



# Instalar el equilibrio



## IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERIODISMO

Información del Editor: Federación Internacional de Periodistas,  
Résidence Palace, Rue de la Loi 155, 1040 Bruselas, Bélgica

Copyright: Esta publicación no puede reproducirse total ni parcialmente, por cualquier medio, sin el consentimiento escrito del editor. Los contenidos de esta publicación tienen derechos de autor, y los derechos de las colaboraciones los tienen los autores. Todos los derechos reservados.

ISBN: 9789490116026

El autor es responsable de la elección y presentación de los hechos contenidos en esta publicación y de las opiniones expresadas que no necesariamente son las de la UNESCO y la LO.TCO y no comprometen a las organizaciones. Las identificaciones/denominaciones utilizadas y la presentación de material en la publicación no implican en absoluto la expresión de una opinión por parte de la UNESCO o la LO.TCO en lo que se refiere al estatus legal de cualquier país, territorio, ciudad o área o sus autoridades, o referente a sus fronteras o límites.

Diseño: Mary Schrider

Impresor: Druk Hoeilaart, Bélgica

Fotografías — Arriba, de izquierda a derecha : ©Pamela Morinière/IFJ, ©Adrien Collin/INSI, y ©Jupiter Images. En el medio, de izquierda a derecha : ©Pamela Morinière/IFJ, ©Pamela Morinière/IFJ, y ©Adrien Collin/INSI. Abajo, de izquierda a derecha : ©Jupiter Images, ©Crozet M./ILO, y ©Adrien Collin/INSI.

Impreso en Bélgica

# CONTENIDOS

PRÓLOGO.....	ii
PREFACIO .....	iv
INTRODUCCIÓN.....	1
Mujeres periodistas en los medios de comunicación.....	3
Estereotipos en los medios de comunicación .....	15
Mujeres periodistas en sindicatos y asociaciones .....	23
Fuentes y contactos.....	35
ANEXO A: FIP Intimidación y Etica .....	44
ANEXO B: Políticas de Género de la FIP Aprobadas en el Congreso.....	50

# PRÓLOGO

La designación de la igualdad de género como una de las dos prioridades globales de la Organización, en su Estrategia a Medio Plazo para los años 2008-2013, ha colocado este objetivo crucial a la cabeza de los objetivos estratégicos de la UNESCO. Esta prioridad se perseguirá en dos frentes: (i) programas específicos de género y (ii) colocando los asuntos de género en el centro del debate con acciones en todos los campos competencia de la UNESCO: educación, ciencias, cultura, y comunicación e información; y se va a aplicar en todos los niveles de intervención desde las políticas de desarrollo, concienciación y apoyo e investigación, hasta el reforzamiento institucional de la capacitación y la preparación.

Como contribución a este compromiso estratégico, la UNESCO ha desarrollado un documento, que acompaña a la Estrategia a Medio Plazo, titulado Plan Prioritario de Igualdad de Género 2008-2013 que proporciona una “hoja de ruta” para traducir los ideales de la UNESCO en la consecución de la igualdad de género, en actividades prácticas y que consigan resultados para los 6 años que cubre esa estrategia a medio plazo.

La UNESCO cree que todas las formas de discriminación por razón de género son violaciones de los derechos humanos y un obstáculo significativo para la paz, el desarrollo sostenible y la consecución de todos los objetivos de desarrollo internacionalmente reconocidos.

Somos conscientes de la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción adoptadas por unanimidad en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (celebrada del 4 al 15 de Septiembre de 1995). Entre otras muchas áreas cruciales de preocupación, la Declaración reconoce claramente el potencial de

los medios de comunicación para hacer una gran contribución al avance de las mujeres. Hizo un llamamiento a los gobiernos y las organizaciones internacionales de desarrollo para que emprendan acciones para cambiar “los estereotipos sobre las mujeres y las desigualdades en el acceso de las mujeres y la participación en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de comunicación”.

El manual “Instalar el equilibrio” es una guía oportuna, ilustrada, fácil de leer y una fuente de materiales para los periodistas. El manual se desarrolló fundamentalmente por el deseo de proveer a todos los periodistas de más información y comprensión de los asuntos de género para su trabajo. Está dirigido a organizaciones de medios de comunicación, asociaciones profesionales y sindicatos de periodistas que tratan de contribuir a conseguir la igualdad de género.

La UNESCO, con sus socios, invita a los periodistas a usar ese manual para estar mejor informado cuando tenga que relacionarse con asuntos de género en el campo de los medios de comunicación. Ayudará a las personas que trabajan en los medios a evaluar los progresos en la igualdad de género, identificar los retos y contribuir a los debates locales, regionales y globales, que lleven a la formulación de políticas concretas para promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en todo el mundo

*– Abdul Waheed Khan, El Subdirector  
General de Comunicación e Información, UNESCO*

# PREFACIO

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan los periodistas, mujeres y hombres, es resistirse a la cultura de los estereotipos ocasionales en el trabajo diario.

No es un trabajo fácil cuando los medios de comunicación están llenos de imágenes y lugares comunes sobre mujeres y niñas. Muchos son relativamente inofensivos, pero algunos, a menudo los más potentes, retratan a la mujer como objeto de atención masculina: la sofisticada gatita sexy, la madre modelo, la bruja taimada, la inflexible ambiciosa en la empresa o la política.

En cada región y cultura hay imágenes rígidas, prejuicios profundamente afianzados y reflejos llenos de prejuicios que plantean retos a los periodistas y medios de comunicación. Este folleto nos alienta a hacer más para hacer frente a estas distorsiones en nuestras redacciones y en nuestros sindicatos.

A pesar de lo que se ha progresado en los últimos 25 años — hay más mujeres en los medios de comunicación y más ejecutivas que nunca — los medios de comunicación todavía producen como salchichas estereotipos sobre las mujeres, que limitan su poder en la sociedad. Según un informe global, si continuamos con esta tasa de progreso, llevará otros 75 años conseguir la igualdad de género en los medios de comunicación.

Es una sombría perspectiva ya que hace más de 40 años que fueron introducidas leyes que penalizaban la discriminación de las mujeres, estipulaban que deben respetarse todos los derechos políticos y sociales fundamentales, la igualdad salarial y los derechos laborales.


Pero los prejuicios no desaparecen al dictado de los legisladores. Todavía hay batallas por la igualdad en todos los países. Son necesarias discusiones, debates, capacitación y compromiso práctico para hacer frente a la discriminación allá donde aparece. Este folleto proporciona ayuda. Es un elemento más para el arsenal a disposición de la gente que dentro del periodismo lucha contra la discriminación y por mejorar la calidad del periodismo.

En muchos países hay una importante presencia de mujeres en las redacciones, pero los medios de comunicación todavía son un dominio masculino si se examinan los puestos más altos. Las mujeres están marginadas en las noticias, tanto en los contenidos del trabajo que hacen, como en las oportunidades que tienen de progresar en la profesión. Están marginadas incluso en los sindicatos que las representan.

Una presentación justa de los asuntos de género es una aspiración ética y profesional similar al respeto de la exactitud, la justicia y la honradez. Es la otra cara de la moneda que dice que las mujeres necesitan estar más presentes en niveles más altos en las empresas de la información, tanto en el trabajo como en los sindicatos. En un mundo en el que las “noticias serias” todavía las escriben y las presentan sobre todo hombres, los periodistas tienen que defender la igualdad de género. Esta igualdad no es solo un asunto de mujeres; todo el mundo se beneficia si se elimina la discriminación.

Este folleto da argumentos añadidos y dinamismo a la campaña que tiene que llevarse a cabo en todas las redacciones, todas las empresas de comunicación y todas las reuniones sindicales. El periodismo tiene sus raíces en la lucha por la rectitud, el progreso y los derechos universales. Se honrará la tradición e infundirá nuevo vigor a la profesión cuando las ideas, las directrices y los consejos que figuran en estas páginas se lleven a la práctica.

*– Aidan White, Secretario General de la FIP*



“[Igualdad de género]” no significa que mujeres y hombres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades, y oportunidades no van a depender de que hayan nacido hombres o mujeres”. ABC de los derechos de las mujeres trabajadoras y la igualdad de género. OIT



# INTRODUCCIÓN

**S**i los medios de comunicación son el reflejo de la sociedad, como deben de ser, ciertamente necesitan reflejar mejor el hecho de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Se refiere al igual tratamiento de hombres y mujeres y abarca cuestiones como igual salario por igual trabajo, igual acceso a los órganos de decisión, empleo, pensiones, asistencia sanitaria, ascensos y permisos de maternidad y paternidad. En periodismo también significa dar una imagen justa en las noticias, uso de un lenguaje neutro y no sexista, y que no se encasille a las mujeres como informadoras de las páginas de “estilo de vida” o de noticias ligeras.

Es esencial que los medios promuevan la igualdad de género tanto en el medio laboral como en la imagen que dan de las mujeres. Los medios de comunicación deben abrir este debate y poner de relieve la cuestión en sus noticias para informar mejor a la sociedad y superar los estereotipos sexistas. Los sindicatos de periodistas y las asociaciones tienen un papel clave en esta tarea, asegurando al menos que el tratamiento igual a todos los trabajadores sigue en el orden del día .

La Federación Internacional de Periodistas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (ILO por sus siglas en inglés), la UNESCO y otras agencias de las Naciones Unidas promueven estos principios porque, hasta ahora, en ningún lugar del mundo, la igualdad entre sexos se ha conseguido completamente. “Todavía tenemos un largo camino que recorrer” ha dicho el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki Moon, “Las mujeres todavía tienen graves dificultades por la discriminación, la falta de recursos y de

oportunidades económicas, por el acceso limitado a los centros de decisión y por la violencia de género”.

El periodismo no es una excepción. En los medios de comunicación y en el trabajo de los periodistas se evidencia que queda mucho por hacer para conseguir la igualdad de derechos para las mujeres. Este folleto ofrece pautas para los periodistas y sindicalistas, para que introduzcan la igualdad de género entre las cuestiones dominantes de nuestra profesión.

El folleto está dividido en cuatro secciones. Sección primera: “mujeres periodistas en los medios de comunicación, que expone la situación actual de las mujeres profesionales en los medios de comunicación, el nivel y las áreas de desigualdad y las medidas para combatirlas.

Sección segunda: “estereotipos en los medios de comunicación”. Examina el comportamiento de los medios en la presentación de las mujeres y el refuerzo o la ruptura de los estereotipos existentes y formula algunos de los desafíos profesionales que tienen los periodistas en su trabajo.

Sección tercera: “mujeres en los sindicatos y asociaciones”. Examina el papel que los sindicatos, las organizaciones profesionales y los sindicalistas pueden jugar promoviendo la igualdad y asegurándose de que las mujeres están correctamente representadas en sus órganos de decisión.

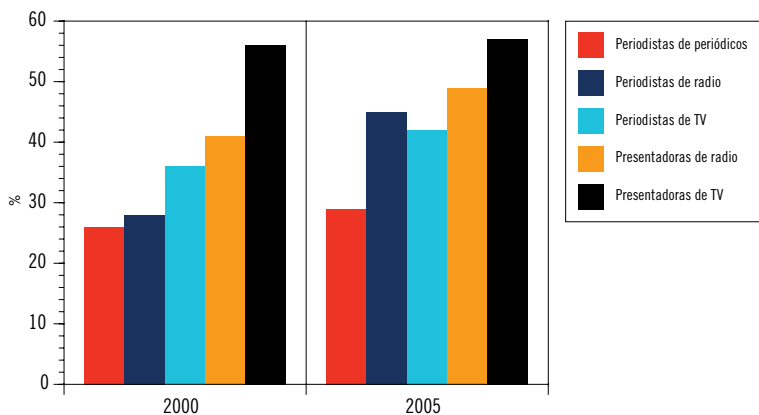
Sección cuarta: “fuentes y contactos”, donde se señalan los instrumentos que ayudarán a conseguir esos objetivos, las fuentes que abordan la igualdad de género en los medios de comunicación y el lugar de trabajo y una serie de contactos útiles que promueven los derechos de la mujer y la igualdad de género en los medios de comunicación.

# PARTE I:

## Mujeres periodistas en los medios de comunicación

En los medios de comunicación trabajan más mujeres que nunca. En algunos países como Rusia y Suecia forman la mayoría de la mano de obra del periodismo. Pero no juegan un papel igual en el proceso de la información. Según el Proyecto Global de Observación de los Medios (GMPP por sus siglas en inglés), un estudio global que se hace cada 5 años desde 1995, en 2005 el 57% de todos los presentadores de televisión eran mujeres, pero solo el 29% de las noticias estaban escritas por mujeres.

**% de mujeres presentadoras o periodistas 2000-2005 (GMPP)**





Ante el tribunal, tres periodistas y el editor de *India Midday* protestan contra su condena por “desacato a un magistrado”. © Midday Publications, Delhi

Al mismo tiempo, solo el 23% de las noticias “serias” fueron cubiertas o escritas por mujeres. A las mujeres se las encuentra más a menudo informando de cuestiones “ligeras” como asuntos sociales, familia, o arte y “vida” (más del 40% de las mujeres)

Mientras las estadísticas muestran que cada vez más mujeres se forman y entran en el mercado, el número de mujeres productoras, ejecutivas, redactoras-jefe y editoras sigue siendo chocantemente bajo. En

2002 el informe de la Asociación Canadiense de Diarios afirmaba que solo el 8% de los redactores-jefe y el 12% de los editores eran mujeres. La Asociación de Periodistas del Este de África (EAJA por sus siglas en inglés) aseguraba en 2008 que menos del 20% de los puestos de edición estaban ocupados por mujeres en la región.

En muchos países la brecha salarial por género (diferentes salarios para hombres y mujeres) todavía existe. En muchos países los términos “suelos pegajosos” o “techos de cristal” se usan para describir cómo y por qué la brecha salarial por género aumenta con la edad, ya que se pasa por alto a las mujeres para la promoción a favor de sus colegas masculinos. Prácticas laborales poco favorables a la familia, como horarios inflexibles o la penalización de las mujeres por tomarse un tiempo para criar a los hijos, contribuyen a la brecha salarial.

Altos niveles de estrés, intimidación (“bullying”) y acoso sexual, volúmenes de trabajo inaceptables y horarios de trabajo incompatibles con la vida familiar empujan a las madres trabajadoras a trabajos de media jornada, temporales o como freelance. Esto las coloca en una posición aún más vulnerable en términos de seguridad laboral, promociones, estatus legal y capacidad para compartir los mismos derechos que sus colegas con contrato.

La EAJA asegura que en el Este de África algunas empresas editoras “violan los derechos de las mujeres periodistas presentándolas como objetos sexuales; con acoso sexual, intimidación, abuso, minusvalorando o ignorando su trabajo, sus éxitos, esfuerzos y derechos, y destruyéndolas simbólicamente o frustrándolas”.

El acoso sexual sigue siendo un problema silenciado. Tocamientos innecesarios, envío de correos electrónicos (emails) no deseados, mensajes de texto, exhibición de fotografías pornográficas en los lugares de trabajo, comentarios sexuales, etcétera, se consideran habitualmente formas de acoso sexual. Su impacto puede tener un efecto debilitante en la personalidad, en la vida laboral y en la conducta social de la persona acosada.

En algunos países, estos problemas a menudo se agravan por un peor acceso a la formación y la enseñanza, sistemáticas u ocultas prácticas discriminatorias (como horarios de regreso obligatorios y falta de medios de atención a los niños), acoso sexual y sexismo patente en los procedimientos de contratación.

En los últimos años ha habido progresos significativos. Las mujeres han irrumpido en el club de corresponsales de guerra, antes un terreno exclusivamente masculino. Mientras hay que dar la bienvenida a eso, los patronos deben considerar los riesgos añadidos que corren las mujeres en las zonas de conflicto. No corren sólo los mismos riesgos que sus colegas masculinos, sino que sufren las amenazas adicionales de violencia sexual, intimidación y discriminación sexual incluso en lo que se refiere a la protección de riesgos. Muchas mujeres se ven obligadas a utilizar equipos de seguridad poco adecuados, diseñados sólo para formas y tallas masculinas. Según el informe del Instituto Internacional para la Seguridad de la Prensa (INSI por sus siglas en inglés) sobre las mujeres reporteras de guerra en 2005, más del 82% de las mujeres encuestadas denunciaron ataques físicos o intimidaciones cuando cubrían un conflicto.

Hoy está ampliamente reconocido que cualquiera que cubra regularmente acontecimientos traumáticos o trabaje con gente gravemente traumatizada también corre el riesgo de sufrir problemas mentales a largo plazo y puede necesitar ayuda profesional.

## INFORMAR EN PRIMERA LÍNEA

### Mujeres que trabajan en zonas de conflicto

#### RECOMENDACIONES DEL INSI

- ▶ Hay que alentar a las mujeres a que hablen de sus necesidades específicas de apoyo y protección con sus colegas (masculinos y femeninos) y se aseguren de que se cubren.
- ▶ Colegas y jefes deben darse cuenta de la innecesaria presión que pueden experimentar las mujeres para probar que son capaces de hacer el trabajo.
- ▶ Tiene que quedar claro para todo el mundo que el acoso sexual y las insinuaciones sexuales no solicitadas son inaceptables. Los jefes masculinos deben reconocer la amenaza y el temor a la violación.
- ▶ Si trabaja como reportero “empotrado” (“embeded”, que vive y se mueve con las tropas en combate) no suponga nada en lo que se refiere a su seguridad personal. Haga todo lo necesario para tener claras, por adelantado, las condiciones a las que se enfrentará. Pregunte con quién se reunirá, dónde dormirá etc... así sabrá qué puede esperar.
- ▶ Si es posible, a las mujeres periodistas debería permitírseles decir con quién quieren trabajar en equipo.
- ▶ Las mujeres periodistas, incluidas las freelances, deberían, en lo posible, tener la oportunidad de entrenarse en auto-defensa.
- ▶ Deben realizarse cursos de entrenamiento en entornos hostiles específicamente dirigidos a las necesidades de las mujeres, lo que a su vez ayudará a tomar conciencia a sus colegas masculinos.

- ▶ Las mujeres necesitan chalecos anti-bala pequeños y adecuados a su cuerpo, que puedan llevar cómodamente.
- ▶ Los colegas (masculinos y femeninos) tienen que tomar la iniciativa y preguntar a las mujeres si necesitan más material de higiene femenina.
- ▶ Antes de cualquier misión, las empleadas y los directores tienen que estar seguros de que conocen las costumbres locales específicas de las mujeres.
- ▶ Freelances femeninas—y masculinos—merecen el mismo apoyo que sus colegas de plantilla.
- ▶ Tanto para hombres como para mujeres no es buena idea reprimir la angustia emocional. Encuentre a alguien en quien confíe con quien pueda hablar—hombre o mujer. Ofézcase a escuchar—sin juzgar—las preocupaciones de los colegas.
- ▶ La ayuda psicológica gratuita y confidencial debe estar a disposición de las mujeres—y los hombres—que deseen utilizarla después de haber pasado por la experiencia de un conflicto u otros acontecimientos traumáticos.
- ▶ Algunos consejos prácticos de mujer a mujer:
  - Lleva una alarma personal contra ataques.
  - Llevar un anillo de casada puede disuadir de atenciones inoportunas.
  - Si visitas países musulmanes lleva en la maleta un pañuelo para la cabeza o un chador por si acaso.
  - Ten cuidado con salir a la calle con el pelo húmedo. En algunas culturas eso puede ser malinterpretado como una indicación sexual.

## Consejos a los periodistas para promover la igualdad de género en los medios de comunicación

**Liderazgo:** haz un croquis de tu lugar de trabajo. Para tener una mejor comprensión del nivel de liderazgo de las mujeres en tu medio intenta hacer el siguiente ejercicio y comparte los resultados con tus colegas y tu sindicato. Cuanta más publicidad más posibilidades habrá de cambiar el modo de pensar.

Categoría	Número de hombres	% de hombres	Número de mujeres	% de mujeres
Dirección				
Editores, as				
Periodistas				
Fotógrafos, as				
Administrativos, as				

Intenta analizar los resultados: ¿qué te gustaría conseguir? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Qué medios tienes? ¿Cómo puedes unir fuerzas?

**La legislación sobre igualdad de oportunidades** debe asegurar que las mujeres periodistas tienen el mismo acceso a trabajos, ascensos y oportunidades de formación que los hombres. Comprueba si tu país ha ratificado la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) que asegura a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades.

**Auditorías de los salarios** pueden ser la única manera de averiguar si hay diferencias salariales por sexos en la empresa. La clave aquí es el anonimato y la solidaridad y lo ideal sería que incluyera al máximo posible de empleados y freelances.

**Evaluaciones de salud y seguridad** son herramientas útiles para evaluar la profundidad y el grado de los riesgos a los que se hace



frente en el trabajo. Problemas de salud como dolores de espalda, la vista, el estrés, o Lesiones por Movimientos Repetitivos, como resultado de malas condiciones de trabajo pueden no recuperarse durante años si no se toman las medidas adecuadas. La seguridad de los periodistas puede cubrir cualquier cosa desde los peligros a los que se enfrentan los corresponsales de guerra hasta la mala iluminación del aparcamiento para empleados o cables sueltos en

## **ESTUDIO DE UN CASO DE IGUALDAD SALARIAL**

### **Reino Unido e Irlanda**

El Sindicato Nacional de Periodistas del Reino Unido e Irlanda (NUJ por sus siglas en inglés) ha luchado durante largo tiempo por el derecho a la igualdad salarial. Efectivamente, el primer caso de igualdad salarial se ganó en 1918 cuando mujeres periodistas que trabajaban en diarios nacionales en Londres ganaron la paridad salarial con sus colegas masculinos. Desgraciadamente incluso en 2009 la diferencia salarial nacional es de alrededor de un 17% . El sindicato ha lanzado una campaña recientemente, a través de su página web ([www.nuj.org.uk](http://www.nuj.org.uk)) para destacar los éxitos en la igualdad salarial y animar a sus miembros a relanzar la cuestión en sus lugares de trabajo. La página web contiene una combinación de historias de éxito, información práctica y sugerencias de actividades, incluyendo herramientas para la igualdad salarial, que pretende persuadir a aquellos miembros que creen que tienen pendientes reclamaciones a que las formulen ante la dirección y los colegas del sindicato, y proporcionar argumentos a los representantes sindicales para presentarlos ante la dirección.

Entre la información práctica y las sugerencias en su campaña por la igualdad salarial en la web, también se incluye un pequeño cuestionario, diseñado para los delegados del personal en los lugares de trabajo, para obtener información de sus miembros sobre su salario y si sospechan que son víctimas de diferencias salariales. Ya ha sido utilizado con éxito por los miembros del sindicato en el diario *The Independent*. Recibieron más de 30 respuestas que el sindicato ha analizado para identificar disparidades salariales.

*Lena Calvert, Delegada de Igualdad, NUJ*



Sarah Rainsford informando para la BBC, en la frontera libano-israelí, durante la guerra del verano de 2006. © Chris Cobb-Smith, Chiron Resources.

la oficina. En algunos países hay batallas incluso para tener lavabos, especialmente para las mujeres.

**El trabajo flexible** permite a una persona completar un número de tareas (incluso cumpliendo con plazos) en un horario que le convenga. Eso permite una mayor flexibilidad para padres y madres para pasar más tiempo cuidando a la familia. El trabajo compartido es aquel en el que dos o más personas cubren las tareas de un trabajo a tiempo completo. Eso puede llevarse a cabo tanto dividiendo las tareas de modo que cada persona haga su parte, como siendo ambos responsables de completar el mismo tipo de tareas. La Convención sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de la OIT promueve el acceso a trabajos a tiempo parcial y estipula las medidas que deben tomarse para asegurar un tratamiento igual a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, incluyendo la participación en el lugar de trabajo; salud y seguridad laboral; discriminación laboral y en el empleo; remuneraciones básicas por horas; planes de seguridad social reglamentarios;

bajas por maternidad; finalización de contrato; vacaciones anuales retribuidas; fiestas y bajas por enfermedad.

**La Convención sobre la Protección de la Maternidad da derecho a todas las mujeres a un mínimo de 14 semanas pagadas** por baja maternal. Si tu país ha ratificado esta Convención, la legislación nacional debe facilitarla y también garantizar el derecho a volver al trabajo en el mismo puesto o uno equivalente. Las madres pueden reclamar descansos para amamantar a los bebés.

**Guarderías y cuidado de los niños después de salir de la escuela** para los niños pequeños hasta la edad escolar, y en algunos casos también en la escuela, tienen que ser subvencionados o pagados parcialmente por el estado y/o los empresarios. A menudo está relacionado con los ingresos.

**Los turnos de noche** deben ser compensados con transporte hasta el domicilio para las mujeres. Esta disposición debe estar claramente indicada en las políticas de las empresas de medios de comunicación.

**Las cláusulas sobre la dignidad en el trabajo** ayudan a combatir el acoso (bullying), el acoso sexual y la discriminación que sufren muchas mujeres en las tensas salas de redacción y empresas de comunicación. Es esencial llegar a un acuerdo sobre lo que constituye un comportamiento aceptable en el trabajo e introducir procedimientos claros para atender las quejas y medidas disciplinarias. Los procedimientos tienen que ser cuidadosamente redactados tanto para proteger a la víctima como los derechos del acusado. Talleres sobre el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo pueden ser muy efectivos para incrementar la conciencia de los colegas sobre el problema y alentar a las víctimas a tomar medidas para enfrentar y resolver la situación antes de que sea necesario el recurso a los procedimientos formales.

**El acoso sexual** es a menudo difícil de plantear y de probar. No te sientas culpable, no ignores el problema y conserva anotaciones

# EVITAR LOS ABUSOS SEXUALES DE LAS MUJERES PERIODISTAS

1. Mantente vigilante al volver a tu habitación del hotel. Alerta al personal del hotel si sospechas que alguien te está siguiendo
2. No bebas alcohol en las entrevistas, por mucho que confíes en la persona entrevistada. Muchas violaciones durante el trabajo ocurren cuando se ha emborrachado a las mujeres
3. Para prevenir que alguien irrumpa en tu hotel:
  - No te alojes en una habitación con terraza
  - Pon algún mueble contra la puerta mientras duermes
  - Aleja la cama de las ventanas
  - Cierra puertas y ventanas desde dentro
  - Usa una alarma conectada al pomo de la puerta
  - Mantén el frasco de desodorante cerca de la cama, para pulverizar en los ojos a un posible atacante
4. Para evitar que te metan mano en medio de una multitud, trabaja junto a colegas masculinos de los que te fíes
5. Si alguien te amenaza con abusar sexualmente de ti, tu:
  - Defeca, orina, vomita sobre ti misma
  - En algunas culturas puedes evitar a los violadores diciendo que estás embarazada, con la menstruación o que tienes el SIDA
  - Trata de romper la situación. Cambia de tema de conversación. Grita. Corre.
6. Si no puedes zafarte del atacante:
  - Trata de convencerle de que use un condón
  - No opongas resistencia. Una herida sangrante puede aumentar las posibilidades de contraer el SIDA o infecciones.

7. Antes de partir para una misión arriesgada anota el teléfono de una línea de ayuda psicológica permanente. Averigua dónde conseguir medicación para el SIDA para el caso de violación por un portador del virus. Establece una buena comunicación con un editor que vaya a ser sensible en el caso de que sufras abusos sexuales

8. Consejos generales:

- Sé consciente de las normas culturales. Viste siempre de manera prudente. Los pantalones que se cierran con botones, cinturones y botas con cordones son más difíciles de quitar
- No te peines con cola de caballo. Eso hace más fácil a un atacante agarrarte
- En algunas culturas las mujeres solas, sin acompañante, son particularmente vulnerables. Llevar un anillo de casada, aunque seas soltera, puede ayudar a alejar agresiones
- Camina con seguridad
- Sé consciente de todo lo que te rodea. Esta es otra razón para no beber, ralentiza tus reflejos.
- Trata de no viajar sola en lugares donde puedes ser vulnerable a agresiones.
- Evita callejones estrechos
- Investiga a tu personal de apoyo
- Evita entrevistar a grupos de hombres armados tú sola, especialmente si están bebiendo.

9. Si sufres abusos sexuales:

- No te culpes
- Busca ayuda médica (y quizás medicamentos contra el SIDA) inmediatamente
- Busca ayuda psicológica
- Informa a algún colega de confianza.

*Judith Matoff, Miembro de la Junta del INSI*

de cuándo, dónde y cómo se ha producido. Intenta conseguir la ayuda de testigos, consigue el apoyo de colegas y amigos, que también pueden haber sido víctimas. Háblalo con el representante de tu sindicato para tener asesoramiento en caso de que necesites presentar una denuncia.

**La formación en asuntos sensibles respecto a las cuestiones de género** tiene que estar al alcance de los informadores masculinos y femeninos así como de los subdirectores, editores de noticias, y los responsables de programas que deben jugar un mayor papel en la eliminación del lenguaje falto de sensibilidad y los estereotipos en las noticias. Se puede encontrar una lista de los programas de formación disponibles en la sección de “fuentes” de este folleto

**El INSI** ofrece entrenamiento en seguridad para reporteros locales destinados en zonas de conflicto, incluidas mujeres. El INSI además publica una amplia gama de folletos sobre seguridad, desde ocuparse de la vigilancia y amenazas de muerte (cuestiones de seguridad personal) hasta la cobertura de conflictos y desastres naturales, qué hacer en caso de detención, o secuestro y cómo asegurar una sala de redacción ([www.newssafety.com](http://www.newssafety.com)).

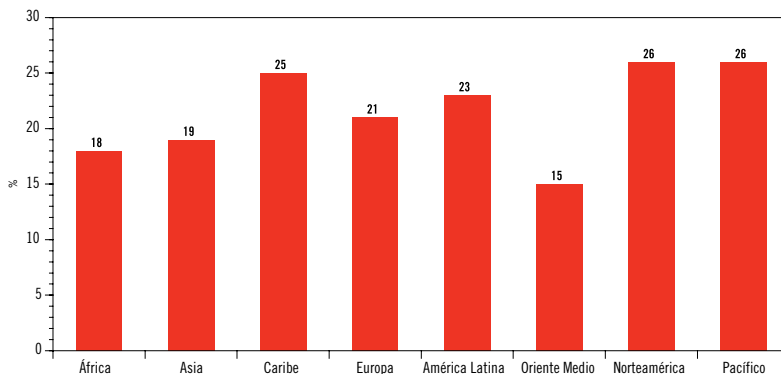
**El DART Center for Journalism and Trauma** es una red global que no sólo trabaja para mejorar el modo en que se cubren los acontecimientos traumáticos en las noticias, sino también las consecuencias para los periodistas de cubrir esos acontecimientos. Publican directrices para una mejor práctica y para proteger a los periodistas hay una amplia variedad de fichas prácticas (<http://www.dartcenter.org>).

# PARTE II:

## Estereotipos en los Medios de Comunicación

El uso reiterado de bien conocidos estereotipos de género (como presentar a las mujeres sólo como cuidadoras de la familia u objetos sexuales) afecta a la percepción pública de la realidad. Los estereotipos están por todas partes. Existen en la utilización de mujeres sofisticadas para promocionar cosméticos y productos de belleza, o en las historias de mujeres como cuidadoras y amas de casa, también a menudo para vender alimentos y servicios para el hogar. Este fenómeno fue denunciado en la Declaración adoptada por Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, en Pekín, en 1995, que hizo un llamamiento a los propietarios de los medios de comunicación y a los profesionales para que desarrollen y adopten códigos o

### Mujeres que aparecen en las noticias, GMMP 2005





Tara Tamang, periodista de radio en la emisora *Pathibhara FM*, dirige un módulo de navegación en un taller de formación sobre seguridad en Birtamod, Nepal, mayo de 2008. © Deborah Muir

pautas para promover una mejor y más correcta presentación de las mujeres en los medios.

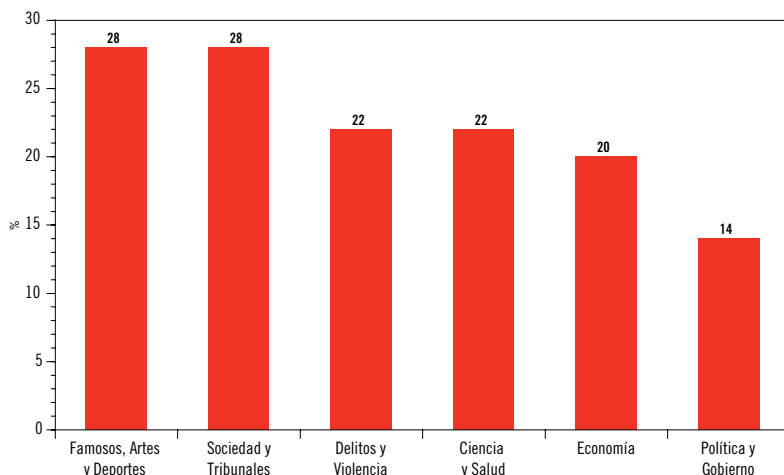
El informe del GMMP (Proyecto Global de Observación de los Medios) de 2005 señalaba la marginación de las mujeres que son sólo el 21% de las personas que aparecen en las noticias.

El GMMP dice que es más fácil encontrar a las mujeres en noticias “ligeras”, que tienen que ver con asuntos como los famosos y las artes, donde aparecen en el 28%

de las noticias, y es más difícil encontrarlas en las noticias “serias” sobre política, gobierno y economía.

El uso de estereotipos refleja un bloqueo mental no solo en términos de lo que la sociedad puede esperar de las mujeres, sino también—más seriamente—en términos de lo que las

## Noticias referidas a mujeres en las principales áreas informativas







En la sede de la televisión *Al Aan*, durante la emisión de uno de los boletines horarios, Dubai, Emiratos Árabes Unidos. © Pamela Morinière.

mujeres pueden esperar de sí mismas. Las estructuras de muchas sociedades se han basado en la asunción de roles basados en prejuicios sexuales, que se afianzan en el uso del lenguaje. Cuando un lenguaje con prejuicios sexuales se utiliza en una historia (por ejemplo, artesano, hombre de negocios, bombero...) los periodistas apoyan un prejuicio destructivo que sugiere que las mujeres están excluidas o incapaces de asumir esos roles. La auténtica igualdad de género debe liberar tanto a los hombres como a las mujeres de ese estrecho modo de pensar.

“No es imposible presentar noticias que sean sensibles a la cuestión de género. Simplemente hay que pensar de modo más creativo sobre el asunto que tenemos entre manos—a quién afecta, quién debe ser incluido al cubrirlo, de qué modo y con qué propósito” dice Margaret Gallagher, autora del informe de GMPP

Algunos consejos generales para que los periodistas eviten los estereotipos sexistas en los medios de comunicación:

- ▶ Abstenerse de usar descripciones de mujeres que incluyan: estado físico y situación conyugal y/o familiar, a menos que sea esencial para la noticia. Una buena comprobación es preguntarse si incluirías la misma información en caso de que fuera hombre.
- ▶ Es importante conocer a quién diriges la noticia y asegurarse de que se respeta el equilibrio entre sexos en la elección de “expertos” o testigos. Refuerza el equilibrio de las noticias preparando una lista de mujeres dispuestas a hablar y accesibles.
- ▶ Asegúrate de que das a las mujeres su propio título, nombre y voz, no “la esposa del Sr. García”.
- ▶ Evitar el uso de descripciones que hacen el juego a las expectativas sociales sobre las mujeres, que son intrínsecamente limitativas (“madre de seis niños”), o que de otros modos trivializan, disminuyen o explotan a las mujeres. Ten cuidado con asignar papeles según el sexo, que hacen el juego a los prejuicios. Descripciones como “hombre enfermero” y “mujer médico” son intrínsecamente sexistas, porque sugieren que no es normal para una mujer ser médica o que es inusual que un hombre trabaje en una profesión asistencial.
- ▶ Esfuérzate por presentar a los dos sexos como seres humanos en su totalidad, y no limitados por un puñado de características predefinidas. Al ampliar el debate en su totalidad y contribuir a elevar la conciencia de la igualdad de sexos, es esencial luchar por una igual cobertura de los asuntos realmente importantes para las mujeres en tu área.

# GÉNERO PRESENTACIÓN

## Algunos enlaces útiles

### **Proyecto Global de Observación de los Medios (GMMP)**

El GMMP es el mayor y más amplio proyecto de observación de la presentación de las mujeres en los medios de comunicación de todo el mundo hoy en día. Con el tercer estudio global publicado desde 1995 se ha convertido también en la mayor iniciativa del mundo de apoyo al cambio de la presentación de la cuestión de género en los medios.

[http://www.whomakesthenews.org/who\\_makes\\_the\\_news/report\\_2005](http://www.whomakesthenews.org/who_makes_the_news/report_2005)

### **“Misión posible: Una herramienta de apoyo a los medios en la cuestión de género**

Descarga el juego de herramientas del GMPP para entrenar a activistas para elaborar campañas sobre medios y género utilizando los hallazgos del GMMP 2005. La herramienta explica cómo trabajar mejor con y a través de los medios de comunicación para poner la cuestión del género en la agenda.

[http://whomakesthenews.org/get\\_involved/advocacy\\_training\\_modules](http://whomakesthenews.org/get_involved/advocacy_training_modules)

### **Hacer noticias con sensibilidad en la cuestión de género**

Todos los periodistas, mujeres y hombres, pueden jugar un papel en el cambio de actitudes hacia las mujeres y los estereotipos basados en el género. Este artículo proporciona pautas prácticas sobre cómo ser más sensible en la cuestión de género al hacer la noticias.

[http://portal.unesco.org/ci/en/files/14373/10769353041S-9\\_Gender-sensitive\\_reporting.doc/S-9%2BGender-sensitive%2Breporting.doc](http://portal.unesco.org/ci/en/files/14373/10769353041S-9_Gender-sensitive_reporting.doc/S-9%2BGender-sensitive%2Breporting.doc)

### **Reflejar la política (Portraying Politics)**

Este proyecto desarrollado por un consorcio europeo de televisiones, formadores y sindicatos de periodistas desafían a los periodistas y creadores de programas a que reflexionen sobre el modo en que los políticos y expertos, mujeres y hombres, son presentados en televisión.

<http://www.portrayingpolitics.net>

# Directrices de la FIP para las noticias sobre violencia contra las mujeres

Sobre la violencia contra las mujeres y las niñas se informa poco o se informa mal en las noticias. Además el informe 2005 del GMMP revela que la violencia doméstica y la violencia sexual son los asuntos menos tratados entre aquellos que presentan a la mujer como víctima.

*“Informar en un asunto tan sensible no se puede improvisar. Requiere profesionalidad, humanidad y respeto. El incumplimiento en la aplicación de las normas más estrictas al tratar con las afectadas, como una mala conducta en las entrevistas, puede agravar el trauma y puede incluso añadir más sufrimiento y empeorar el impacto a largo plazo de la terrible experiencia de los supervivientes”,*  
Aidan White, Secretario General de la FIP.

**1** Identifica la violencia contra las mujeres con precisión según la definición internacionalmente aceptada de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de 1993.

**2** Usa un lenguaje apropiado y que no juzgue. Por ejemplo violación o agresión sexual no pueden ser asociados de ningún modo a una actividad sexual normal; y el tráfico de mujeres no puede confundirse con la prostitución. Los buenos periodistas tienen que encontrar el justo equilibrio al decidir qué detalles explícitos incluyen. Demasiado puede ser sensacionalista y gratuito; demasiado poco puede debilitar el caso de la víctima. En todos los casos el lenguaje de la información debe evitar insinuaciones de que la culpa es de los supervivientes o que son de algún modo responsables del ataque o de los actos de violencia contra ellos.

**3** Los que sufren esa terrible experiencia no serán descritos como “víctimas” a no ser que ellos mismos utilicen la palabra. El uso de etiquetas puede ser dañino. Un término que describe de manera más apropiada a una persona que ha sufrido de ese modo es “superviviente”, es decir, explicar que se trata de una persona que ha sobrevivido a una situación muy dura.

**4** Informar de manera sensible significa asegurarse de que el contacto para una entrevista cumple con las necesidades del superviviente. Tiene que estar previsto que puede ser necesario que sea una mujer quien haga la entrevista y el escenario tiene que ser siempre seguro y privado. Hay que reconocer que puede llevar aparejado un estigma social. Los medios tienen que hacer todo lo que puedan para evitar exponer a los entrevistados a más agresiones. Eso incluye evitar lo que pueda minar su calidad de vida o su posición en la comunidad.

**5** Trata al superviviente con respeto. Para los periodistas eso significa respetar su intimidad proporcionando completa y detallada información sobre los asuntos que se van a tratar en cada entrevista y cómo se va a hacer la información. Los supervivientes tienen derecho a no contestar cualquier pregunta o a que no se divulgue más que aquello que a ellos les parezca bien. Los periodistas tienen que ser fácilmente localizables después. Darles detalles a los entrevistados sobre el modo de ponerse en contacto, les asegurará que pueden mantenerse en contacto posteriormente si quieren o necesitan hacerlo.

**6** Usa estadísticas e información preparatoria para poner el incidente en el contexto de la violencia en la comunidad o el conflicto. Los lectores y la audiencia de los medios de comunicación necesitan estar informados de la situación en conjunto. La opinión de los expertos en violencia contra las mujeres como los del centro DART aumentarán la profundidad de los conocimientos proporcionando información útil y relevante. Eso asegurará que los medios no den la impresión de que la violencia contra las mujeres es una tragedia inexplicable que no puede resolverse.

**7** Cuenta la historia completa: a veces los medios identifican incidentes específicos y se centran en aspectos trágicos de esos incidentes, pero los reporteros deben entender que los abusos pueden ser parte de un problema social que viene de lejos, un conflicto armado, o parte de la historia de una comunidad

**8** Mantén la confidencialidad: como parte de su deber de atención, los medios y los periodistas tienen una responsabilidad ética en no publicar o emitir nombres o identificar lugares que de cualquier modo puedan comprometer la protección y seguridad de los supervivientes o los testigos. Esto es especialmente importante cuando los responsables de la violencia son policías o tropas en un conflicto, o agentes estatales o del gobierno, o gente con conexiones con otras organizaciones grandes y poderosas.

**9** Usa fuentes locales: medios que tienen contactos con expertos, grupos de mujeres y organizaciones sobre el terreno, sobre las técnicas correctas para hacer entrevistas, preguntas y lugares siempre servirán para evitar situaciones—como dónde es inaceptable que entren reporteros o camarógrafos masculinos en un lugar donde las mujeres viven apartadas—que pueden provocar apuros u hostilidad. Siempre es una ventaja para los reporteros informarse del contexto cultural y respetarlo

**10** Proporciona información útil: las informaciones que incluyen detalles de las fuentes y del modo de contactar con organizaciones de apoyo y servicios locales proporcionarán información vital y útil a los supervivientes/testigos y sus familias y a otros que puedan estar afectados.



Dois repórteres cobrindo uma manifestação de trabalhadores sem emprego nas favelas do Rio de Janeiro, Brasil, outubro de 2006. © Adrien Collin/INSI

# PARTE III:

## Mujeres en los sindicatos y asociaciones

Un paso crucial en el reconocimiento del papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género se dio en la Plataforma por la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) que hizo un llamamiento a los gobiernos y a todos los actores sociales a:

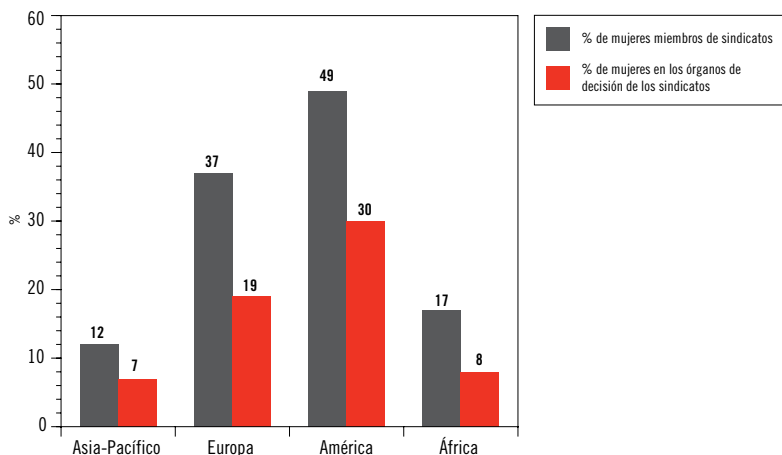
*“Reconocer la negociación colectiva como un derecho y como un importante mecanismo para eliminar diferencias salariales de las mujeres y para mejorar las condiciones de trabajo”*

*Promover la elección de mujeres dirigentes en los sindicatos y asegurar que las dirigentes sindicales elegidas para representar a las mujeres tienen protección laboral y seguridad física en relación con la dispensa de sus funciones”.*

La feminización del periodismo ha llevado a un incremento de las mujeres miembros de sindicatos y asociaciones de periodistas. De acuerdo con el informe de la FIP sobre la situación de las mujeres periodistas, llevado a cabo en 2001, el número de mujeres periodistas miembros de los sindicatos representaba el 28.75% y su representación en los órganos de decisión era más alta, en todas las regiones, que el número de mujeres en los órganos de decisión de los medios de comunicación en general. En conjunto las mujeres representaban el 17% de los miembros de los órganos de decisión de los sindicatos.

Es crucial que se incremente el número de mujeres miembros de los sindicatos y asociaciones de periodistas para mejorar las posibilidades de una igualdad de género en la profesión. El lugar que

## Mujeres en los sindicatos de periodistas (Informe de la FIP sobre la situación de las mujeres periodistas, 2001)



ocupen en los sindicatos tendrá también un profundo impacto en la actitud de los sindicatos hacia la cuestión del género. “A menos que las mujeres estén suficientemente representadas en la directiva, los sindicatos no pueden tener credibilidad para los futuros miembros femeninos, ni pueden acostumbrarse a las preocupaciones

diferenciadas de las mujeres trabajadoras” dice la Organización Internacional del Trabajo.

Todavía queda mucho por hacer. En Oriente Medio, el Norte de África e Irán un informe de 2008 de la FIP mostraba que las mujeres solo representaban un promedio del 11.7% de los órganos de decisión de los sindicatos.

Mientras muchos sindicatos han abandonado la anticuada mentalidad de “club de hombres”, demasiados no lo han hecho. Así que es una muy importante tarea



Periodistas y trabajadores de la prensa protestan ante el Club de Prensa de Dhakka, en Bangladesh, por el cierre del diario *Daily Ittefaq*, el 12 de diciembre de 2007. © Firoz Ahmed, Drik News.



## Mujeres periodistas en los órganos de dirección sindical en Oriente Medio, Africa del Norte y Iran, FIP 2008

País	Sindicato	Total miembros de la Junta	Mujeres miembros de la Junta	Porcentaje
Argelia	SNJ	9	0	0%
Bahrein	BJA	11	1	9%
Egipto	EJS	13	1	7.7%
Iran	AoIJ	10	1	10%
Iraq	IUJ	11	1	9%
Kuwait	KJA	7	1	14.3%
Líbano	LPO	12	0	0%
Marruecos	SNPM	19	5	26.3%
Palestina	PJS	9-13	0	0%
Sudán	SJU	30	4	13.3%
Túnez	SNJT	9	3	33.3%
UAE	UAE JA	9	2	22.2%
Yemen	YJS	13	1	7.7%

en algunas regiones eliminar las tradiciones que son poco más que prejuicios culturales. Asuntos como la diferencias salariales según el sexo, las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, el difícil acceso a la formación y los puestos de responsabilidad, el acoso y la intimidación en los lugares de trabajo y el debate general sobre el acceso de las mujeres a los ritmos y a la presentación de la cuestión de género en las noticias, son algunas de las preocupaciones que tienen que tratar los sindicatos de periodistas.

Los sindicalistas, mujeres y hombres, pueden utilizar algunas herramientas básicas para influir en el enfoque de la igualdad de género tanto en los sindicatos como en los medios de comunicación.

- ▶ Reúne datos: aumentar la conciencia de los sindicatos hacia las cuestiones de igualdad de género requiere reunir los datos apropiados. Las estadísticas sobre afiliación de mujeres a los sindicatos, mujeres en los órganos de decisión, así como datos sobre salarios y contratación en los medios, horarios reales de trabajo, prestaciones sociales por maternidad e instalaciones para mujeres en los medios de comunicación, son esenciales para llevar a cabo el cambio. Las cifras te ayudarán a hacer un análisis correcto de la situación, triunfar con tus argumentos y establecer la igualdad de género como una prioridad en el sindicato o la asociación.
- ▶ Entérate de los derechos que tienen las mujeres en la legislación, en los medios de comunicación y en las políticas de

## EL CONSEJO DE GÉNERO DE LA FIP

La campaña por la igualdad de la FIP está supervisada por el Consejo de Género compuesto por activistas mujeres y hombres nombrados por afiliados de la FIP de todas las regiones del mundo. (<http://www.ifj.org/assets/docs/140/127/30eb48c-5edec7f.doc>)

El Consejo desarrolla las políticas de género e impulsa su adopción e implementación por los afiliados proporcionando un enlace esencial a las actividades de los sindicatos nacionales. El Consejo es un recurso esencial de destacados expertos en campañas por la igualdad de derechos y el suministro de preparadores para actividades de la FIP. El Consejo se reúne una vez al año, evalúa las campañas de la FIP, aprueba el programa del trabajo futuro y su presupuesto y rinde cuentas al Comité Ejecutivo de la FIP.

Para más información contacta con la Coordinadora de Género de la FIP, Pamela Morinière en [pamela.moriniere@ifj.org](mailto:pamela.moriniere@ifj.org)

## Adopta medidas positivas para incrementar la representación de las mujeres en puestos de dirección

Las declaraciones de intenciones por sí solas no son suficientes para conseguir la igualdad de género, especialmente donde la discriminación directa o indirecta está profundamente enraizada en las estructuras y las prácticas del sindicato. Por eso muchos sindicatos han adoptado programas de discriminación positiva o medidas positivas especialmente para incrementar la participación de las mujeres incluso en puestos de dirección:

- ▶ puestos reservados o adicionales para las mujeres en los órganos ejecutivos o de dirección
- ▶ un sistema de cuotas o cifras de objetivos para la participación de las mujeres en los congresos, órganos ejecutivos o de dirección, comités, equipos de negociación, programas de formación y educación etc.
- ▶ principios de proporcionalidad
- ▶ duplicar las candidaturas, así tanto mujeres como hombres son incluidos en las listas de candidatos en las elecciones sindicales.



Lilie Dejam, jefa del Consejo de Redacción, ganadora del premio 2008 de la Asociación de Mujeres Periodistas Iraníes y presidenta del Comité de Mujeres de la Asociación. © Arash Baran

*Promover la Igualdad de Género. Una herramienta para los sindicatos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

los sindicatos. Si un sindicato o asociación es miembro de la FIP, ha aceptado las declaraciones sobre política de igualdad de géneros que figuran al final de este folleto. Úsalas para exigir responsabilidades a tu sindicato y evalúa las acciones que son contrarias.

- ▶ Organiza a las mujeres en el sindicato: haz un listado de las empresas de medios de comunicación y reúne información

## HACER CAMPAÑA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

- ▶ Identifica el (los) asunto(s) reúne estadísticas, hechos, estudios de casos y decide el tema y el mensaje que quieres comunicar.
- ▶ Elabora la estrategia pon objetivos alcanzables, identifica e involucra a quienes están afectados y a quienes pueden influir en los cambios, acuerda una declaración clara de lo que quieres conseguir, prepara una agenda, investiga las políticas y la legislación que pueden apoyar tu campaña.
- ▶ Prepara un presupuesto: identifica recursos financieros.
- ▶ Comunica: asegúrate de que los dirigentes sindicales, los miembros del sindicato y otros grupos-objetivo relevantes están completamente al tanto de la campaña. Utiliza panfletos, pancartas y carteles.
- ▶ Acumula apoyos. Busca el apoyo de los líderes sindicales, políticos y de otras organizaciones con las mismas preocupaciones.

sobre miembros efectivos del sindicato y posibles miembros. Organiza visitas a las empresas de medios de comunicación, escuelas de periodismo y universidades para aumentar la conciencia sobre el sindicato y pregunta por los asuntos que preocupan. Un seguimiento regular sobre la afiliación al sindicato, incluidas cifras de mujeres y hombres, te dará información útil sobre el desarrollo de la organización. Las mujeres se inclinarán más a afiliarse si los asuntos que les preocupan se toman en serio. Por lo tanto trata de hacer más visibles a las mujeres del sindicato y trata los problemas que les preocupan. A menudo las mujeres no pueden participar en las actividades sindicales por sus obligaciones familiares. Organizar las reuniones en horarios y lugares que les vengan bien a las mujeres ayudará a su participación en el trabajo sindical.

- ▶ Proceso electoral: anima a las mujeres a participar, como votantes y como candidatas. Un primer paso es hacer visibles las normas electorales y asegurarse de que las delegadas asisten a los congresos del sindicato. Examina el proceso electoral para averiguar por qué las mujeres no participan más o no son elegidas. Hay que encontrar una respuesta al problema en acciones positivas para involucrar a las mujeres en los órganos de dirección y en más preparación de las mujeres en liderazgo y autoconfianza.
- ▶ Utiliza los caminos del poder que ya existen en tu sindicato o asociación. Las mujeres periodistas tienen que conocer las normas del sindicato y estar preparadas para explotarlas en su beneficio. A veces sindicatos y asociaciones, organizaciones gubernamentales o laborales han creado sus propias políticas de igualdad de género, pero todavía no las han implementado o no completamente. Hay que hacer que el uso de esas normas sea efectivo. Por ejemplo, muchos sindicatos funcionan con mociones y es importante que pongas tus ideas para la igualdad de género en ese formato para que sean reconocidas.

- ▶ Empieza una campaña. Si no existe una política de igualdad de género en tu sindicato o si las mujeres no están adecuadamente representadas y protegidas ¡haz campaña por eso!
- ▶ Asegúrate de que la cuestión de género es fundamental en todas las actividades de tu sindicato: políticas, estructuras, acontecimientos, delegaciones del sindicato o la asociación. Comprueba los progresos que se hacen reuniendo y publicando regularmente las cifras de participación por sexos de los miembros en todas las estructuras y actividades.
- ▶ Crea grupos de mujeres. Montar un comité reglamentario de género o de mujeres en el sindicato ayuda a definir las cuestiones de género y su impacto en los lugares de



Neli Mahjoob, traductora, periodista, crítica literaria de libros infantiles, Irán. © Hossein Karim Zade

trabajo y los sindicatos. Es esencial ir más allá de las ideas estereotipadas sobre los asuntos de género así se comprenderá que las mujeres trabajan por los mismos objetivos que el sindicato (mejorar los niveles de calidad del trabajo, el salario, y las condiciones; mejorar los niveles de calidad del periodismo, códigos de conducta y acuerdos en el trabajo para combatir el acoso sexual, mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral etc.). Asegúrate de que el comité tiene un mandato, los recursos humanos y financieros y la autoridad para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva. Haz posible que el Comité tenga acceso directo a los órganos de decisión—por informar directamente a la ejecutiva del sindicato o por estar representado en ella, y que los asuntos de género se toman en cuenta en todas las políticas del sindicato

- ▶ Presiona para que haya disposiciones sobre igualdad de género en los acuerdos. La negociación colectiva es clave en muchos países para definir los términos y condiciones del trabajo. Asuntos como los salarios y los beneficios, el acceso a la formación, horarios de trabajo (incluidos los horarios flexibles), permisos de maternidad y paternidad, trabajadores vulnerables (especialmente los temporales y freelances), dignidad en el puesto de trabajo, son asuntos que tienen que integrarse en el proceso de negociación colectiva. Su nivel de prioridad tiene que ser determinado por las propias mujeres, a través de los comités de mujeres o de los grupos por la igualdad de género.
- ▶ No permitas que los “asuntos de las mujeres” se conviertan en estereotipos. Pero subraya la importancia y el impacto de esos asuntos a todos los miembros del sindicato. Las mujeres periodistas quieren ser miembros de pleno derecho de la profesión y de los sindicatos y su contribución es esencial para mejorar el trabajo, los salarios y las condiciones de toda la sociedad.
- ▶ Da a conocer los resultados. Comunica cada éxito a los miembros del sindicato.

# PONER EN EL CENTRO DEL DEBATE LA CUESTIÓN DE GÉNERO

*“Poner en el centro del debate la cuestión de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción que se planifique, incluidas la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área y a todos los niveles (...) para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe”.*

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas  
(ECOSOC por sus siglas en inglés) Julio, 1997

## LISTA DE CONTROL:

- ▶ **La política de la organización.** ¿La organización tiene una política clara en todos los aspectos de la igualdad de género incluida una política para promover la integración de las mujeres?
- ▶ **Uso de los fondos.** ¿Son adecuados los fondos previstos para llevar a cabo todos los aspectos de la política de igualdad?
- ▶ **Procedimientos.** Puesta en práctica de las políticas. ¿Cómo se ponen práctica las políticas de igualdad? ¿Realmente guía todas las actividades?
- ▶ **Comprensión de las necesidades.** ¿Hay diferencias significativas entre los afiliados? ¿Cómo consultas a los miembros? ¿Las consultas te ayudan a entender las necesidades de las mujeres?
- ▶ **Toma de decisiones.** Cuando se toman decisiones o se establecen prioridades, las mujeres ¿están bien representadas? ¿Tienes en cuenta de modo rutinario el impacto de tus actividades en las mujeres que pertenecen a la organización?
- ▶ **Comprobación de la información.** ¿Reúnes suficiente información sobre las mujeres y los hombres para seguir las actividades por géneros? ¿Consultas las cifras de comprobación cuando tomas decisiones? ¿Utilizas regularmente esos datos para valorar la efectividad de tus actividades esenciales?
- ▶ **Visibilidad.** Las voces de las mujeres ¿pueden ser escuchadas o vistas en todas tus informaciones, discursos, encuentros y publicaciones?



- ▶ **Romper las barreras.** ¿Entiendes totalmente las barreras que disuaden a las mujeres de afiliarse, tomar parte, denunciar o competir por los puestos de dirección de tu sindicato?
- ▶ **Estructuras de las mujeres.** Las estructuras de las mujeres y de los representantes de las mujeres miembros, ¿están totalmente integradas en las estructuras de toma de decisiones?
- ▶ **Marcar objetivos.** ¿Marcas objetivos en tus actividades y servicios? ¿Tienen las mujeres el desafío de involucrarse más? ¿Reconoces que la discriminación positiva puede ser necesaria si quieres resultados justos?

Extracto de *Conseguir la Igualdad de Género, un Manual Sindical*, Confederación Sindical Internacional (CSI, ITUC por sus siglas en inglés) ([http://ituc-csi.org/IMG/pdf/manual\\_ENGOK.pdf](http://ituc-csi.org/IMG/pdf/manual_ENGOK.pdf))

Para más publicaciones del CSI. <http://www.ituc-csi.org/spip.php.rubrique209>



Dhekra Saeed, vicepresidenta del Sindicato Yemení de Periodistas, entrevistada durante el seminario regional de la FIP "Trabajo sindical y liderazgo", sobre mujeres periodistas y organizado en Túnez en abril de 2008. © Mechtild Maesker

## COMBATIR EL ACOSO SEXUAL

### ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS?

- ▶ Crea conciencia sobre el acoso sexual y la necesidad de combatirlo en tu lugar de trabajo. Esto puede hacerse con carteles, folletos, panfletos, boletines, noticias, chapas (cosas como “Zona de Tolerancia Cero al Acoso Sexual”)
- ▶ Asegúrate de que el lugar de trabajo tiene una política de ocuparse del acoso sexual en el propio lugar de trabajo, y ha formado un Comité de Quejas tal como estipula la ley
- ▶ Asegúrate de que el acoso sexual está considerado como “mala conducta” en las normas de trabajo de la empresa.
- ▶ Presiona para asegurar una representación del sindicato en el Comité de Quejas para contrarrestar cualquier tendencia hacia prácticas anti-sindicales
- ▶ Dirige talleres para promover la sensibilidad hacia las cuestiones de género entre los miembros del sindicato
- ▶ Dirige talleres de autodefensa y desarrollo de la personalidad para aumentar la confianza de las mujeres miembros del sindicato
- ▶ Monta Consejos de Género para sacar el asunto adelante
- ▶ Apoya a cualquier mujer que se queje de acoso sexual, y ayúdala a conseguir justicia.

Laxmy Murthy, periodista, extracto de *Europa-India: Un manual sobre la igualdad de género en el periodismo*. FIP

# PARTE IV:

## Fuentes y Contactos

### FUENTES

#### **Derechos de las mujeres trabajadoras**

##### **Confederación Sindical Internacional (CSI, ITUC por sus siglas en inglés)**

*Combatir el acoso sexual en el trabajo*

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ESP\\_12pgs\\_BR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf)

*Informe del CSI sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres 2008*

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP\\_ES.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf)

*Lograr la igualdad de género: manual sindical*

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel\\_ESPOK.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf)

##### **Organización Internacional del Trabajo (OIT, ILO por sus siglas en inglés)**

- OIT Declaración de Principios y Derechos Fundamentales  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>
- *OIT Convenio para la igualdad de Remuneración 1951 (Nº 100)*
- *OIT Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares 1981 (nº 156)*
- *OIT Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial 1994 (Nº 175)*
- *OIT Convenio sobre el Trabajo a Domicilio 1996 (Nº 177)*
- *OIT Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (Nº 183)*  
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

*Promover la igualdad de género: guía práctica para los sindicatos*  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advance/trade.htm>

*ABC de los Derechos de las trabajadoras y de la igualdad de hombres y mujeres*  
<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/68/F1962744474/ABC%20of%20women%20workers.doc>

## **Igualdad de género**

### **Naciones Unidas**

*Declaración Universal de Derechos Humanos*  
<http://un.org/Overview/rights.html>

*Convención Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Protocolo Opcional*  
<http://un.org/womenwatch/daw/cedaw>

*Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 2005*  
<http://un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

*Objetivos de Desarrollo del Milenio*  
<http://un.org/millenniumgoals>

## **Igualdad de género en los medios de comunicación**

### **Genderlinks**

*Mujeres y hombres hacen las noticias*  
[http://www.genderlinks.org.za/page.php?\\_id=236](http://www.genderlinks.org.za/page.php?_id=236)

*Investigación sobre el techo de cristal*  
[http://www.genderlinks.org.za/page.php?\\_id=360](http://www.genderlinks.org.za/page.php?_id=360)

*Estudio sobre VIH/ SIDA y género*  
[http://www.genderlinks.org.za/page.php?\\_id=308](http://www.genderlinks.org.za/page.php?_id=308)

*Auditoría del tratamiento del género en las ONGs de la comunicación*  
[http://www.genderlinks.org.za/page.php?\\_id=320](http://www.genderlinks.org.za/page.php?_id=320)

## **Federación Internacional de Periodistas (FIP)**

*Proyecto Global de Monitoreo de Medios 2005*

<http://www.whomakesthenews.org>

*Situación de las Mujeres Periodistas 2001*

<http://www.ifj.org/en/articles/ifj-survey-on-the-status-of-women-journalists-2001>

*Informe FEP: mujeres periodistas en el proceso de integración europea 2006*

<http://www.fij.org/assets/docs/118/144/bad0a76-d2b7b90.pdf>

*Sobre el género y el SIDA*

<http://ifj.org/en/articles/resource-pack-on-gender-and-hiv-aids>

*Portraying Politics (Presentación de la política)*

[www.portrayingpolitics.net](http://www.portrayingpolitics.net)

*Guía para informar sobre la violencia contra las mujeres*

<http://www.ifj.org/assets/docs/185/063/c3093b9-8cBe63f.pdf>

## **UNESCO**

*Sensibilidad respecto al género: un manual de formación para sensibilizar a los educadores, directivos, quienes desarrollan material y profesionales de los medios, sobre las preocupaciones respecto al género*

[http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=39252&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=39252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

*Género, conflicto y periodismo, un manual para el Sur de Asia*

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001439/143925E.pdf>

*Asuntos de género en la sociedad de la información*

<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132967e.pdf>

## Informar de conflictos y traumas

### Centro DART

*Tragedias y periodismo*

[http://www.dartcenter.org/media/en\\_tnj.pdf](http://www.dartcenter.org/media/en_tnj.pdf)

*Informar sobre niños y traumas*

[http://www.dartcenter.org/media/covering\\_children\\_web.pdf](http://www.dartcenter.org/media/covering_children_web.pdf)

*Consejos para cubrir: Children & Trauma, Disasters, Murder, Suicide, Domestic Violence Información sobre : Interviewing Victims, Post-Traumatic Stress Disorder, Self-Care for Journalists, Sexual Violence, Tragic Anniversaries*

[http://www.dartcenter.org/quick\\_tips/index.php](http://www.dartcenter.org/quick_tips/index.php)

### Instituto Internacional para la Seguridad de la Prensa (INSI)

*INSI- SIDA Estudio sobre las mujeres que informan de la guerra*

[http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw\\_finalreport.pdf](http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_finalreport.pdf)

*Folleto: Informar desde primera línea: mujeres que trabajan en zonas de guerra*

[http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw\\_brochure.pdf](http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_brochure.pdf)

## Liderazgo

*Seminarios de capacitación para el liderazgo*

[http://leadershiptrainingtutorials.com/index.php?q=Women\\_Leadership\\_roles](http://leadershiptrainingtutorials.com/index.php?q=Women_Leadership_roles)

*Las mujeres aprenden a asociarse por sus derechos el desarrollo y la paz*

<http://learningpartnership.org/docs/engltcmanual.pdf>

## CONTACTOS ÚTILES

### Derechos de las trabajadoras

#### Confederación Internacional de Sindicatos (CSI)

<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1>

#### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

<http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>

### Libertad de Prensa

#### Artículo 19

[www.article19.org](http://www.article19.org)

#### Comité para proteger a los periodistas (CPJ)

<http://www.cpj.org/>

#### Federación Internacional de Periodistas (FIP)

[www.ifj.org](http://www.ifj.org)

#### International Freedom of Expression Exchange (IFEX)

<http://www.ifex.org/>

#### Instituto Internacional de Prensa (IIP, IPI por sus siglas en inglés)

<http://www.freemedia.at/cms/ipi/>

#### Reporteros Sin Fronteras (RSF)

[http://www.rsf.org/rubrique.php3?id\\_rubrique=21](http://www.rsf.org/rubrique.php3?id_rubrique=21)

### Mujeres en los medios de comunicación

#### American Women in radio and television

<http://www.awrt.org/>

#### Arab Women Media Center

<http://www.ayamm.org/index2.htm>

**Asmita (Nepal)**

<http://www.asmita.org.np/>

**Asociación Internacional de Mujeres de la Radio y la TV**

<http://www.iawrt.org/>

**Asociación de Mujeres Periodistas (Francia)**

<http://www.femmes-journalistes.asso.fr/>

**Association for Women in Sports Media (USA)**

<http://www.awsmonline.org/>

**Canadian Women in Communication**

<http://www.cwc-afc.com/>

**Famedev (Africa)**

<http://www.famedev.org/>

**Federación Internacional de Periodistas**

[www.ifj.org/en/pages/gender-issues](http://www.ifj.org/en/pages/gender-issues) (página de género)

**Genderlinks (Africa del Sur)**

[http://www.genderlinks.org.za/page.php?p\\_id=1](http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=1)

**Global Media Monitoring Project (GMMP)**

<http://www.whomakesthenews.org/>

**International Women in Media Foundation**

<http://www.iwmf.org>

**Internews**

<http://www.internews.org/>

**Mediterranean Media Associazione**

<http://www.medmedia.org/>



**Mediz (Turquia)**

<http://www.mediz.org/Kategori/13/1/English.aspx>

**Network of Women in Media, India**

<http://www.nwmindia.org/>

**Women in Media and News (USA)**

<http://www.wimnonline.org/>

**Women Institute for Press Freedom**

<http://www.wifp.org/index.html>

**Women Journalists in Finland**

<http://www.kaapeli.fi/naistoimittajat/>

**Women's Image Network**

<http://www.winfemme.com/>

**World Association of Christian Communication**

<http://www.waccglobal.org/>

**Lo que se publica de las mujeres en los medios de comunicación****Women Media Watch ( Jamaica)**

<http://womensmediawatch.org/>

**Women Net (Africa del Sur)**

<http://womensnet.org.za/>

**Women News Network**

<http://womennewsnetwork.net/>

**Women's enews**

<http://www.womensenews.org>

### **Women's Features Service**

<http://www.wfsnews.org/>

### **Seguridad de los periodistas y traumas**

#### **Centro DART**

[www.dartcentre.org/global/europe/index.php](http://www.dartcentre.org/global/europe/index.php)

### **Instituto Internacional para la Seguridad de la Prensa**

<http://www.newssafety.com>

### **Otras fuentes**

#### **Amnistía Internacional**

<http://www.amnesty.org/en>

### **Asociación para los derechos de la mujer y el desarrollo**

<http://www.awid.org/>

### **Beyond Media Education**

<http://www.beyondmedia.org>

### **Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)**

<http://www.unifem.undp.org>

### **Gender Stats (Estadísticas del Banco Mundial)**

<http://www.bancomundial.org/>

### **Human Rights Watch**

<http://www.hrw.org/>

### **Institute for the Advancement of aboriginal women**

<http://www.iaaw.ca/>

### **Lista Global de Organizaciones de Mujeres**

<http://www.distel.ca/womlist/womlist.html>

### **Lobby Europeo de Mujeres**

<http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN>

### **Mapping the World of Women's Information Services**

<http://www.iiav.nl/eng/databases/mapping/index.html>

### **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

<http://www.undp.org/spanish/>

### **UNESCO – Portal sobre la igualdad de género**

[http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=3160&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

### **Women Action**

<http://www.womenaction.org>

### **Women Watch**

<http://www.un.org/womenwatch/>

## ANEXO A

# FIP INTIMIDACIÓN Y ÉTICA

## Dignidad en el trabajo: un modelo de acuerdo

### Preámbulo

Es política de la empresa y del sindicato proporcionar un lugar de trabajo adecuado para el desarrollo del periodismo y la actividad informativa, donde todos tengan derecho a desarrollar su trabajo libres de cualquier forma de acoso o intimidación (“bullying”).

La empresa y el sindicato reconocen que el acoso y la intimidación son perjudiciales y pueden someter a los individuos a temores, estrés y ansiedad. Las dos partes reconocen que el acoso y la intimidación pueden desembocar en graves problemas de salud y provocar dimisiones, despidos y litigios.

Esta política garantiza que todas las quejas se considerarán seriamente y se investigarán con prontitud e imparcialidad y que todas las partes involucradas serán tratadas con respeto.

Una queja por acoso o intimidación debe conducir a una acción disciplinaria, según la investigación. En esos casos se seguirán los procedimientos disciplinarios acordados.

Este acuerdo es válido para los trabajadores fijos y eventuales, solicitantes de trabajo, freelances y trabajadores de agencias.

### Definición de acoso e intimidación (“bullying”)

La empresa y el sindicato adoptarán el código que se detalla a continuación sobre intimidación y acoso:

**La intimidación o “bullying”** puede describirse como:

“Conducta ofensiva, intimidatoria, malévolas o insultante, un abuso o abuso del poder por medios que pretenden minar, humillar denigrar o injuriar al que lo recibe”

**El acoso** puede describirse como:

“Conductas no deseadas que afectan a la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Puede estar relacionada con la edad, sexo, raza, discapacidad, religión, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra característica personal del individuo, y puede ser persistente o un incidente aislado. La clave es que las acciones o comentarios son vistos como degradantes e inaceptables por quien las recibe”.

### **Formas de acoso e intimidación (“bullying”)**

El acoso y la intimidación pueden incluir la intimidación, exclusión o extorsión verbal, gestual o física. Algunos ejemplos (esta lista no es exhaustiva):

- Difundir rumores malévolos o insultantes hacia alguien
- Difundir información crítica hacia alguien entre otros que no tienen necesidad de conocerla
- Ridiculizar o humillar a alguien
- Meterse con alguien o empujarle al fracaso asignándole objetivos imposibles
- Ocultar deliberadamente información que alguien necesita para su trabajo
- La exclusión o la persecución
- Minar la autoridad de una persona
- Criticar persistentemente a alguien injustamente
- El tratamiento injusto
- Exponer material racialmente ofensivo

- Comentarios desagradables, imitaciones estereotipadas o “bromas”
- Supervisión autoritaria u otros abusos del poder o de la posición jerárquica
- Insinuaciones sexuales molestas – tocar, situarse demasiado cerca, mostrar material ofensivo...
- Agresión sexual, maltrato físico/ataque o intimidación

### **Acciones que hay que emprender**

Las personas deben:

- Registrar los incidentes de acoso/intimidación anotando datos, horas y detalles del incidente
- Averiguar si ha habido testigos del acoso/intimidación
- Consultar a la persona de contacto (que se refiere a continuación)

### **Procedimiento inicial**

Cualquier persona que cree que ha sido objeto de, o ha sido testigo de acoso o intimidación tiene, en primera instancia, que discutirlo con o referirlo a:

- Su jefe de departamento
- Un director / Recursos Humanos
- Su representante sindical

### **Procedimiento posterior**

Hay dos maneras de atender las denuncias de acoso/intimidación, informal y formal. Esta no invalida los derechos reconocidos de las personas. Si quien presenta la queja decide seguir el procedimiento informal pero el problema persiste, entonces se puede atender la denuncia por el procedimiento formal.

## **Procedimiento informal**

Muchos incidentes de acoso/intimidación pueden ser resueltos con efectividad de un modo informal ya que a menudo el acosador puede no ser consciente del efecto de su conducta

- Si una persona tiene alguna duda de si un comportamiento es acoso/intimidación tiene que consultar a una de las personas de la lista anterior para que le aconseje sobre la base de que es confidencial e informal.
- Si se produce un incidente que es ofensivo, puede ser suficiente explicarle claramente a la persona que tiene ese comportamiento que es inaceptable. Si es demasiado difícil o embarazoso la persona debe buscar la ayuda de alguien de la lista anterior.

## **Procedimiento formal**

En cualquier momento, tanto si se ha iniciado el procedimiento informal como si no, una persona que siente que ha sido acosada o ha sufrido intimidación, de un modo que quiebra esta política, puede elevar la cuestión directamente al jefe de redacción o al director del departamento. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito. Una denuncia por escrito tiene que detallar la naturaleza de lo ocurrido incluyendo fechas e incidentes y si había testigos.

La empresa y el sindicato harán todo lo necesario para asegurar que todos los implicados respetarán la confidencialidad absoluta mientras se investiga la denuncia.

Tiene que llevarse a cabo una investigación independiente a cargo de un director de la redacción/representante del departamento de Recursos Humanos. Se acordará una agenda y el director/representante de Recursos Humanos entrevistarán a la persona que presentó la denuncia y a los denunciados. Si la persona ha requerido la ayuda de un representante del sindicato, le mantendrán informado de todas las etapas del proceso que puedan requerir su ayuda, apoyo o representación

La investigación se llevará a cabo de modo independiente y objetivo con respeto a los derechos de las dos partes, el denunciante y el o los denunciados.

El denunciante y el denunciado tendrán derecho a estar representados por un miembro del sindicato en todas las entrevistas. Al denunciado se le darán todos los detalles de la naturaleza de la queja presentada y se le dará la oportunidad de responder. Se hará todo lo necesario para que las entrevistas se lleven a cabo con sensibilidad.

Se mantendrá una estricta confidencialidad en toda la investigación, y cuando sea necesario entrevistar a testigos se les recordará la importancia de la confidencialidad.

Al completar la investigación se preparará un informe que incluya la naturaleza y detalles de la denuncia, la respuesta de el (los) denunciado(s), los resultados de la investigación y las conclusiones. Se enviará una copia a las dos partes.

Si el informe concluye que hubo acoso/intimidación, se someterá a un procedimiento disciplinario formal al acosador (es). Si no se considera apropiado este procedimiento, la empresa puede exigir un periodo de formación, orientación y/o un periodo de control y evaluación. Si este periodo no es satisfactorio se puede apelar al procedimiento disciplinario.

### **Apelación**

El derecho de apelar la decisión se cubrirá por los procedimientos adecuados. Si las dos partes creen que el directivo que ha llevado el asunto no es el apropiado pueden apelar, por escrito, al directivo que consideren apropiado, en los 7 días siguientes a haber recibido el informe del resultado de la investigación. La apelación la atenderán al menos dos altos directivos. Quienes han apelado podrán ir acompañados por un representante sindical o un compañero de trabajo.



### **Derechos establecidos por la ley**

Nada en este procedimiento puede anular los derechos de los empleados establecidos por la ley.

### **Denuncias frívolas o ficticias**

Cualquiera que presente una denuncia ficticia, frívola o desconcertante será sometido a procedimiento disciplinario.

### **Puesta en marcha y supervisión**

Los directivos son responsables de asegurar que esta política se aplica en el área que le corresponde. La dirección se comprometerá a proporcionar formación sobre la cuestión del acoso/intimidación y la política de la empresa a todos los directivos, y se asegurará de que todo el personal es consciente de las consecuencias de un comportamiento inadecuado tal como figura en este programa. Debe hacerse que todo el personal tome conciencia de su responsabilidad en asegurar que el entorno laboral está libre de acoso o intimidación.

El Departamento de Recursos Humanos vigilará que este programa se cumple.

## **ANEXO B**

# **POLÍTICAS DE GÉNERO DE LA FIP APROBADAS EN EL CONGRESO**

## **Resolución del 24º Congreso Mundial de la FIP, Corea 2001**

### **Poner en el centro del debate la Igualdad en Periodismo**

El 24º Congreso de la FIP, reunido en Seúl del 11 al 15 de junio de 2001, aplaude el trabajo del Grupo de Mujeres Trabajadoras; ordena al Comité Ejecutivo que amplíe las actividades del grupo (ahora denominado Consejo de Género) especialmente a través de las estructuras regionales de la FIP, y que dentro de ese proyecto de programa adopte el siguiente Plan de Acción:

### **Plan de Acción**

#### **1. Mujeres en el Periodismo**

Acción: el Consejo de Género debe preparar una visión de conjunto de los mejores ejemplos de prácticas llevadas a cabo por los sindicatos para aumentar el número de mujeres en los órganos de dirección de los medios de comunicación. Este estudio debe centrarse en los mejores ejemplos de prácticas de provisión puestos conseguida en la negociación colectiva. Esto debe incluir las mejores prácticas en acuerdos colectivos sobre permisos por maternidad/paternidad\* Protección Social\* Horarios laborales\* Modelos de conciliación de la vida familiar y laboral\* Promoción\* Acceso a la formación\* La FIP debe apoyar la puesta en práctica de los mejores ejemplos de a través de la formación en los sindicatos y otros

seminarios. Los sindicatos de cada país deben asegurarse de que los mejores ejemplos de estas prácticas se llevan a las negociaciones colectivas e informar a la FIP de su implementación. El Consejo de Género tiene que desarrollar un código de conducta para las mujeres directivas de medios de comunicación.

**2. Mujeres en los sindicatos.** No hay un consenso general en los sindicatos acerca de si la puesta en práctica de estructuras especiales para mujeres, reserva de puestos o cuotas son la vía para aumentar la representación y la participación de las mujeres en los sindicatos.

Acción: el Consejo de Género tiene que preparar un informe de los comités de mujeres y de los sistemas que ponen objetivos para la representación de las mujeres, y explicar si esas estructuras han contribuido, y de qué modo, a mejorar la participación de las mujeres en el sindicato. Los sindicatos de cada país deben utilizar ese informe para crear comités de mujeres y sistemas de poner objetivos para la representación de las mujeres, e informar a la FIP de la creación de esas estructuras. La FIP debe sensibilizar a las mujeres para que ocupen puestos de liderazgo a través de programas especiales y actividades de capacitación . El Congreso determina si el Comité Ejecutivo de la FIP tiene que preparar un Plan Anual dirigido a las mujeres periodistas para promover los principios y valores del sindicalismo.

**3. Igual salario por igual trabajo:  
una cuestión para el Sindicato y la FIP**

Acción:El Consejo de Género tiene que iniciar una campaña por la igualdad salarial. La campaña tiene que estar organizada a nivel regional y nacional y tiene que centrarse en conseguir igual salario para las mujeres en ejercicio. La FIP tiene que preparar un informe sobre las mejores prácticas en la igualdad salarial y hacer circular la información a los sindicatos miembros para que tomen medidas a nivel nacional. Cada región tiene que nombrar un coordinador de campaña. \*Asia-Pacífico IFJ Project Office \*Norteamérica: TNG-CWA

\*América Latina: Oficina Regional de la FIP \*África: WAJA, EAJA, SAJA \*Europa: FEP.

La FIP tiene que coordinar la Campaña con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, ICFTU por sus siglas en inglés). Los objetivos de la campaña deben incluir revisiones salariales regulares con los patronos, derecho de los sindicatos a consultar los salarios por categorías y promover las mejores prácticas en las negociaciones colectivas. La campaña tiene que estar apoyada por reuniones y seminarios prácticos. La FIP tiene que ayudar a los sindicatos a desarrollar estrategias y campañas nacionales a la medida de las necesidades específicas de cada país. La campaña tiene que tener como objetivo la implementación de todos los convenios clave de la OIT que salvaguardan los derechos de las mujeres.

#### **4. Imagen de las mujeres en los medios**

Acción: el Consejo de Género tiene que cooperar con otros grupos que trabajan sobre la imagen de las mujeres en los medios. Una iniciativa de la FIP se centrará en recopilar las experiencias de los sindicatos con directrices para los informadores y promoverá el uso de esas directrices en la formación de periodistas. La FIP tiene que preparar materiales para ayudar a los sindicatos a tratar el asunto de la imagen de las mujeres para conseguir una información más justa y equilibrada.

**5. Red de Mujeres de la FIP:** Existe una red de e-mails de mujeres de la FIP pero tiene que ser ampliado, y tiene que estar coordinado a nivel regional por las oficinas y federaciones regionales de la FIP.

Acción: la red de e-mails tiene que formar la base de la Campaña Igual Salario por Igual Trabajo. Cada región tiene que nombrar un(a) coordinador(a) de la red de e-mails. El Consejo de Género será responsable de la coordinación de la red total de e-mails. El secretariado de la FIP y las oficinas regionales deben asegurarse de que toda la información sobre eventos, actividades y acciones

se hacen circular por la red de mujeres para asegurar la completa participación de las mujeres..

## **6. Mujeres en la FIP**

Acción: el Congreso llama a los sindicatos a nombrar delegadas para puestos en el Comité Ejecutivo de la FIP. El Congreso instruye al nuevo Comité Ejecutivo para que desarrolle una estrategia en cooperación con el Consejo de Género para asegurar de que los asuntos que conciernen a las mujeres van a formar parte fundamental de toda la actividad de la FIP. Igualmente deben ser incluidos en todos los asuntos debatidos por el Congreso.

## **7. Acceso a la formación**

El Grupo de Trabajo de Mujeres de la FIP tiene que desarrollar estrategias para que los sindicatos mejores en acceso de las mujeres a la formación. Esto tiene que incluir acceso a la formación inicial, acceso a formación avanzada y acceso a formación especializada. La FIP tiene que formar alianzas con universidades, escuelas de periodismo, centros de formación etc. Para tender la mano a mujeres jóvenes.

# **Resolución del 25º Congreso Mundial de la FIP, Atenas 2004. Derechos de Género**

***Autor de la propuesta: Comité Ejecutivo de la FIP***

El XXV Congreso de la Federación Internacional de Periodistas, reunido en Atenas del 25 al 30 de Mayo de 2004,

**TOMA NOTA** del informe del Consejo de Género y del Comité Ejecutivo

**DA LA BIENVENIDA** a los esfuerzos que se han hecho para poner en práctica el Plan de Acción adoptado en el Congreso de Seúl

**REITERA** nuestro compromiso por una representación igualitaria en todas las áreas de trabajo de la FIP y de los sindicatos miembros.

**CONSIDERA** que los sindicatos pueden hacer más para hacer efectivos los objetivos del plan de acción, especialmente apoyando la coordinación regional del trabajo por los derechos de género

**ORDENA** al Comité Ejecutivo

que continúe apoyando el trabajo del Consejo de Género para asegurar que los objetivos y propósitos del Plan de Acción están correctamente reflejados en el ejercicio de las actividades de la FIP y, en particular, en el desarrollo del proyecto y el trabajo regional:

que convierta en una de las máximas prioridades de la FIP el encontrar fondos para todas las regiones que todavía no han tenido un taller regional para desarrollar y definir sus propios planes de acción, para que en 2007 todos lo hayan hecho,

que desarrolle y defina una guía para todos los sindicatos miembros sobre el concepto de “poner en el centro del debate” (“mainstreaming”), cómo funciona y cómo puede ser aplicado, e incluya una visión de conjunto de ejemplos específicos de cómo son los asuntos y problemas relacionados con el género,

que informe/recuerde a todos los sindicatos miembros sus responsabilidades y acuerdos que tienen que ver con los asuntos de género y que designen al menos una persona de contacto que será responsable para estos asuntos,

que cree y desarrolle un sistema que anime a los sindicatos miembros a poner en práctica medidas, a revisar esas medidas y a informar al Congreso de los avances de los sindicatos miembros de cara a hacer realidad la política de la FIP sobre igualdad de género,

que asegure un pequeño presupuesto para el trabajo del Consejo de Género que no esté cubierto por proyectos específicos pero que son considerados esenciales por el Comité de Dirección para mejorar el acceso a proyectos y programas del Consejo de Género y su Comité de Dirección.



Recopilado y editado por Aidan White. Gracias también a Mindy Ran, Lena Calvert, Faranak Atif, Anna Noonan, Sarvesh, Judith Marloff, Oliver Money-Kyrle, Pamela Morinière, Paco Audije y Ernest Sagaga. Traducción: Luisa Aleñar.

**Federación Internacional de Periodistas**, IPC Residence Palace,  
Bloc C Rue de la Loi 155 B-1040 Bruselas. Bélgica. Teléfono: 32-2-235 22 00  
Fax 32-2-235 22 19 E-Mail: [ifj@ifj.org](mailto:ifj@ifj.org) Página web: [www.ifj.org](http://www.ifj.org)