeres como el deporte y sólo cuando adquieren connotación pública**. En agosto 2019, una periodista deportiva de televisión cubría el entrenamiento del equipo de fútbol Coquimbo Unido, en la ocasión fue víctima de acoso sexual a través de insultos de similar connotación por parte de algunos integrantes¹. La periodista denunció la situación ante la fiscalía correspondiente sin tener hasta ahora mayores antecedentes disponibles de los avances de la investigación.

Un mes después, otra periodista de televisión de la cadena Turner (CNN Chile -Chilevisión) fue en un mismo día, acosada sexualmente en dos ocasiones en medio de **despachos en vivo**. La respuesta del entorno fue ineficiente y la reacción de la empresa de medios tardía y equivoca. La molestia que generó la naturalización de estas prácticas en el ámbito periodístico y laboral convocó a cientos de periodistas a adherir a una carta de denuncia, que **exigía el compromiso de las empresas periodísticas para generar espacios libres de estas situaciones y protocolos efectivos para la prevención y tratamiento de casos de acoso sexual**.² Es pertinente informar que un número importante de mujeres periodistas

¹ **Periodista denuncia acoso sexual de jugadores de Coquimbo Unido** Recuperado en: <https://www.emol.com/noticias/Espectaculos/2019/08/10/957592/Periodista-denuncia-acoso-sexual-de-jugadores-de-Coquimbo-Unido-Presento-antecedentes-en-la-justicia.html>

² **Periodistas chilenas contra el acoso sexual en medios** Recuperado de: <https://mujeresenelmedio.org/2019/09/23/periodistas-chilenas-contra-el-acoso-sexual-en-medios/>

reconocieron que en sus medios había abuso sexual pero no quisieron firmar la carta pública por temor a represalias.

La situación de crisis política por la que atraviesa Chile desde octubre de 2019, también evidenció las condiciones de inseguridad en la que trabajan los y las profesionales de medios de comunicación y que, **por razones estructurales y de género, recaen con mayor peso en las mujeres.** Al inicio de la fase aguda de la crisis, se registraron dos ataques sexuales a periodistas del diario La Estrella de Arica (Grupo Edwards) por parte de agentes de seguridad del Estado³. **Ambas profesionales fueron ordenadas a sacarse su ropa interior y realizar sentadillas, con la clara intención de humillarlas**⁴. En febrero 2020 y en medio de las protestas, la fotoperiodista **Nicole Kramm recibió el impacto de una bomba lacrimógena en su rostro** (arma no letal usada por la policía militarizada de Chile), lo que ocasionó la pérdida del 80% de la visión en su ojo izquierdo⁵.

En las situaciones descritas, las prácticas que se identifican como positivas refieren a la capacidad organizativa de mujeres periodistas, principalmente de aquellas que se identifican como feministas y defensoras de derechos humanos de las mujeres.⁶ Estas instancias colaborativas se articulan a través de la Comisión de Género del Colegio de Periodistas y de la Red de Periodistas y Comunicadoras Feministas.

³ **Colegio de Periodistas de Chile, Informe sobre Agresiones a Periodistas** (Octubre, 2019) Recuperado en: <https://www.colegiodeperiodistas.cl/2019/10/informe-sobre-agresiones-periodistas.html>

⁴ **Violencia sexual contra periodistas.** Recuperado en: <https://www.eldesconcierto.cl/2019/10/27/violencia-sexual-contra-periodistas-indh-presenta-querella-contra-carabineros-en-arica/>

⁵ **Fotoperiodista Nicole Kramm finalmente perdió el 80% de la visión de uno de sus ojos por lacrimógena.** Recuperado en: <https://www.elciudadano.com/especiales/chiledesperto/fotoperiodista-nicole-kramm-finalmente-perdio-el-80-de-la-vision-de-ojo-por-lacrimogena/01/06/>

⁶ **Periodistas chilenas exigen democratizar la comunicación en medio de la crisis** Recuperado en: <https://mujeresenelmedio.org/2019/10/21/periodistas-chilenas-exigen-democratizar-la-comunicacion-en-medio-de-la-crisis/>

2. *Sírvase indicar si su país cuenta con sistemas de alerta temprana y respuesta rápida, como líneas telefónicas de urgencia, plataformas en línea o puntos de contacto de emergencia que funcionen las 24 horas del día para garantizar que los periodistas y otros agentes de los medios de comunicación tengan acceso inmediato a medidas de protección cuando se vean amenazados.*

En Chile no existen sistema de alerta temprana, líneas telefónicas u otro tipo de plataformas que garanticen que periodistas y profesionales o trabajadores/as de las comunicaciones tengan acceso inmediato a protección ante amenazas.

3. *Sírvase especificar si existen programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso en el mundo laboral para las mujeres periodistas, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que respaldan la violencia y el acoso.*

En Chile no existen programas específicos que permitan abordar los factores que aumentan la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso en el mundo laboral para las mujeres periodistas. Sólo existe la Ley 20.067 que sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral⁷.

4. *Sírvase especificar si se reconoce como delito la violencia en línea y facilitada por las TIC contra la mujer, en particular los casos de asesinatos, amenazas de violación y acoso de mujeres periodistas.*

No existe una normativa que reconozca la violencia en línea hacia mujeres, tampoco específica hacia mujeres que se desempeñan en el ámbito del periodismo y las comunicaciones. Existe un proyecto de ley “sobre el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia” (Cámara de Diputados, Boletín 11973-34)⁸ que reconoce la violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, laboral y la indirecta, y que se encuentra detenido en su segundo trámite constitucional en la Comisión de Mujeres e Igualdad de Género del Senado desde mediados de 2019.

En el artículo 11 del proyecto se establecen **medidas de prevención orientadas a los medios de comunicación**. *El Estado, a través de los órganos competentes, promoverá que los medios de comunicación social respeten y fomenten la protección de la igualdad de derechos y dignidad entre hombres y mujeres y la erradicación de las distintas formas de violencia que se ejerce sobre éstas, en conformidad a las definiciones establecidas en el artículo 3 de*

⁷ <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/acoso-laboral>

⁸ Ver https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12497&prmBoletin=11973-34

esta ley. En particular, el Consejo Nacional de Televisión deberá hacerlo de conformidad a lo establecido en el artículo 1 de la ley N°18.838. Los medios de comunicación social procurarán adoptar las medidas necesarias para que la difusión de informaciones acerca de la violencia contra las mujeres respete, con la correspondiente objetividad informativa, la protección de los derechos humanos, la libertad y la dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos

Al respecto la ONG Corporación Humanas presentó indicaciones a este artículo proponiendo: *En particular, el Consejo Nacional de Televisión y la Secretaría de Comunicaciones de la Secretaría General de Gobierno deberán: a) Impulsar la difusión de mensajes y campañas permanentes de sensibilización y concientización dirigida a la población en general y en particular a las mujeres y las niñas, sobre los derechos de las mujeres y las niñas, la interseccionalidad o discriminaciones múltiples que les afectan y las causas, manifestaciones y consecuencias de la violencia contra las mujeres. 13 b) Promover en los medios de comunicación el respeto por los derechos humanos de las mujeres y las niñas y el tratamiento de la violencia desde la perspectiva de género y de derechos humanos. c) Brindar capacitación a directivos y profesionales de los medios de comunicación en derechos humanos, discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas. d) Promover la eliminación del sexismo en la información y la publicidad. e) Promover, como un tema de responsabilidad social empresarial, la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas.* Dicha indicación fue acogida por algunas/os integrantes del senado.

En el marco de las denuncias que se hicieron públicas por el caso "Nido.org", un foro de internet que generó gran controversia a fines de febrero de 2019, al descubrirse que era usado por algunos internautas para compartir fotos e información privada de mujeres y niñas, se anunció un proyecto de ley que sanciona el acoso cibernético (8 de marzo 2019)⁹ y se encuentra en primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados y Diputadas.¹⁰

5. *Sírvanse indicar si se han adoptado mecanismos transparentes de denuncia para los casos de violencia contra las mujeres periodistas, tanto en línea como fuera de línea y facilitados por las TIC, y, en caso afirmativo, si se dispone de políticas y procedimientos*

⁹ Sanciona el acoso por cualquier medio

<https://www.camara.cl/sala/verComunicacion.aspx?comuid=46549&formato=pdf>

¹⁰ https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=13002&prmBoletin=12473-07

para informar y solicitar la eliminación de contenidos perjudiciales y si se puede acceder a ellos fácilmente.

En Chile no existen mecanismos de denuncia transparente para denunciar la violencia de género que se ejerce hacia mujeres periodistas y del área de las comunicaciones.

En espacios organizativos de mujeres periodistas - Comisión de Género del Colegio de Periodistas de Chile y la Red de Periodistas y Comunicadoras Feministas, ya mencionados-, muchas periodistas dan cuenta que al interior de los medios de comunicación no hay procedimientos ni canales transparentes para la denuncia e investigación de este tipo de violencia, tampoco existirían políticas orientadas a la prevención de estas conductas.

Estudiantes de periodismo que realizan sus prácticas laborales en medios describen un panorama similar¹¹. Se ha accedido de manera confidencial a investigaciones internas en medios por situaciones de acoso denunciadas por mujeres que hacen sus prácticas, en que no se respetan los tiempos de denuncia, inicio de investigación y entrega de resultados, y confidencialidad, vulnerando el debido proceso.

6. Sírvase indicar los problemas a los que se enfrentan las mujeres periodistas al informar sobre casos de violencia de género y especifique si existen buenas prácticas a este respecto.

En Chile, los artículos 264 del Código Penal y 284 del Código de Justicia Militar tipifican los delitos de amenazas y desacato, calumnia e injuria; son un límite a la libertad de expresión y permiten que persistan las acciones judiciales en contra de profesionales del periodismo como **la demanda interpuesta por el director de teatro Jimmy Valenzuela contra la periodista Javiera Tapia y el medio POTQ¹²** al publicar una investigación sobre los episodios de violencia física, sexual y psicológica hacia la cantante de Dulce y Agraz, Daniela González. La periodista **Marianela González también fue demandada por injurias y calumnias al denunciar, investigar y publicar informaciones sobre la violencia de género en contra de una mujer en plataformas digitales.¹³**

¹¹ Mujeres en el Medio, **Los jueguitos en la sala de redacción** Recuperado en: <https://mujeresenelmedio.org/2018/05/16/los-jueguitos-en-la-sala-de-redaccion/>

¹² La demanda se interpuso en noviembre de 2017 y el caso se cerró definitivamente en la justicia chilena en julio 2018. **La violencia contra las mujeres es información de interés público.** Recuperado en: <https://mujeresenelmedio.org/2018/02/08/la-violencia-hacia-las-mujeres-es-informacion-de-interes-publico/> · **Fallo a favor de periodista demanda por reportaje (...)** Recuperado en: <https://www.eldesconcierto.cl/2018/02/08/fallo-a-favor-de-periodista-demandada-por-reportaje-constituye-que-violencia-contra-las-mujeres-es-de-interes-publico-y-no-privado/>

¹³ **Periodista condenada por denunciar a un violentador de mujeres #NiCalladasNiAusentes** Recuperado en: <https://vimeo.com/251993426>

Nuevamente surgen como buenas prácticas el trabajo asociativo entre mujeres periodistas, **poniendo el tema en debate tanto en universidades como medios de comunicación**, y generando contenido para problematizar la situación laboral de las mujeres en los medios y las comunicaciones, y las prácticas periodísticas que colaboran en la reproducción de la violencia simbólica.



Libertad de expresión

En Colombia, la expresión pública de las mujeres de todas las edades es menor que la de los hombres, y la prensa refleja ampliamente esta desigualdad. A pesar de los avances, las mujeres aún enfrentan obstáculos estructurales y prácticas discriminatorias que las excluyen del debate público y les impiden ejercer en iguales condiciones que los hombres su derecho a expresar públicamente sus ideas y opiniones y recibir información.

Históricamente el acceso a los medios de comunicación, desde su nacimiento en 1785, ha sido para las clases económicas privilegiadas vinculadas a los poderosos del momento: hombres ricos y blancos; es decir que quedaban por fuera las voces de los hombres que no pertenecían a las altas clases sociales y absolutamente todas las mujeres. La narración de la evolución del periodismo nacional no incluye a las mujeres, sin embargo el trabajo de la historiadora Magdala Velásquez Toro ha rescatado la incidencia de mujeres como Soledad Acosta de Samper colaboradora de revistas y periódicos, fundadora de la revista La Mujer- quien en 1892 presentó en un congreso internacional la monografía “Aptitud de la mujer para ejercer todas las profesiones y el periodismo en Hispanoamérica” planteando que “lo justo será abrir las puertas a los entendimientos femeninos”, solicitud vigente 128 años después porque en Colombia el 70% de los periodistas son hombres y el 30% mujeres según Cartografías de la Información (2019) del Centro de Estudios de la Fundación de la Libertad de Prensa, Flip.

Las publicaciones para mujeres, como la revista Letras y Encajes de principios del siglo XX, contenían temas sobre crianza, recetas de cocina o temas morales, hasta que con los movimientos sociales surgieron figuras con María Cano quien dejó huella en el periodismo por abordar discursos que eran propios de las voces masculinas como las luchas obreras, siendo además partícipe de la fundación de la revista Cyrano (1920). Sin embargo, es Agitación Femenina el primer medio de comunicación nacional “en favor de los derechos de la mujer y su condición en Colombia” creado en 1944 en la ciudad de Tunja, por mujeres de diferente procedencia social y política, con una circulación de dos años.

Desde entonces, poco se sabe de medios de comunicación cuyo enfoque sea la reivindicación de los derechos de las mujeres, siendo una de las necesidades más sentidas para reclamar la existencia de acceso a los medios de comunicación masivos para ejercer el derechos a la libertad de expresión – y de prensa - es dominada sobre todo por hombres, con poder económico, de origen urbano y muchas veces cercanos a los poderes políticos tradicionales del orden nacional y local constituyen los grupos propietarios de los medios de comunicación, con incidencia sobre las decisiones de directores, editores, reporteros: tres hombres, los más ricos del país, poseen el 57% de los medios.

“Muchos de los obstáculos y prácticas son manifestaciones de la discriminación basada en el género, además de otros factores, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la edad, la clase, la orientación sexual y la identidad de género, que sufren las mujeres en la región y que sigue generando disparidades en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en comparación con sus pares hombres. El impacto de estas prácticas discriminatorias es particularmente grave en el caso de mujeres que ejercen la libertad de expresión de manera activa y mantienen un alto perfil público, tales como las mujeres periodistas, las mujeres defensoras de derechos humanos y las mujeres políticas. De ahí, justamente, que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) le solicitara a Colombia en 2018 tomar medidas urgentes para proteger a personas defensoras de derechos humanos y líderes sociales”.

Esta situación de discriminación 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.

Según datos de la Fundación para la Libertad de prensa (FLIP), en Colombia son ocho asesinatos de mujeres periodistas en razón de oficio: Mariam Ruíz Castañeda (1987), Marta Luz López (1989), Silvia Margarita Duzán (1990), Diana Turbay Quintero (1991), Amparo Leonor Jiménez (1998), María Helena Salinas Gallego (2000), Elizabeth Obando (2002) y Flor Alba Núñez (2015) (<https://bit.ly/2v6PLDT>). A esta cuenta se suma dos mujeres han sido asesinadas por motivos vinculados al ejercicio de su profesión desde 2014. El 10 de septiembre de 2015, la periodista Flor Alba Núñez fue asesinada en Pitalito, departamento del Huila, al suroeste de Colombia. El 8 de octubre de 2017, Efigenia Vásquez Astudillo, periodista de la emisora indígena Renacer Kokonuko, fue asesinada en la región del Cauca, Colombia.

De acuerdo con el informe de la CIDH, la Federación Colombiana de Periodistas (Fecolper) señaló que “las particularidades que se asumen como mujer periodista se encarna muchas veces en abusos, coacción y acoso sexual, intimidación, abuso de poder y amenazas basadas en la condición de género”. En la misma línea, distintas periodistas colombianas han denunciado públicamente haber sufrido violencia y acoso sexual en el ejercicio de su profesión. Mabel Lara, Paola Ochoa, Claudia Morales y Claudia Julieta Duque denunciaron públicamente haber sufrido hechos de este tipo. En este contexto, la Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género de Colombia lanzó la campaña #PeriodistasSinAcoso para reconocer y denunciar el acoso sexual en los medios de comunicación.

La violencia sexual ha sido un arma de guerra contra las mujeres en el marco del conflicto armado interno colombiano, y mujeres periodistas han sido víctimas a manera de represión por

ejercer el periodismo. El caso emblemático ha sido el de la periodista Jineth Bedoya, secuestrada, torturada y violada por paramilitares, hecho que ha inspirado campañas como “Es hora de no

callar” y el decreto del “Día Nacional por la Dignidad de las Mujeres Víctimas de la Violencia Sexual en el marco del Conflicto Armado Interno”.

La Relatoría Especial de la CIDH ha subrayado que los Estados tienen la obligación de proteger a los y las periodistas, trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación frente a los actos de violencia. El informe “Mujeres Periodistas y Libertad de Expresión” (2018) de la CIDH especifica:

“Integrar una perspectiva de género en la protección de periodistas implica atender las necesidades particulares y riesgos específicos de las mujeres periodistas, asumiendo los principios de atención preferencial, interseccionalidad, transparencia y participación. En este sentido, una buena práctica del Estado colombiano es el ‘Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres’, de la Unidad Nacional de Protección de Colombia, que prevé la creación de un Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) de Mujeres, el cual cuenta con la participación de organizaciones de mujeres, órganos gubernamentales del Estado como la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y representantes de órganos internacionales como ONU Mujeres. (Ministerio del Interior de Colombia. Resolución 0805 de 2012)”.

Además de las violencias contra las mujeres por su ejercicio periodístico, la Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP) también ha informado sobre algunas de las discriminaciones que se viven al interior de los medios de comunicación, como la distribución de fuentes respondiendo a los estereotipos de género: “Tan solo el 21% de las mujeres periodistas cubren todos los temas o se encargan de secciones como política y justicia. “A la mayoría de mujeres periodistas se les encasilla en asuntos de sociales, cultura y publicidad, considerados como temas ‘suaves’” (Flip 2016). Así mismo, por sus atributos físicos, algunas mujeres han denunciado que son utilizadas para abordar fuentes masculinas con el propósito de “sacar la información”. Otro de los hallazgos discriminatorios de la Flip al interior de los medios son la violencia psicológica y “la inexistencia de condiciones igualitarias de trabajo y acceso a oportunidades. Los cargos de dirección en las mujeres periodistas representan sólo el 6%, mientras que en los hombres es del 40%” (Citado por la plataforma Pacifista en <https://bit.ly/38YpaYh>).

Este documento también plantea que algunos medios de comunicación han implementado iniciativas para incorporar la perspectiva de género tanto al interior de su estructura organizativa como en su agenda periodística. También se han desarrollado proyectos para analizar críticamente la forma en que las mujeres son representadas en las noticias y generar conciencia sobre su impacto en la perpetuación de estereotipos de género. Estos esfuerzos incluyen la iniciativa “Mujeres reescriben mujeres” (2018), a través de la cual el diario El Tiempo invitó a mujeres periodistas a reescribir 18 titulares calificados como “machistas” y que habían sido publicados en diversas publicaciones de Colombia y otros países. Sin embargo estas iniciativas no tienen perdurabilidad.

La Fundación para la Libertad de Prensa (FLIP) en su Informe anual 2019 “Callar y fingir, la censura de siempre”, reportó un aumento de 257 periodistas amenazados en el trienio del 2014-2016 a 583 periodistas entre el 2017 y el 2019 después de los Acuerdos de Paz, debido

los enfrentamientos entre grupos armados ilegales por la lucha del control del narcotráfico y otras economías ilegales en los departamentos de Arauca, Nariño y Valle del Cauca. Asimismo, documentó, 515 ataques a la prensa en el país, de los cuales 137 fueron amenazas, 4 secuestros y 2 homicidios, ocurridos en el 2019. En este mismo año, en el contexto de los 40 días de manifestaciones y cacerolazos que iniciaron el 21 de noviembre, 66 periodistas fueron agredidos. También informa sobre el registro de 66 casos de acoso judicial que afectaron a 75 periodistas.

En el caso de las violencias contra periodistas por enfrentamientos entre grupos armados ilegales se mencionan a Natalia Cabrera, reportera víctima de desplazamiento forzado del departamento de Nariño por causa de las amenazas contra su vida y su familia, y a la periodista antioqueña Andrea Aldana a quien sus fuentes le dijeron que “por allá no se podía volver a aparecer” después de la publicación de su crónica sobre el enfrentamiento entre la Autodefensas Gaitanistas de Colombia y la banda de los Caparrapos por el control de las rutas del narcotráfico en la subregión del Bajo Cauca antioqueño.

Si bien, los capítulos del Informe de la FLIP hacen referencia a casos y cita opiniones de mujeres periodistas amenazadas, censuradas, acosadas judicialmente, entre otras, los datos presentados en este Informe no se encuentran discriminados por sexo, por lo que no es posible obtener panorama cuantitativo de las afectaciones dirigidas a las mujeres periodistas.

Sin embargo, vale la pena destacar el capítulo “Al hablar de mujeres”, en el cual la FLIP destaca “el liderazgo que han tenido las mujeres periodistas en el posicionamiento de los asuntos de género (...)” y hace referencia a los riesgos, dificultades y agresiones adicionales y particulares que viven las mujeres periodistas, sobre todo cuando informan sobre temas de género y violencias de género. En este aparte, se nombran y citan las periodistas Catalina Ruiz Navarro (Columinista de El Espectador) con un proceso penal vigente por la publicación de dos columnas que hablan de las denuncias realizadas por Verónica Pinto por violencia intrafamiliar contra su ex-esposo, el representante a la Cámara Andrés Villamizar; Mariángela Urbina (periodista de El Espectador y una de las creadoras de Las Igualadas, videocolumna) por las agresiones en su contra que incluyen amenazas de violencia sexual a través de redes sociales a raíz de su trabajo periodístico en Las Igualadas.

Violencia digital contra mujeres periodistas

En cuanto a la violencia de género (VBG) en línea contra mujeres periodistas se observó, según Fundación Karisma, que estas mujeres sufren innumerables casos de violencia por el trabajo que hacen, pero sobre todo por su género. Al reconocer la violencia, sin embargo, hay una disociación de la causa (periodismo) y la forma (género). La violencia se ha naturalizado en esta profesión y la violencia no se reconoce como de género, sino como parte del trabajo periodístico.

El informe: “Derechos de la mujer en línea” de Fundación Karisma, especifica las características del acoso en línea que las mujeres periodistas informan: 1. Mensajes que transmiten estereotipos

sexistas, sexuales y agresivos, donde el cuerpo es el arma y el campo de batalla para este tipo de violencia. 2. La descalificación es cuestión rutinaria, en donde la familia y las relaciones personales en especial, la constante referencia a sus hijos y/o hijas- así como el aspecto físico, son citadas constantemente para intimidar o atacar. 3. La intimidación no cae en las ideas o los argumentos, sino más bien en el hecho de que es una mujer la que expresa una opinión. 4. Los temas que más a menudo desencadenan la violencia contra las mujeres periodistas son los relativos a los derechos de la mujer o de la comunidad LGBTI, al género y feminismo, a la denuncia del sexismo y el machismo en la sociedad, o al contenido político.

Las consecuencias de este tipo de violencia incluyen: 1. Cambio de hábitos, tal como cerrar cuentas en línea de redes sociales o la autocensura, así como el cambio de sus prácticas periodísticas a plataformas fuera de línea porque se concibe la web como un entorno violento, que puede crear una representación insuficiente de los informes de las mujeres y de sus opiniones en los medios de comunicación en línea. 2. El uso de apodos, seudónimos o alter egos para evitar que el debate se personalice y se vuelva violento. 3. La publicación –“retweets”– de mensajes violentos, con el objetivo de llamar la atención y exponer a la persona agresora. 4. El bloqueo de las cuentas de las personas agresoras y las denuncias ante las autoridades y los servicios de medios sociales. 5. El aumento de los niveles de estrés y los sentimientos de miedo y vulnerabilidad, entre otros. 6. Las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley que reciben quejas, por lo general, no saben cómo manejarlas, tienen recursos precarios o no entienden las amenazas, ya que para ellas parece que no tienen verdaderas consecuencias para la víctima. Los consejos que las mujeres periodistas reciben en su entorno personal y laboral (es decir, compañeros/as de trabajo, familiares, amistades), aunque bien intencionados, tienden a recomendarles que ignoren los ataques y, con frecuencia, les aconsejan no preocuparse. Las mujeres periodistas que participaron en el estudio también identificaron que el mundo académico muestra apatía por esta situación. La percepción general que resulta de la investigación liderada por Fundación Karisma es que el papel de la mujer en internet, incluso de las mujeres educadas y con perfiles activos en línea, tiene que ser pasivo y tranquilo, no debe romper con el status quo o, de lo contrario, tener una voz y expresarla en plataformas digitales será causa de esta violencia.

Existe un gran desconocimiento de todas las partes - víctimas, autoridades y la sociedad en general - sobre cómo se manifiesta la violencia de género en línea, en particular, contra las mujeres periodistas.

La encuesta de acceso, uso y apropiación de las TIC por parte de las mujeres en Colombia, hecha por el MinTIC, señala que el 41% de las colombianas ha conocido algún caso de violencia contra las mujeres en las TIC. Sin embargo, varias formas de violencias de género se perciben como poco riesgosas. “Para las encuestadas las mayores formas de violencia de las que han sido víctimas las mujeres se refieren a la revisión y control de sus correos (9.2%) y al envío de mensajes ofensivos (6.4%) y por lo que más han sido discriminadas a través de Internet ha sido por su apariencia física (42%) y por su orientación sexual (42%)”.

Las cifras son alarmantes por ello resulta preocupante que se subestimen las violencias contra las mujeres en los espacios digitales, ya que producen afectaciones desde su emocionalidad y relacionadas con la violencia psicológica que generalmente causan daños en la vida laboral,

familiar, esto sin desconocer que muchas de estas traspasan a violencias físicas como los abusos sexuales.

Las violencias digitales pasan desapercibidas y se visibilizan cuando terminan en un hecho fatal, en Colombia no existe un tipo penal concreto sobre el tema. En el país las leyes y políticas que tienen que ver con tecnologías de comunicación e información no reconocen los derechos de las mujeres al acceso a la información y tampoco las violencias que pueden sufrir en los espacios digitales, las políticas relacionadas con violencias contra las mujeres no incluyen el tema de la tecnología ni reconocen la importancia.

La ley 1257 de 2008 es la herramienta jurídica más cercana que se tiene, pero infortunadamente no es conocida por parte de funcionarias, funcionarios y no necesariamente cuando se conoce se aplica, por ello es muy importante garantizar mecanismos para su implementación.

Referencias

FLIP. (2019). Informe: Callar y fingir, la censura de siempre. En:
[https://www.flip.org.co/images/Documentos/Informe_Anual_FLIP_2019_Callar_y_fingir.p df](https://www.flip.org.co/images/Documentos/Informe_Anual_FLIP_2019_Callar_y_fingir.pdf)

Fundación Karisma con el apoyo de la World Wide Web Foundation y la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional. (2015). “Derechos de la mujer en línea”, una iniciativa de investigación y promoción de políticas para el empoderamiento de la mujer a través de la web.

Mesa por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (2015). “La misma historia otra vez”. Vivencias de mujeres y barreras de acceso a la justicia. Ley 1257 de 2008. Tercer informe de seguimiento a la Ley 1257 de 2008. Colombia.

Relatoría Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer ACNUDH

"Libertad de expresión en México: violencia contra mujeres periodistas "

INFORME

- 1. Sírvase indicar si existen casos de violencia de género y de acoso contra las mujeres periodistas en su país. En caso afirmativo, sírvase especificar cómo se documentan esos casos y describir la respuesta del Estado, o la falta de ella, a tales casos, incluyendo ejemplos de buenas prácticas.***

En los últimos 7 años, ejercer el periodismo se ha convertido en una de las actividades más peligrosas en el país. De acuerdo a la organización Reporteros Sin Fronteras, México se coloca como el país en paz con el mayor número de asesinatos de periodistas (10)¹.

En este contexto, es que las comunicadoras enfrentan condiciones estructurales que las limitan o exponen a peligros por defender su labor como periodista, a su vez que, la dimensión de género (el ser mujeres), adquiere una connotación particular que las lleva a enfrentar mecanismos de discriminación y el reconocimiento de su participación activa en el espacio público².

¹ Reporteros Sin Fronteras (RSF), *Balance 2019 de periodistas asesinados, detenidos, secuestrados y desaparecidos en el mundo*, Puede consultar el informe en [línea](#).

² Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Mujeres periodistas y libertad de expresión. Discriminación y violencia basada en*

Ante la ausencia de una metodología que documente las agresiones contra las mujeres periodistas y comunicadoras y que cuente con perspectiva de género, es que Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC) ha desarrollado una metodología para documentar las violencias y atentados contra la libertad de expresión.

Para llevar a cabo este tipo de documentación se desarrolló una metodología que analiza de manera integral los casos de violencia contra mujeres periodistas bajo un enfoque de derechos humanos y transversalizando la perspectiva de género de cada elemento a considerar dentro de los hechos del incidente o agresión³:

- Localización
- Medio
- Cargo
- Fuente de información
- Cobertura
- Perpetrador
- Tipo de Agresión
- Tipo de Violencia
- Modalidad de Violencia

Para determinar si una agresión o el ejercicio de violencia contra una mujer periodista se trata de un ataque que atenta el ejercicio periodístico o su derecho a comunicar, se analizan algunos componente relacionados al hecho constitutivo de la agresión: si el ataque se realizó durante la actividad periodística; si hay antecedentes de seguridad; si recientemente se publicó o difundió algún material que pudiera afectar intereses de terceros; qué tipo intención muestra la agresión

el género contra las mujeres periodistas por el ejercicio de su profesión, analiza 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 que éstas enfrentan en el ejercicio de su libertad de expresión. Puede consultar el informe en el [micrositio](#) del informe.

³ Cabe mencionar que, aunque existen varias organizaciones que documentan atentados contra periodistas tales como Artículo 19, Periodistas de a Pie, Reporteros Sin Fronteras, Propuesta Cívica y la Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos “Todos los Derechos para Todas y Todos” (Red TDT), Cimac es la única organización que se especializa en la documentación de atentados contra la libertad de expresión con enfoque de género.

(daño directo, material, intimidación, bloqueo informativo, otras) para la periodista, su familia, comunidad, el colectivo o el medio donde colabora; el tipo de violencia que se efectuó (psicológica, física, sexual, patrimonial o económica).

También se consideran las violaciones a derechos humanos derivados del atentado en contra de la periodista: si la agresión fue realizada por una persona que desempeña una función pública (agente del estado); acciones por omisión, comisión y aquiescencia por parte de instituciones encargadas de la protección, acceso de justicia, centros de información y espacios públicos; así como las consecuencias derivadas de la agresión y en sus múltiples espacios sociales (personal, familiar, comunitario, organizacional, social).

La información sobre las agresiones y violencias nos permite visibilizar, analizar y difundir las condiciones de violencia específicas que enfrentan las periodistas:

- ✓ El limitado acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión en los medios de comunicación; el poco acceso a conocimientos teóricos y prácticos de las tecnologías de la información TIC.
- ✓ El reiterado uso de estereotipos sexistas, discriminación y violencia en los contenidos de todo tipo de medio de comunicación.
- ✓ En las condiciones laborales precarizadas.
- ✓ El acoso laboral ejercido por parte de directivos y compañeros.
- ✓ La falta de voluntad política de los gobiernos por fomentar la incorporación de políticas públicas para involucrar la participación activa de las mujeres en los medios.
- ✓ La falta de generación de marcos normativos para proveer acceso de justicia interseccional.
- ✓ La generación de programas de atención y protección integral que centran a las mujeres no como objetos de protección sino como sujetas de derechos humanos.
- ✓ La necesidad de construir políticas públicas integrales que den seguimiento a las recomendaciones de los tratados internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

De esta manera, para poder identificar los diferentes tipos y niveles de violaciones de los derechos humanos de las mujeres en materia de libertad de expresión, es que partimos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la cual, se integra para identificar los tipos de violencia y modalidades de violencia y ampliamos la concepción integral de los derechos humanos de las mujeres comunicadoras y periodistas, reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Convenciones Internacionales como La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para".

Cabe destacar, que hay un nuevo espacio en donde se han suscitado múltiples formas de agresión que aún no contempla la LGAMVLV, pero está considerada por diversas organizaciones sociales como una de las modalidades de violencia que más atenta contra las mujeres periodistas, es decir, la Violencia en Línea⁴.

El Programa de Libertad de Expresión y Género de Comunicación e Información de la Mujer A.C. (CIMAC) documentó que del 1 de diciembre del 2019 hasta el 31 de marzo del 2020 hubo **196 casos de violencia contra mujeres periodistas en 26 de los 32 estados del país.**

Las entidades donde se concentró la mayor parte de las agresiones fueron: la **Ciudad de México (21%) y Coahuila (12%)**, seguido de **Guerrero (9%) y Puebla (8%)**. De estos casos, dos fueron feminicidios; uno fue el de Norma Sarabia Garduza (Tabasco)⁵ y el otro de Mara Elizabeth Mares de la O (Aguascalientes)⁶.

⁴ [La violencia en línea](#) refiere a los actos de violencia de género cometidos en plataformas de redes sociales y correo electrónico; los cuales pueden causar daño psicológico y emocional, refuerzan la misoginia, la exclusión de las mujeres en la vida pública y pueden conducir a formas de violencia sexual y otras formas de violencia física.

⁵ Reporteros Sin Fronteras, Pronunciamiento: *Norma Sarabia Garduza , sexta periodista asesinada en México en lo que va de año*, 14 de junio 2019, disponible en: <https://www.rsf-es.org/news/mexico-norma-sarabia-garduza-sexta-periodista-asesinada-en-mexico-en-lo-que-va-de-ano/>

⁶ Nota de prensa, *Confirman que mujer asesinada en un Hotel era columnista de un medio digital*, 21 de septiembre 2019, medio digital Binoticias.com, disponible en:

En este último caso, las autoridades siguen sin considerar su feminicidio relacionado con su trabajo periodístico aunque CIMAC recogió el testimonio de la familia y colegas del medio en donde denunciaron que la periodista había recibido amenazas.

Durante este periodo, se han documentado siete casos de desplazamiento forzado por parte de mujeres periodistas y comunicadoras en México, de los cuales, tres se convirtieron en exilio. El fenómeno de desplazamiento forzado se ha convertido en una problemática que se produce como consecuencia de la violencia estructural, la militarización del territorio y la impunidad.

A su vez, el tipo de violencia más frecuente que enfrentan las periodistas es la violencia psicológica (58%), se sigue haciendo uso de la violencia física (19%) y la violencia patrimonial (11%). Uno de los recursos más recurrentes en el actual gobierno, ha sido el despido masivo de periodistas como parte de estrategias para la regulación de la publicidad oficial y como método de represión a medios disidentes⁷, lo cual refiere un aumento de la violencia laboral (6%).

Las periodistas son atacadas continuamente por informar temas relacionados a corrupción, violaciones a derechos humanos, situaciones de inseguridad en las entidades por el control del territorio de estructuras criminales y por darle voz a víctimas de casos de violencia feminicida, desapariciones y movimientos sociales.

Como evidencia de esta violencia institucional, se ha documentado que el 57% de los ataques son perpetrados por funcionarios estatales. Las agresiones más frecuentes son a través de actos de intimidación y hostigamiento como es el bloqueo informativo y amenazas.

Sin embargo, la violencia escala a tal grado que la línea entre una amenaza y un feminicidio es tan delgada, que hay casos de mujeres periodistas que han sido

https://binoticias.com/nota.cfm?id=64258&fbclid=IwAR1hfJfBGB1W2SAIpf2Gk53dt3PqTtiwCdjgaNk4Eg8T1pyy_BsCJLc8xIU

⁷ Nota de prensa, *Más de 400 despidos o recortes a la publicidad oficial: Qué está pasando con el periodismo en México*, medio digital RT.com, 21 enero 2019, disponible en <https://actualidad.rt.com/actualidad/302801-despidos-recortes-crisis-periodismo-mexico>

sistemáticamente reiterados los intentos por acallar su voz. Algunos de los casos emblemáticos son⁸:

- María del Carmen Aristegui Flores. Esta periodista reveló los actos de corrupción del actual presidente, Enrique Peña Nieto, y no solo perdió su trabajo como titular del programa de noticias de mayor rating a nivel nacional. Desde entonces, ha sido víctima de violencia y persecución por parte de elementos del gobierno federal de Enrique Peña Nieto. Ella y su hijo, un menor de edad de 16 años, son dos de las víctimas del espionaje contra periodistas y personas defensoras de derechos humanos.
- Anabel Hernández García. Esta periodista ha evidenciado las relaciones entre “El Chapo Guzmán” y autoridades mexicanas. La periodista ha sido víctima de reiterados intentos de allanamiento, violencia digital, acoso policiaco y denuncias por daño moral de parte de ex gobernadores.
- Patricia Mayorga Ordoñez. Periodista en situación de desplazamiento forzado interno, esta periodista colaboraba directamente con el Semanario Proceso realizando investigaciones sobre corrupción, crimen organizado y violaciones a los derechos humanos en Chihuahua. Tras el asesinato de la periodista Miroslava Breach Velducea, Patricia Mayorga se vio forzada a abandonar su residencia en la ciudad de Chihuahua, luego de recibir diversas amenazas por el ejercicio de su labor periodística y por su participación como fundadora de la Red Libre Periodismo colectivo.
- Lydia María Cacho Ribeiro. Esta periodista feminista que ha revelado la operación de redes de trata y tráfico sexual infantil por parte de políticos, empresarios y grupos criminales en México. Lydia Cacho también fue amenazada por José Ramón Hernández, ex agente del Cuerpo Especial Antisecuestros de Torreón, Coahuila, y de Alfredo Jiménez Potenciano, presunto narcotraficante, por defender a las parejas sentimentales de éstos y protegerlas. En diciembre de 2005 tras la demanda por difamación interpuesta por Kamel Nacif Borge. Hasta agosto del 2012, Lydia Cacho se

⁸ La información proporcionado de los casos corresponde a la documentación que tiene acceso el Programa de Libertad de Expresión y Género en CIMAC.

hallaba temporalmente fuera de su país a causa de amenazas de muerte, pero el 21 de julio del 2019, dos hombres desconocidos allanaron el domicilio de la periodista, robaron equipo y material periodístico de contenido sensible y mataron una perra que protegía la casa. Desde ese momento Lydía Cacho eligió autoexiliarse⁹.

Desde este panorama es que las periodistas no solo enfrentan la violencia cotidiana y de la delincuencia común, sino también de estructuras criminales, en particular de los grupos de poder que dominan la región y están a merced de funcionarios públicos, empresarios o de grupos de choque. Para CIMAC, lo que lleva a reconocer como un elemento de mayor peligro es identificar el nivel de poder que tiene el agresor, es decir, a más acceso al poder, son más los recursos para agredir y violentar a la periodista.

La labor periodística de las mujeres es necesaria para una sociedad plural que pueda contar con una visión diversa; las coberturas que realizan las mujeres incluyen un panorama que involucra la perspectiva de género, la cual, es fundamental para erradicar roles de género, lenguaje sexista, cosificación de la mujer, revictimización, amarillismo y violencias diferenciadas.

A pesar de lo anterior, ejercer el periodismo significa estar bajo un constante ataque sistemático. La violencia generalizada en el país, sumada a la violencia política, la violencia de género, racismo y condiciones estructurales de exclusión y precarización, ha colocado a las periodistas en una compleja situación que empeora con los años.

2. Sírvase indicar si su país cuenta con sistemas de alerta temprana y respuesta rápida, como líneas telefónicas de urgencia, plataformas en línea o puntos de contacto de emergencia que funcionen las 24 horas del día para garantizar que los periodistas y otros agentes de los medios de comunicación tengan acceso inmediato a medidas de protección cuando se vean amenazados.

⁹ Medio Pie de Página, [Lydía Cacho, sus perras y la violencia contra la prensa](#), publicado 28 de julio de 2019.

Desde el año 2012, diversas organizaciones de sociedad civil, constituidas en el Espacio de la Sociedad Civil (desde ahora referido como Espacio OSC)¹⁰, lograron impulsar una [Ley para la Protección de Personas Defensoras de los Derechos Humanos y Periodistas de México](#) y desde el cual se crea el Mecanismo de Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas¹¹.

De acuerdo a información proporcionada el pasado 26 de agosto, durante la presentación [“Diagnóstico sobre el funcionamiento del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas”](#) por parte de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, del 1 de diciembre de 2018 a agosto de 2019, el número de periodistas beneficiarios de este Mecanismo era un total de 321 periodistas: 80 mujeres y 241 hombres y se había registrado el asesinato de 11 periodistas, algunas de ellas eran beneficiarias del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas¹².

Parte del problema del aumento de la violencia hacia las mujeres periodistas, refiere a que se perpetúa dos elementos principales: la impunidad y la falta de capacidad del Estado mexicano para implementar una política pública integral para proteger a las personas defensoras de derechos humanos y periodistas ¹³.

Las organizaciones que componemos este Espacio OSC (entre ellas Cimac), consideramos que el gobierno en turno no ha construido una efectiva gestión política en materia de derechos humanos y tampoco ha mostrado interés en pronunciarse

¹⁰ El Espacio OSC es el Espacio de Organizaciones de la Sociedad Civil para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, un conjunto de organizaciones mexicanas e internacionales que trabajan en México. Puede consultar su trabajo en el sitio: <http://espacio.osc.mx/>

¹¹ El Mecanismo de protección de personas defensoras de derechos humanos y periodistas tiene como objetivo implementar y operar las medidas de prevención, medidas de protección y medidas urgentes de protección que garanticen la vida, integridad, libertad y seguridad de las personas que se encuentren en situación de riesgo. <https://www.gob.mx/defensorasyperiodistas>

¹² Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, [Comunicado de Prensa](#), 26 de agosto 2019.

¹³ Espacio OSC, Comunicado de prensa *México necesita una Política Pública Integral para proteger a las personas defensoras y periodistas*, Puede consultar el comunicado en el sitio: <http://espacio.osc.mx/mexico-necesita-una-politica-publica-integral-para-proteger-a-las-personas-defensoras-y-periodistas/>

a favor de la libertad de expresión o en promover el derecho a defender los derechos humanos. Desde CIMAC identificamos algunas falencias y áreas de oportunidad que el Mecanismo federal presenta:

- a) Limitada capacidad humana y presupuestal.
- b) Falta de una debida coordinación interinstitucional entre la Federación y los estados.
- c) Falta por incorporar una perspectiva de género interseccional e intercultural en la promoción, implementación y seguimiento de acciones de protección.
- d) Falta constituir acciones institucionales que transformen las condiciones estructurales que desencadenan la violencia y garanticen el ejercicio periodístico de las mujeres en las entidades.

En resumen, el Estado mexicano debe construir una política de protección integral desde la perspectiva de género encaminada a garantizar el ejercicio del derecho a defender derechos humanos y la libertad de expresión de las periodistas. Para lograr esta política de protección integral, es fundamental que el Estado México cumpla con las recomendaciones emitidas en materia de justicia para las mujeres desde el Comité de expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Mecanismo de Seguimiento Belem do Pará, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, así como la Relatoria Especial para la Libertad de Expresión del Sistema Interamericano.

3. Sírvase especificar si existen programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de que se produzcan actos de violencia y acoso en el mundo laboral para las mujeres periodistas, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que respaldan la violencia y el acoso.

La violencia más común que las mujeres reciben en sus ámbitos de trabajo es la violencia sexual, la cual, incluye comentarios sobre su vestimenta, frases sexistas, miradas lascivas, así como condicionamiento de crecimiento laboral, de información o de entrevistas a cambio de invitaciones personales o de carácter sexual.

Aunque existen normas administrativas dispuestas en atender el caso de violencia sexual prevista en la Ley Federal del Trabajo, no se ha desarrollado algún protocolo de actuación, investigación o programa social que atiende de manera oportuna el hostigamiento y acoso laboral.

Al contrario, el tema es destinado a un carácter de ética y buenas prácticas facultadas por algún instrumento de administración interna en los centros del trabajo. De esta manera, las periodistas, fotógrafas y comunicadoras han denunciado que en la mayoría de los casos, las empresas encubren a los agresores o son cómplices de este tipo de violencias. La mayor parte de estas denuncias quedan impunes porque no tienen protocolos internos para tratar estas agresiones o por desconocimiento de mecanismos que lleven atender o conducir las denuncias.

El acoso y hostigamiento laboral, no solamente formar parte de la cadena de violencia que enfrentan las mujeres periodistas, sino es producto de las condiciones desiguales laborales, la precarización y la falta de acceso a una procuración de justicia que el Estado mexicano debe garantizar. Para erradicar estas prácticas no es solo necesario legislar una Ley de trabajo que garantice condiciones de derechos laborales y la construcción de protocolos facultativos para denunciar este tipo de violencia en el ámbito laboral.

A su vez, es fundamental que existan campañas de prevención dentro de las empresas, medios de comunicación y redacciones que ayuden a erradicar estereotipos sexistas y otras formas de discriminación de género de los contenidos en los medios; fomentar la profesionalización y capacitación de profesionales en igualdad de género; promoviendo el acceso y participación de las mujeres en los medios de comunicación, en particular en la toma de decisiones y la representación de género en las noticias y en la publicidad ; construyendo códigos de autorregulación y políticas editoriales a favor de la igualdad de género; protocolos de atención adecuados para presentar quejas o denuncias y que aseguren la no estigmatización de la denunciante por parte de compañeros y jefes, así como información certera sobre dichos procedimientos para evitar cualquier tipo de obstáculo al momento de realizar la denuncia.

4. *Sírvase especificar si se reconoce como delito la violencia en línea y facilitada por las TIC contra la mujer, en particular los casos de asesinatos, amenazas de violación y acoso de mujeres periodistas.*

Un nuevo ámbito en donde se desarrolla la violencia hacia las periodistas responde a nuevas prácticas de comunicación relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y a la denominada [violencia en línea](#)¹⁴. Los agresores se han hecho de nuevas herramientas y han trasladado todas estas violencias del espacio físico, al espacio digital¹⁵.

Ante esto, las periodistas se enfrentan a obstáculos nuevos para poder ejercer de forma plena y digna su labor. De acuerdo a la organización feminista “Luchadoras”, existen por lo menos [13 formas de agresión](#) relacionadas con las TIC en contra de las mujeres entre las cuales están el acceso o control no autorizado, la suplantación o robo de identidad, discriminación, acoso, amenazas, difusión de información íntima, extorsión, desprestigio, entre otras.

En el informe “Herencia de un sexenio: Simulación y desplazamiento. Violencia contra mujeres periodistas 2012 – 2018”, CIMAC documentó que el entorno digital fue la tercera modalidad de violencia más utilizada para atacar contra las comunicadoras. Durante este periodo, se registró un aumento de un 68% el uso de campañas de desprestigio y agresiones orquestadas por cuentas falsas en redes sociales por parte de funcionarios públicos o simpatizantes de partidos políticos (particularmente del partido de MORENA y el Partido Revolucionario Institucional).

En la actual gestión de gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador, CIMAC ha documentado **23 ataques de violencia digital contra mujeres**

¹⁴ La violencia en línea refiere a los actos de violencia de género cometidos en plataformas de redes sociales y correo electrónico; los cuales pueden causar daño psicológico y emocional, refuerzan la misoginia, la exclusión de las mujeres en la vida pública y pueden conducir a formas de violencia sexual y otras formas de violencia física.

¹⁵ El Consejo de Derechos Humanos de la ONU, a través de la Resolución L13, sobre la promoción, protección y goce de los derechos humanos en Internet, que reconoce que los mismos derechos de que las personas gozan en la vida real, deben prevalecer en el ciberespacio, en particular la libertad de expresión.

periodistas, siendo Twitter, Facebook y WhatsApp las principales redes sociales en donde se efectúan las agresiones.

Además, se siguen perpetuando prácticas de espionaje hacia periodistas y personas defensoras del derecho a comunicar. Estrategias que van desde el uso del software Pegasus hasta el acceso no autorizado a cuentas personales como puede ser correos electrónicos, cuentas de redes sociales, grupos de WhatsApp, remoción de contenidos de publicaciones o eliminar páginas de medios.

Los tipos de ataques en línea más frecuentes tienen que ver con el control y manipulación de la información en las plataformas digitales ya sea para borrar, cambiar o falsificar información; el envío de amenazas por mensajes no solicitados; el uso de expresiones discriminatorias en comentarios abusivos o en oleadas de mensajes que incitan a la violencia; el uso de lenguaje misógino para acosar, agredir o insultar; amenazas que atentan contra la vida personal, familiar y laboral; así como la generación de campañas de desprestigio que buscan difamar o generar calumnias de las periodistas. La mayoría de estos actos están acompañados de mensajes con contenidos de expresiones sexistas y descalificando la labor de las periodistas.

Como consecuencia de los impactos de estos ataques, es que las periodistas van generando patrones de conducta que tiene efectos en su labor a comunicar y su acceso a las TIC's: las periodistas se abstienen de usar sus redes; dejan de compartir sus investigaciones, notas u opiniones (autocensura); dejan de cubrir líneas de investigación relacionados a temas como son violaciones a derechos humanos, seguridad, crimen organizado, corrupción, deportes, o congreso, temas que son tradicionalmente son cubiertos por hombres.

5. Sírvanse indicar si se han adoptado mecanismos transparentes de denuncia para los casos de violencia contra las mujeres periodistas, tanto en línea como fuera de línea y facilitados por las TIC, y, en caso afirmativo, si se dispone de políticas y procedimientos para informar y solicitar la eliminación de contenidos perjudiciales y si se puede acceder a ellos fácilmente.

Con respecto a la violencia contra de mujeres periodistas en plataformas digitales, Artículo 19 ha documentado diversos mecanismos de ataques contra los medios digitales y sobre plataformas, los cuales se utilizan para censurar contenidos que deberían estar a disposición de la sociedad como “políticas de las plataformas digitales, el abuso de la protección de la propiedad intelectual, el uso indebido del derecho electoral, y las solicitudes gubernamentales a las plataformas digitales para la remoción de contenidos”¹⁶.

Además, en México se está perfilando una serie de iniciativas normativas que atentan contra la privacidad y la regulación jurídica del uso del internet. Actualmente, el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) amenaza el principio de “neutralidad de la red” bajo el cual los proveedores de internet (como Telmex, AT&T, Movistar) gestionan el tráfico en línea sin abusos y sin discriminar por origen, destino, aplicación, contenido o tipo de datos”. Gracias a este principio, los y las usuarias tienen la libertad de consumir, sin limitaciones, lo que quieran en internet, fomentando la diversidad de contenidos y la competencia justa.

El IFT propuso una iniciativa que pone en riesgo la neutralidad de internet a través de la permisividad de cobros extras por parte de los proveedores, la limitación de la competencia justa entre empresas y creadores de aplicaciones y contenidos; poner en juego la privacidad de los y las usuarias, y avala el bloqueo de aplicaciones y servicios por parte del Estado en “situaciones de emergencia y seguridad nacional”

Ante esto, hay retos importantes para asumir. Desde organizaciones especializadas en materia de tecnología digital e información como SocialTIC, asumen desafíos como:

- Eliminar narrativas simplistas que no abren un verdadero debate y solo fomentan la confrontación y división entre usuarios (trolls y fake news cuyo

¹⁶ Artículo 19. Informe: *Ante el Silencio, ni borrón ni cuenta nueva*. 2 de abril de 2019. Disponible en: <https://articulo19.org/niborronnicuentanueva/>

único propósito es generar clicks y “tráfico” en los sitios que generan y comparten dicha información.

- Generar comunicación real desde las organizaciones civiles con usuario para que las causas se vuelvan una lucha en lo cotidiano, saber si las campañas que se realizan en internet tiene un impacto real en los usuarios formar alianzas que trasciendan el internet.
- Evidenciar la importancia que tiene la generación de datos nuevos como los datos biométricos para promover su cuidado para evitar que tanto empresas como gobiernos puedan hacer mal uso de los mismos.
- Cultura de protección de datos personales: contar con normativas estrictas y actualizadas al contexto digital es esencial para implementar acciones de protección y sanción a los abusos, la mayor protección se dará cuando como usuarios de servicios digitales consideremos qué empresas y gobiernos minimizan la colección de datos y los protegen de manera responsable.

Para contrarrestar la violencia en línea, es necesario contar con marcos normativos, protocolos de investigación y atención e investigaciones especializadas de patrones de agresiones contra mujeres periodistas (conocer las agresiones, quiénes agreden, etc). Es necesario que las empresas responsables de las plataformas en línea y redes sociales, generen acciones preventivas (como son campañas para erradicar la violencia de género, el uso de protocolos de autoprotección o mejorar el acceso de centros de ayuda para las personas usuarias), así como la conformación de plataformas de denuncia, rendición y transparencia en el manejo de la protección de la identidad e información en redes sociales, así como la construcción de un internet inclusivo y libre de violencia de género.

6. Sírvase indicar los problemas a los que se enfrentan las mujeres periodistas al informar sobre casos de violencia de género y especifique si existen buenas prácticas a este respecto.

Para CIMAC, el patrón de impunidad, la discriminación por razones de género y las desigualdades estructurales son las condiciones que permiten que persistan las agresiones y violaciones de derechos humanos hacia mujeres periodistas.

De esta manera, queremos dar cuenta de algunos obstáculos y desafíos que deben de considerarse para atender, prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres periodistas y comunicadoras y para formular políticas eficaces que procuren seguridad y protección a las mujeres periodistas:

1. Vemos con preocupación cómo las periodistas y comunicadoras enfrentan nuevos contextos adversos que las limitan o exponen a peligros por defender su labor como periodistas y las condiciones de género que, como mujeres, las lleva a enfrentar mecanismos de discriminación y el reconocimiento de su participación activa en el espacio público.

Es necesario que el Estado reconozca que la labor que realizan las mujeres periodistas es una condición indispensable para la vida democrática en un Estado de derecho sólido y para la construcción de procesos de pacificación en contextos de violencia y militarización.

2. Creemos que una Política Pública Integral con perspectiva de género puede posibilitar a que las mujeres periodistas puedan ejercer de forma libre y segura sus labores.

Siendo esencial que esta política no sólo identifique a las periodistas como objetos de protección sino como sujetas de derecho. Por ello es necesario dar cuenta de las limitaciones del modelo y de la necesidad de fortalecer las políticas existentes como el Mecanismo Federal y encauzar los esfuerzos hacia la discusión y construcción de una Política Pública Integral de Protección que atienda a las necesidades diferenciales y riesgos específicos de las mujeres periodistas, así como garantizar el derecho a defender derechos humanos, el ejercicio periodístico y la libertad de expresión acorde a los estándares internacionales de derechos humanos.

3. Se debe garantizar que el Estado transversalice la perspectiva de género y promueva un enfoque de derechos humanos interseccional e intercultural en el marco de todas sus obligaciones para:

- Respetar los derechos de las personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.
- Prevenir violaciones a los Derechos de las Personas Defensoras de Derechos humanos y Periodistas debidas a su labor.
- Proteger y garantizar los derechos a la vida e integridad personal de las mujeres periodistas cuando se encuentran frente a una situación de riesgo debido a su labor.
- Investigar, juzgar, sancionar, reparar y dar garantías de no repetición a las violaciones contra personas defensoras de derechos humanos y periodistas.

Dar seguimiento a las recomendación realizadas en el Informe de la [Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH](#) sobre Mujeres Periodistas:

- a) Llevar a cabo investigaciones diligentes, imparciales y efectivas orientadas a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de actos de violencia basada en el género contra mujeres periodistas en el ejercicio de su labor.
- b) Divulgar información clara sobre los servicios y mecanismos legales disponibles para amparar a las víctimas de violencia basada en género. Estos esfuerzos deben incluir programas dirigidos a periodistas, en alianzas con redes de mujeres, organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación y organismos internacionales.
- c) Aplicar normas que contemplen una sanción efectiva de la violencia basada en el género contra mujeres periodistas en el curso de su trabajo.
- d) Asegurar que las mujeres periodistas que sean víctimas de actos de violencia tengan un acceso adecuado a servicios integrales de apoyo, lo que incluye centros de acogida, servicios psicosociales, asesoramiento, atención médica y servicios jurídicos y sociales. Para esto, es necesario instruir adecuadamente a los funcionarios públicos sobre los derechos de las mujeres periodistas.

Elaboró: Adriana Ramírez Vanegas y Lucía Elisa Moguel Osorio
Coordinación: Lucía Lagunes Huerta
Contacto: cimacredes@gmail.com