



# DIAGNÓSTICO SOBRE EL ENTORNO DE TRABAJO DE LAS MUJERES PERIODISTAS Y COMUNICADORAS SOCIALES EN EL SALVADOR

Informe 2018



## **SIGLAS Y ACRÓNIMOS**

<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>ISDEMU</b>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
<b>PDDH</b>	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
<b>LEIV</b>	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
<b>LIE</b>	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República
<b>PGR</b>	Procuraduría General de la República
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil
<b>PADMF</b>	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia
<b>APES</b>	Asociación de Periodistas de El Salvador
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>ORMUSA</b>	Organización de Mujeres Salvadoreñas
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>CSJ</b>	Corte Suprema de Justicia
<b>AFP</b>	Administradora de Fondos de Pensiones
<b>ISSS</b>	Instituto Salvadoreño del Seguro Social

## INDICE

Introducción.....	4
I. Metodología .....	6
II. Marco conceptual .....	7
2.1. Conceptos sobre violencia contra las mujeres, mujeres periodistas y libertad de expresión .....	7
2.2. Contexto de la violencia hacia las mujeres en El Salvador .....	11
III. Marco Jurídico nacional y normativa internacional relativo a protección de las mujeres con énfasis en el periodismo .....	11
3.1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de BELEM DO PARA .....	11
3.2. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW .....	13
3.3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE 13	
3.4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV .....	15
IV. Situación laboral de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales en El Salvador .....	15
4.1. Lugar de trabajo .....	16
4.2. Rango de edad.....	16
4.3. Cargo que desempeña, nivel académico y condiciones socioeconómicas .....	18
4.4. Percepción sobre los estereotipos de género.....	23
4.5. Vulneraciones hacia mujeres periodistas y comunicadoras al interior de sus espacios de trabajo .....	25
V. Recomendaciones .....	31
VI. Bibliografía.....	33

## Introducción

El Salvador ha asumido un compromiso por erradicar las diferentes formas de violencia hacia las mujeres, muestra de ello es la ratificación de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*.

Y durante los últimos años se han logrado avances significativos para contar con marcos normativos nacionales que garanticen los derechos de las mujeres, como la aprobación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), así como otros marcos legales. Sin embargo, aún es necesario mejorar las condiciones para la debida aplicación de las leyes.

Desde la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos preocupan las diversas violaciones a los derechos de las mujeres registradas durante los últimos meses. En **septiembre del 2017** la Señora Procuradora, Licda. Raquel Caballero de Guevara se pronunció contras las expresiones de violencia cometidas por los funcionarios del Órgano Ejecutivo, Orlando Molina, Director de Centros Penales; y por el Vice Ministro de Justicia y Seguridad Pública, Raúl López, por Expresiones de Violencia contra las Mujeres. Así mismo, se pronunció contra la agresión física y verbal hacia una empleada municipal por parte del jefe del Departamento de Recursos Humanos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos de San Salvador, Herber Rivas, quien, entonces, fue removido de su cargo por el Concejo Municipal.

Luego, en **noviembre del 2017** ante la circulación de motocicletas por las calles de San Salvador con mupis conteniendo mensajes que promovían que las niñas y adolescentes tienen la culpa que las acosen y las agredan incluso en su casa, o que estando embarazadas ni merezcan ir a la escuela. La Señora Procuradora catalogó a las presuntas campañas de publicidad como expresiones que irrespetan los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad como lo son las niñas, adolescentes y mujeres. Expresiones de violencia tipificadas en el artículo 55 de la ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

En **diciembre del 2017** nuevamente se pronunció la Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, luego que una tienda de ropa y calzado publicara en redes sociales anuncios promocionales con la imagen desnuda del torso de una mujer con pintura corporal

y que demuestran y ubican a las mujeres como un objeto de comercio y cosificación, incluido el tipo de violencia simbólica, establecida en el artículo 9 literal g) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

**El 5 de enero del 2018**, la señora Procuradora también lamentó, condenó y repudió los hechos de violencia contra la desaparición y pérdida de vidas de las agentes de la Policía Nacional Civil (PNC) Carla Mayarí Ayala, Lorena Beatriz Hernández y María Cristina Maldonado, hechos ocurridos en fechas 28 y 31 de diciembre del dos mil diecisiete, y 1° de enero del presente año.

Ante estas vulneraciones, es de interés de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos conocer la situación de las mujeres en los diferentes espacios que se desempeñan, uno de ellos el ámbito del periodismo y las comunicaciones sociales.

Al realizar una investigación a nivel nacional sobre las condiciones laborales de las profesionales del periodismo y la comunicación social se determinó que la mayoría laboran bajo condiciones no adecuadas.

Entre los resultados, el 100% de las participantes manifestaron sufrir expresiones de acoso sexual durante su trabajo de campo y el 96.15% al interior de los medios de comunicación. Entre los principales agresores se encuentran empleados de seguridad (Policía Nacional Civil, Fuerza Armada y grupos privados de seguridad), diputados de la Asamblea Legislativa, funcionarios del Ejecutivo e incluso sus propios colegas y jefes.

Esta investigación permite tener una primera mirada sobre el nivel de violaciones cometidas hacia las periodistas y comunicadoras sociales en El Salvador, y tal como lo sugiere la Comisión Interamericana de Derechos Humanos<sup>1</sup> en su informe *Violencia contra periodistas y trabajadores de medios*, permiten activar a las diferentes autoridades estatales mecanismos de investigación y adopción de medidas concretas, adecuadas, integrales y efectivas encaminadas a hacer visible los ataques y otras formas de abuso perpetrados contra las comunicadoras.

---

<sup>1</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia”. CIDH, 2013. Pág. 170.

## I. Metodología

El presente informe se constituye como el primer diagnóstico sobre las condiciones laborales de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales en El Salvador, que visibiliza la desigualdad por condición de género a través de la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial.

Para la recolección de información se realizaron durante los meses de noviembre y diciembre cuatro grupos focales con 40 mujeres periodistas de radio, televisión, prensa escrita, medios digitales y comunicadoras sociales en las zonas del occidente, centro, paracentral y oriente del país. Las participantes expusieron los principales retos que enfrentan en los diferentes ámbitos de trabajo (al interior de los medios y durante coberturas) y evidenciaron los principales agresores a los que se enfrentan día a día (funcionarios públicos, autoridades de seguridad e incluso sus propios colegas).

Además, a las participantes de los grupos focales se les proporcionó un cuestionario que también fue llenado en forma digital por 12 participantes más. En total se contó con una muestra de 52 periodistas y comunicadoras sociales que permitieron recolectar información sobre condiciones laborales, socioeconómicas, tipos de violencia que enfrentan, perfiles de los principales agresores y nivel de conocimiento y aplicación sobre legislaciones nacionales como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).

Una de las dificultades durante la recolección de información fue la falta de participación de periodistas en los grupos focales, debido a que los medios en los que trabajan no les proporcionaban los permisos para participar. También se encontró poca información reciente sobre documentos similares que visibilizan la situación laboral de las profesionales del periodismo y la comunicación aplicando la perspectiva de género.

Como un tercer elemento se realizaron consultas de información de resoluciones, informes, pronunciamientos y otros documentos elaborados o solicitados desde la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, relacionados a la situación de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales.

Los datos obtenidos de este diagnóstico situacional permiten conocer las condiciones de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo de las periodistas y las comunicadoras sociales en El Salvador y sugerir una serie de propuestas concretas,

adecuadas y efectivas para prevenir, proteger, investigar, juzgar y sancionar a los responsables

## II. Marco conceptual

### 2.1. Conceptos sobre violencia contra las mujeres, mujeres periodistas y libertad de expresión

La violencia contra la mujer es una de las formas de discriminación que aún se mantiene naturalizada en diferentes ámbitos de la vida pública y privada en todo el mundo. La Organización de Naciones Unidas (ONU) refleja en su informe sobre los progresos de la agenda 2030<sup>2</sup> que durante el 2012 casi la mitad de las mujeres víctimas de un homicidio intencional en todo el mundo fueron asesinadas por su pareja o un familiar, en comparación con el 6% de sus pares hombres.

En ese sentido, el Estado salvadoreño ha adoptado marcos normativos internacionales y legislaciones nacionales para eliminar la violencia contra las mujeres.

En noviembre de 2010 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial Integral para una Vida libre de violencia para las mujeres (LEIV) que contempla desde el Estado acciones de prevención, atención, protección, reparación y sanción para la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y el respeto de sus derechos humanos.

La LEIV contempla en su artículo 9 una serie de definiciones respecto a los tipos de violencia que enfrentan las mujeres en El Salvador:

- a. Violencia económica: es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.
- b. Violencia feminicida: es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

---

<sup>2</sup> Informe del Secretario General de la ONU “Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, mayo 2017, pág. 22. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/2017/66&referer=http://www.un.org/es/documents/index.html&Lang=S](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2017/66&referer=http://www.un.org/es/documents/index.html&Lang=S)

- c. **Violencia física:** es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- d. **Violencia psicológica y emocional:** es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- e. **Violencia patrimonial:** son las acciones omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores, y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.
- f. **Violencia sexual:** es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta, no solo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
- g. **Violencia Simbólica:** son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Respecto a las modalidades la violencia, la misma LEIV considera tres espacios de violencia:

- a. **Violencia comunitaria:** toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
- b. **Violencia institucional:** es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y

disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.

- c. Violencia laboral: son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

En el caso específico de las mujeres periodistas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su informe *Violencia contra periodistas y trabajadores de medios*<sup>3</sup> dedica un apartado exclusivo a la violencia contra las profesionales del periodismo.

En el documento se destaca que las mujeres periodistas por el trabajo que realizan tiene particularidades, como resultado de construcciones sociales de género y discriminación a la que tradicionalmente han estado sujetas las mujeres. Esta violencia se manifiesta de distintas formas, desde la violencia sexual, incluido el acoso sexual hasta la intimidación, abuso de poder y amenazas basadas en el género.

La CIDH también menciona que los actos de violencia contra periodistas tienen un triple efecto<sup>4</sup>: vulneran el derecho de las víctimas a expresar y difundir sus ideas, opiniones e información; generan un efecto amedrentador y de silenciamiento en sus pares; y violan los derechos de las personas y las sociedades a buscar y recibir información e ideas de cualquier tipo.

Por su parte, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>5</sup>, en su resolución 2222/2015, reconoce que las mujeres periodistas sufren “riesgos específicos” en el desempeño de su labor, y resalta que los Estados deben **tener en cuenta la dimensión de género en la implementación de medidas relativas a su seguridad** en situaciones de conflicto armado. Una de las medidas del Consejo de Seguridad es que “los Estados miembros creen y mantengan, en la legislación y en la práctica, un entorno seguro y propicio para que los periodistas, los profesionales de los medios de comunicación y el personal asociado puedan realizar su trabajo de forma independiente y sin injerencias indebidas en situaciones de conflicto armado”.

---

<sup>3</sup> Informe Comisión interamericana de Derechos Humanos. Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia.

<sup>4</sup> Actos de Violencia contra periodistas. CIDH. Puede acceder al contenido: <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/pedagogicos/violencia-periodistas.asp>

<sup>5</sup> Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Resolución 2222/2015, aprobada por el Consejo de Seguridad en su 7450ª sesión, 27 de mayo de 2015. Pág.3 y 5.

Asimismo, para generar las condiciones de igualdad es necesario construir acciones afirmativas de equidad, presentes en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación<sup>6</sup>, donde se enmarcan los principios rectores de:

- Igualdad sustantiva: Protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- Igualdad de oportunidades: Igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- Igualdad de trato: Establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- Equidad: Acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.
- No discriminación: Prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
- Respecto a las diferencias: Derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres.
- Transversalidad: Enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado.

---

<sup>6</sup> Artículo 5 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la mujer.

## 2.2. Contexto de la violencia hacia las mujeres en El Salvador

En su informe anual sobre el Estado y situación de la violencia contra las mujeres el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) revela que aún persisten altos niveles de violencia hacia las mujeres en diferentes ámbitos de la vida pública y privada.

Respecto a las violaciones sexuales, revela que la Fiscalía General de la República reportó 5,970 mujeres, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad sexual, que representa una tasa de 173 por cada 100 mil mujeres.

En cuanto a las muertes violentas de mujeres y feminicidio el ISDEMU reporta sólo durante el primer trimestre del 2017 un total de 201 mujeres asesinadas, siendo los meses más violentos marzo y junio, con 44 y 45 muertes respectivamente. Como positivo el informe revela que la FGR ha calificado la mayoría de los asesinatos como feminicidio, ello permite visibilizar las expresiones de violencia por la condición de ser mujer.

Por otro lado, el informe también hace referencia a los mecanismos de prevención y atención contra las mujeres entre los que se encuentran:

- Procesos de formación y sensibilización
- Estrategia de prevención a nivel municipal
- Unidades Institucionales de Atención Especializada a Mujeres
- Programas sociales para mujeres víctimas de violencia o con prioridad de atención para estas mujeres

Respecto al ámbito laboral la Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA) en su informe sobre Mujer y Mercado Laboral 2017, refleja que del período enero del 2014 a diciembre de 2016 alrededor de 3,888 mujeres interpusieron denuncias o avisos por violencia laboral y discriminación laboral en instituciones del ámbito administrativo ante la PDDH, MTPS y FGR.

## III. Marco Jurídico nacional y normativa internacional relativo a protección de las mujeres con énfasis en el periodismo

### 3.1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de BELEM DO PARA<sup>7</sup>

La convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de BELEM DO PARA”, fue ratificada por el Estado en agosto de 1995. La convención reconoce en su artículo 1 como violencia contra la mujer a cualquier acción o

---

<sup>7</sup> Convención de BELEM DO PARA, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

También menciona en su artículo 2 los tipos de violencia física, sexual y psicológica que enfrentan las mujeres y los espacios donde se producen: a nivel familiar, en la comunidad y por Estado o sus agentes.

En lo relativo a los deberes del Estado, establece en su artículo 7 una serie de medidas para adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entre las que destaca:

- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer
- Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo investigativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer
- Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos

En cuanto a su artículo 8 los Estados partes convienen en adoptar, en forma progresiva una serie de medidas específicas, entre ellas están:

- Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres (...), para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer
- Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer.

### 3.2. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW<sup>8</sup>

El Salvador es uno de los países que ha ratificado la CEDAW que establece un marco obligatorio de cumplimiento para lograr la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres e incluir en las diferentes instituciones políticas de género y acciones con el fin de garantizar los derechos de las mujeres.

En su artículo 1 la CEDAW define la expresión de “discriminación contra la mujer” como toda distinción y exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil.

Para el caso de las condiciones laborales para las mujeres, la CEDAW señala una serie de medidas a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, entre ellos se destacan:

- Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo
- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

### 3.3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE

En su artículo 2, la LIE tiene como objetivo crear las bases jurídicas explícitas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. Entre sus acciones se encuentran:

- Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio políticas y culturales que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños.

---

<sup>8</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>

- Orienta la actuación de las instituciones nacionales y municipales responsables de su ejecución.
- Regula las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de discriminación en instituciones del Estado.

En lo relativo a la promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos económicos y laborales, la LIE establece una serie de lineamientos para que el Estado las aplique en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, de los cuales se destacan:

- Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

La LIE en su artículo 34 también hace una serie de acciones para promover la igualdad en la acción de los medios de comunicación y publicidad.

- El aumento en la presencia visible y audible de las mujeres, en dichos medios de comunicación social, que deberán ser observadas, evaluadas y ajustadas, periódicamente, a fin de eliminar prácticas discriminatorias y sexistas.
- La programación de campañas en los mismos medios de comunicación, destinadas a toda la sociedad, sobre la importancia y la necesidad de la participación cívica, social, económica, política y cultural de las mujeres.

- La utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad, así como la utilización no violenta y discriminatoria del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de los programas de radio, televisión, espectáculos públicos, publicaciones, videos, grabaciones y todo tipo de audiovisual, y en todos los formatos, relativos a los medios de comunicación social referidos.

### 3.4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV

La LEIV tiene como objetivo establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

En su artículo 24, establece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) una serie de medidas para garantizar las condiciones de las mujeres. Entre ellas están:

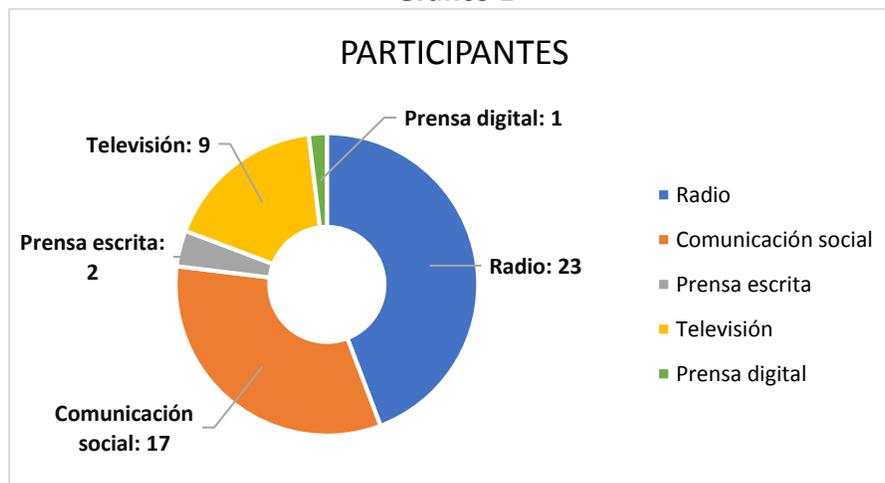
- La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
- Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.

En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, la LEIV establece una serie de acciones como reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

## IV. Situación laboral de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales en El Salvador

#### 4.1. Lugar de trabajo

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia

Para la realización del estudio se contó con la participación de 52 mujeres periodistas y comunicadoras sociales quienes respondieron un cuestionario para conocer sus condiciones laborales. De ellas, 40 participaron en los grupos focales realizados a nivel nacional.

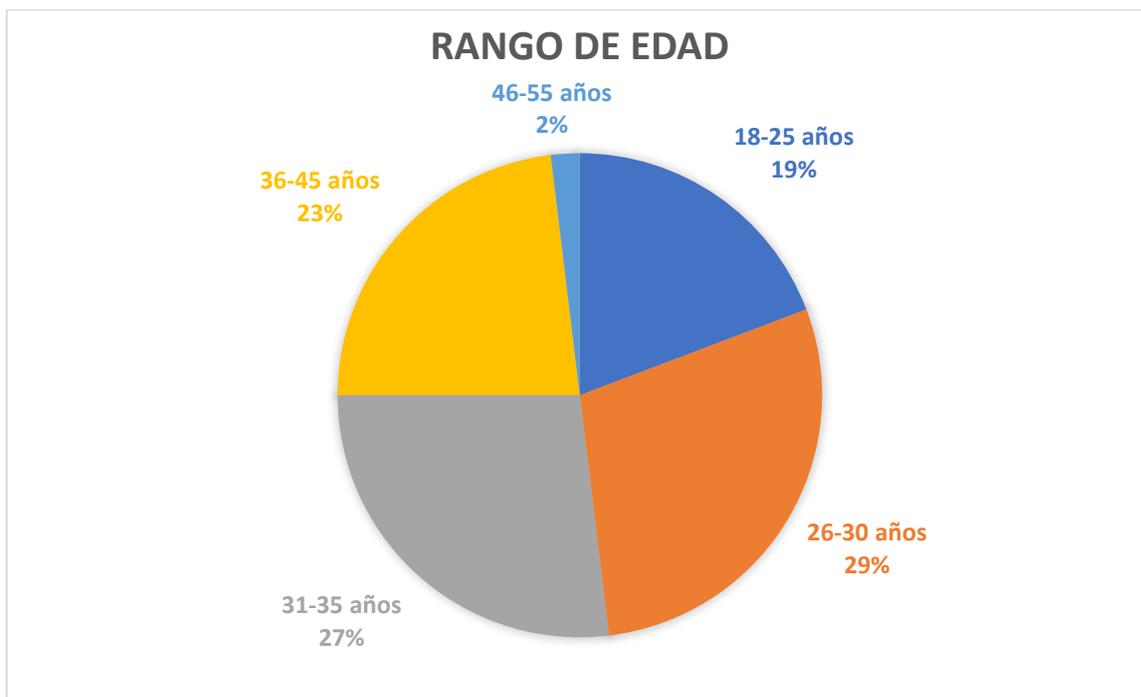
La mayoría de participantes provienen de los medios radiofónicos (23), específicamente de las radios comunitarias; luego le siguen comunicadoras sociales (17) provenientes de instituciones del ejecutivo y municipalidades; en tercer lugar, se encuentran periodistas de televisión (9) que realizan la función de reporte o presentación de noticias; y en menor cantidad están las periodistas de prensa escrita (2) y prensa digital (1).

Se intentó tener una muestra mayor para los talleres presenciales pero la falta de interés por parte de las jefaturas de medios limitó la asistencia de las periodistas.

También se identificó que para las convocatorias a colegas periodistas no existe una base de datos segregado por género y cargo que permita obtener un dato sobre la incidencia que tienen las mujeres en el ejercicio periodístico y las comunicaciones sociales.

#### 4.2. Rango de edad

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia.

La mayoría de las mujeres que laboran en los medios de comunicación *son jóvenes y la edad determina en gran medida el tipo de trabajo que desempeñará.*

Durante la discusión de los grupos focales sobresale la estigmatización, por ejemplo, las jóvenes de 18 a 25 años laboran en su mayoría en televisión, como presentadoras de noticias, programas o reporteras y muchas veces *son obligadas a cambiar su imagen utilizando ropa y estilo de maquillaje impuestos por el medio de comunicación,* y en el peor de los casos algunas *son obligadas a cambiar su cuerpo a través de la reducción de peso.*

En el caso de las mujeres arriba de los 40 años que laboran en televisión únicamente pueden desempeñarse como reporteras, *aspirar a cargos como presentadoras de noticias o entrevistadoras no corresponde con el perfil de los medios de comunicación,* pese a que sus pares hombres pueden ser mayores de 40 y seguir frente a cámaras.

Diferente es el caso de las periodistas de radio, la mayoría de un rango de 26 a 35 años pueden laborar sin condicionamientos por su edad. Y en el caso de las comunicadoras institucionales la mayoría ronda de los 30 a 45. Ninguna de las encuestadas pasa de los 50 años.

### 4.3. Cargo que desempeña, nivel académico y condiciones socioeconómicas

**Tabla 1**  
**Cargo que desempeña**

Cargo	Medio de comunicación				
	Radio	Televisión	Prensa Escrita	Prensa digital	Comunicación Institucional
Jefa o coordinadora de comunicaciones					10
Técnica en comunicaciones					2
Asistente o colaboradora de comunicaciones					5
Subdirectora					
Jefa o coordinadora de prensa	4				
Periodista	12	3	1	1	
Presentadora de noticias	1	5			
Periodista deportiva	1				
Presentadora de deportes		1			
Redactora	1				
Corresponsal	4		1		
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

*Fuente de elaboración: propia*

Aunque el 61.54% de las encuestadas han terminado sus estudios superiores equivalente a pregrado y posgrado que les permite ejercer plenamente su profesión, sólo el 26.92% asumen cargos de decisión, la mayoría en la comunicación social.

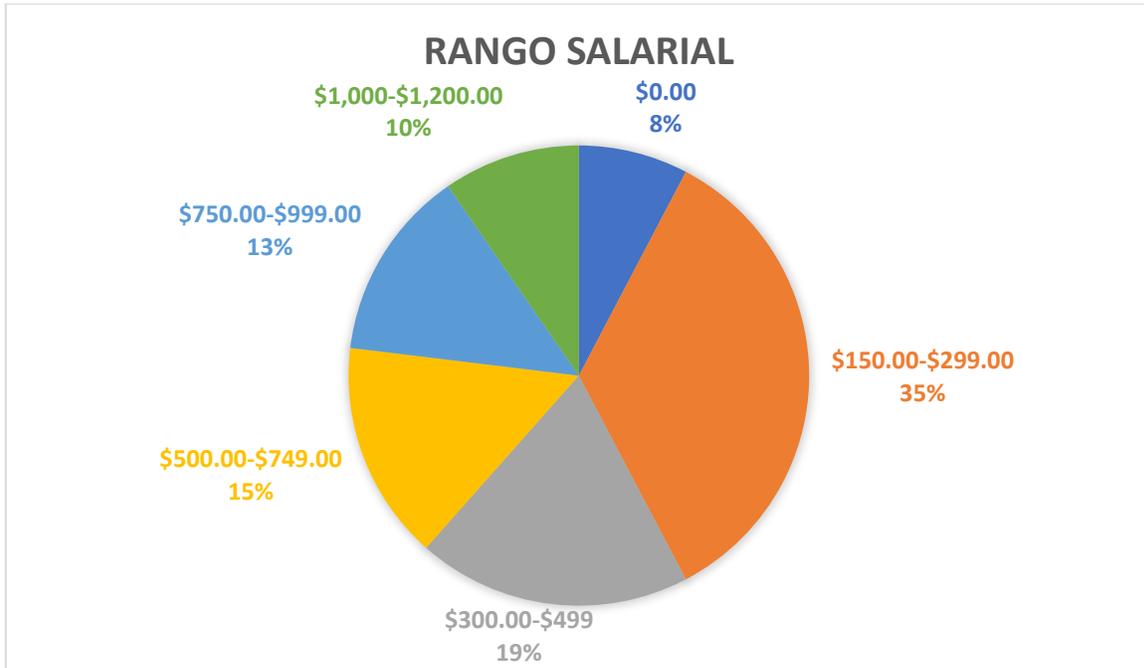
Mientras, el 38.46% son bachilleres o aún se encuentran por finalizar su carrera universitaria y se desempeñan principalmente como periodistas, presentadoras de contenidos, redactoras y corresponsales.

Durante las sesiones de discusión, se evidenció que **la mayoría de mujeres periodistas ejercen más de dos funciones al mismo tiempo por un mismo salario**. Por ejemplo, en el caso de prensa escrita, hay reporteras que deben ir a coberturas, grabar la conferencia, tomar fotografías, grabar videos y publicar las informaciones en redes sociales, para luego ir a la sala de redacción y elaborar la nota para la versión digital e impresa del medio.

Sumado a la sobrecarga laboral, las periodistas manifestaron que sus patronos no pagan en su mayoría las horas extras, los horarios pueden extenderse de 8 a 12 horas. Algunas incluso plantearon no solicitar el pago de las mismas por temor a represalias.

Para el caso de las comunicadoras sociales, no enfrentan dificultades en el cumplimiento de sus horarios laborales, pago de prestaciones y horas extras.

**Gráfico 3**



*Fuente de elaboración: propia*

El medio de comunicación que tiene uno de los salarios más bajos es radio, el 35% de las encuestadas manifestó que perciben un salario por debajo del mínimo, a ello se suma un 8% de colegas que sólo reciben honorarios en concepto de “viáticos” por su trabajo de corresponsales.

Es decir, las periodistas de medios radiofónicos tienen un rango salarial promedio de \$150 a \$299 dólares mensuales que no llegan al salario mínimo establecido en el Código de trabajo<sup>9</sup>, pese a contar con la experiencia y formación académica necesaria para tener una mejor remuneración. A estas irregularidades se suman la falta de prestaciones laborales como ISSS o AFP.

En segundo lugar, se encuentra el salario de \$301 a \$500 que comparten en igual medida una parte de las periodistas de radio, seguidas de las reporteras y presentadoras de televisión.

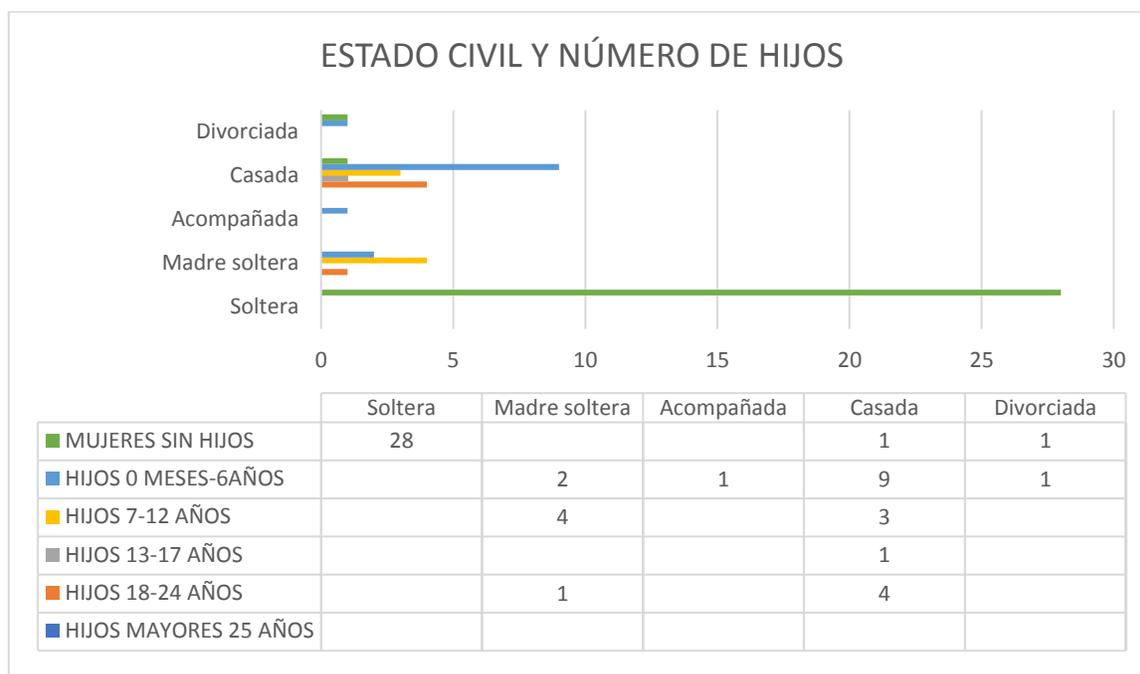
Para el caso de las jefas o coordinadoras de prensa en radio y periodista de medios escritos se ubican en su mayoría en el rango salarial de \$501 a \$750.00. Y solamente un 10% de las encuestadas mencionaron tener remuneraciones arriba de los \$1,000.00 dólares, la mayoría laboran como comunicadoras sociales.

---

<sup>9</sup> El Salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el sector servicio es de \$300.00 dólares mensuales.

Finalmente, al consultarles durante las sesiones sobre sus contratos laborales, 8 manifestaron no tener firmados un documento o similar que le garantice su estabilidad laboral en el medio. El resto cuenta con dicho documento, pero realizan actividades que no están contempladas.

**Gráfico 4**



*Fuente de elaboración: propia*

30 de las encuestadas, en su mayoría del rango de 18 a 30 años, no tienen hijas o hijos y entre los motivos destacan priorizar su desarrollo profesional y consideran insuficientes sus condiciones económicas para poder garantizar la calidad de vida a una o un hijo.

La mayoría de las periodistas solteras reconocen que las condiciones de precariedad laboral en el gremio periodístico, sumado a la sobrecarga de trabajo y flexibilidad de horarios laborales, hace difícil que puedan elegir su maternidad. Aunque algunas descartan por completo el rol de madre ejercido por la sociedad.

Diferente es la situación que viven las mujeres casadas que trabajan en el ámbito de las comunicaciones sociales, ya que cuentan con mejor estabilidad laboral. La mayoría de las encuestadas son mujeres mayores de 25 años, tienen en promedio dos hijos, trabajan en instituciones públicas y cuentan con sus debidas prestaciones laborales.

Gráfico 5



*Fuente de elaboración: propia*

Sin embargo, al consultarles sobre la postura de los medios respecto a proporcionar acorde al Código de Trabajo la licencia por maternidad<sup>10</sup>, el 29% dijo que **las empresas mediáticas no habían cumplido con el período establecido para ellas o sus compañeras madres**, mientras el 71% dijo desconocer esta situación.

A pesar de que este derecho está enmarcado en la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna que deriva de la Convención sobre los Derechos del Niño, donde El Salvador “está comprometido a asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de estos”.

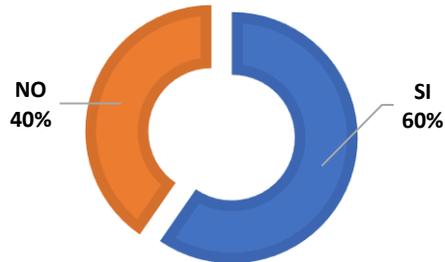
Respecto a la protección de la maternidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad.

---

<sup>10</sup> En 2016 entró en vigencia las reformas al artículo 309 del Código de Trabajo que amplía a 16 semanas el descanso por maternidad. La reforma incluye a trabajadoras del sector público y privado.

**Gráfico 6**

**¿ASUME LA MAYOR PARTE DE LAS  
RESPONSABILIDADES ECONÓMICAS Y DEL TRABAJO  
DEL HOGAR?**



*Fuente de elaboración: propia*

Además de sus jornadas laborales, el 60% de las encuestadas señalaron que asumen la mayor parte de las responsabilidades económicas, principalmente mujeres jóvenes que se han independizado o madres solteras. De sus remuneraciones pagan principalmente el alquiler de casa, servicios como agua, energía, telefonía e internet y algunas apoyan a sus padres para sostener el hogar.

Adicionalmente, las mujeres no sólo asumen económicamente la responsabilidad del hogar, también lo hacen en el trabajo doméstico. Luego de 8 hasta 12 horas de jornada laboral, las periodistas realizan las labores domésticas como limpiar, cocinar, lavar platos, planchar ropa, ordenar los cuartos; y cuando tienen hijos deben brindarles atenciones, apoyarles en las tareas de la escuela, y en el caso de enfermarse son las mujeres las que asumen el cuidado de los hijos.

No obstante, el 40% de las encuestadas mencionó que comparten con sus parejas o familiares las responsabilidades económicas y del trabajo del hogar.

**Gráfico 7**



*Fuente de elaboración: propia*

Uno de los puntos de preocupación que señalaron las periodistas y comunicadoras sociales respecto a sus condiciones laborales está relacionado con la apertura del medio para brindarles permisos para no asistir al trabajo en situaciones de cuidado de hijos o hijas, permisos escolares o incluso enfermedad, el 65% mencionó que tienen temor de pedir permiso ante sus superiores mientras que el 35% restante mencionó que existe disponibilidad para conceder permisos laborales.

#### 4.4. Percepción sobre los estereotipos de género

**Tabla 2**  
**Percepción sobre enfoque de género**

ITEM	Verdadero	Falso	N/R
Considera que los conceptos de equidad o igualdad significan lo mismo.	21.15%	78.85%	
El sexo son las diferencias biológicas entre hombres y mujeres	86.54%	13.46%	
¿Considera que en el país son importantes la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres en El Salvador?	82.69%	17.31%	
No debería existir políticas de equidad de género	21.16%	76.92%	1.92%
Las empresas mediáticas promueven la equidad de género para garantizar los derechos de las mujeres periodistas	15.38%	84.62%	
Por naturaleza a las mujeres es más difícil hacer entrevistas o programas serios comparado a un hombre	21.15%	78.85%	

*Fuente de elaboración: propia*

Cada una de las participantes respondió a una serie de ítems para conocer su percepción sobre el enfoque de género, la explicación de cada una de ellas se detalla a continuación:

En términos generales la mayoría de las participantes (78.85%) logra identificar en forma positiva la diferencia entre los conceptos de equidad e igualdad. La igualdad<sup>11</sup> supone la equiparación de las condiciones de partida entre hombre y mujeres para que los sujetos tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a la garantía de los derechos que establezca la ley; en cuanto la equidad es un medio o un instrumento que, por encima de las diferencias que puedan existir y que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad es posible cuando se da un trato justo. Asimismo, las participantes identifican el sexo como las características fisiológicas que distinguen a hembras y machos.

Sobre la existencia en el país de marcos jurídicos nacionales como la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en El Salvador (LIE), un 82.69% de las periodistas y comunicadoras **consideran que son leyes importantes para erradicar la cultura de violencia hacia las mujeres**, sin embargo, al consultarles en los grupos focales sobre la aplicación de ambas leyes **la mayoría reconoció tener una noción general o no haberlas leído, a excepción de las comunicadoras sociales que sí tienen institucionalizada en sus oficinas procesos de formación y divulgación sobre las mismas.**

En cuanto a la aplicación de políticas de género en sus lugares de trabajos un 76.92% de las encuestadas respondió que sí deben existir, pero en los grupos focales **todas las participantes provenientes de medios de comunicación públicos, privados o comunitarios reconocieron que no existen políticas de género al interior de sus trabajos** o documentos similares que promueven la equidad de género.

**Sólo las comunicadoras sociales que laboran en instituciones del Estado reconocieron que en sus lugares de trabajo sí existen políticas de género** encaminadas a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de su prevención, detección, atención y protección, según lo establece el artículo 18 de la LEIV.

Por otro lado, preocupa el papel de los medios de comunicación, ya que el **78.85% de las encuestadas dijo que las empresas mediáticas no promueven la equidad de género ni garantizan el derecho de las mujeres periodistas.**

Durante los grupos focales las periodistas reconocieron que en la mayoría de casos son víctimas de expresiones de violencia, acoso sexual y menosprecio de sus capacidades de trabajo por el hecho de ser mujer. Los datos sobre las fuentes y las expresiones de violencia se encuentran más adelante en la tabla 3 y gráficos 7,8 y 9.

---

<sup>11</sup> Concepto de igualdad, retomado de la Guía para el Diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES, Uruguay, 2011. Pág. 21

Además, las construcciones de estereotipos de género en los medios de comunicación refuerzan papeles erróneamente adjudicados a las mujeres, por ejemplo, reiterar que las mujeres son bonitas y los hombres inteligentes.

En las discusiones de los grupos focales, la mayoría de participantes evidenciaron la exclusión de las mujeres en los espacios informativos asignados tradicionalmente a hombres, tal es el caso de los espacios de entrevista matutinos. Tanto en radio y televisión la mayoría de entrevistados suelen ser hombres, incluso las fuentes a entrevistar. En ese sentido las periodistas y comunicadoras encuestadas reconocen que tienen las mismas capacidades que los hombres para poder asumir espacios dominados ellos.

Sin embargo, es necesario que las jefaturas de los medios de comunicación promuevan prácticas que erradiquen la exclusión de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales en espacios de debate y análisis político. Un ejemplo de ello es la aplicación de políticas o documentos similares que elimine la brecha entre hombres y mujeres.

#### 4.5. Vulneraciones hacia mujeres periodistas y comunicadoras al interior de sus espacios de trabajo

**Tabla 3**  
**Violaciones hacia mujeres periodistas al interior de los medios de comunicación**

ITEM	SI	NO	N/R
Al interior de los medios de comunicación existen prácticas que discriminan a las periodistas	<b>90.38%</b>	5.77%	3.85%
Las periodistas tienen las mismas oportunidades de desenvolverse en los medios comparado a los hombres	30.77%	<b>65.38%</b>	3.85%
Las mujeres periodistas sufren expresiones verbales de violencia por parte de sus compañeros de trabajo	<b>88.46%</b>	1.92%	9.62%
Las periodistas que hacen el mismo trabajo que un colega hombre ganan menos dinero	<b>75%</b>	13.46%	11.54%
Existen problemas de acoso sexual hacia las periodistas y comunicadoras al interior de sus trabajos	<b>96.15%</b>	0.0%	3.85%
Las periodistas sufren de expresiones de acoso sexual durante su trabajo de campo	<b>100.00%</b>	0.0%	0.0%
Las periodistas participan menos en toma de decisiones al interior del medio comparado a sus colegas hombres	<b>76.92%</b>	13.46%	9.62%
Alguna vez ha sido víctima de expresiones verbales o físicas de acoso por parte de fuentes oficiales	<b>65.39%</b>	32.69%	1.92%

*Fuente: elaboración propia*

Las mujeres periodistas en El Salvador no sólo deben enfrentarse a vulnerabilidades durante el ejercicio de su trabajo de campo, uno de los espacios donde también **se violentan sus derechos es al interior de sus espacios de trabajo.**

El **90.38%** de las encuestadas reconoció que **existen prácticas que discriminan a las periodistas al interior de los medios de comunicación** y un **96.15%** señaló que **existen problemas de acoso sexual al interior de sus trabajos.**

Respecto a las expresiones de discriminación sobresalen el menospreciar sus capacidades de trabajo por parte de sus pares hombres, la falta de comprensión cuando tienen su período menstrual y las constantes expresiones de discriminación y burlas por su apariencia física cuando no responde “al estándar de belleza”. Al menos el **88.46% de las encuestadas dijo sufrir expresiones de violencia verbal por parte de sus compañeros de trabajo.**

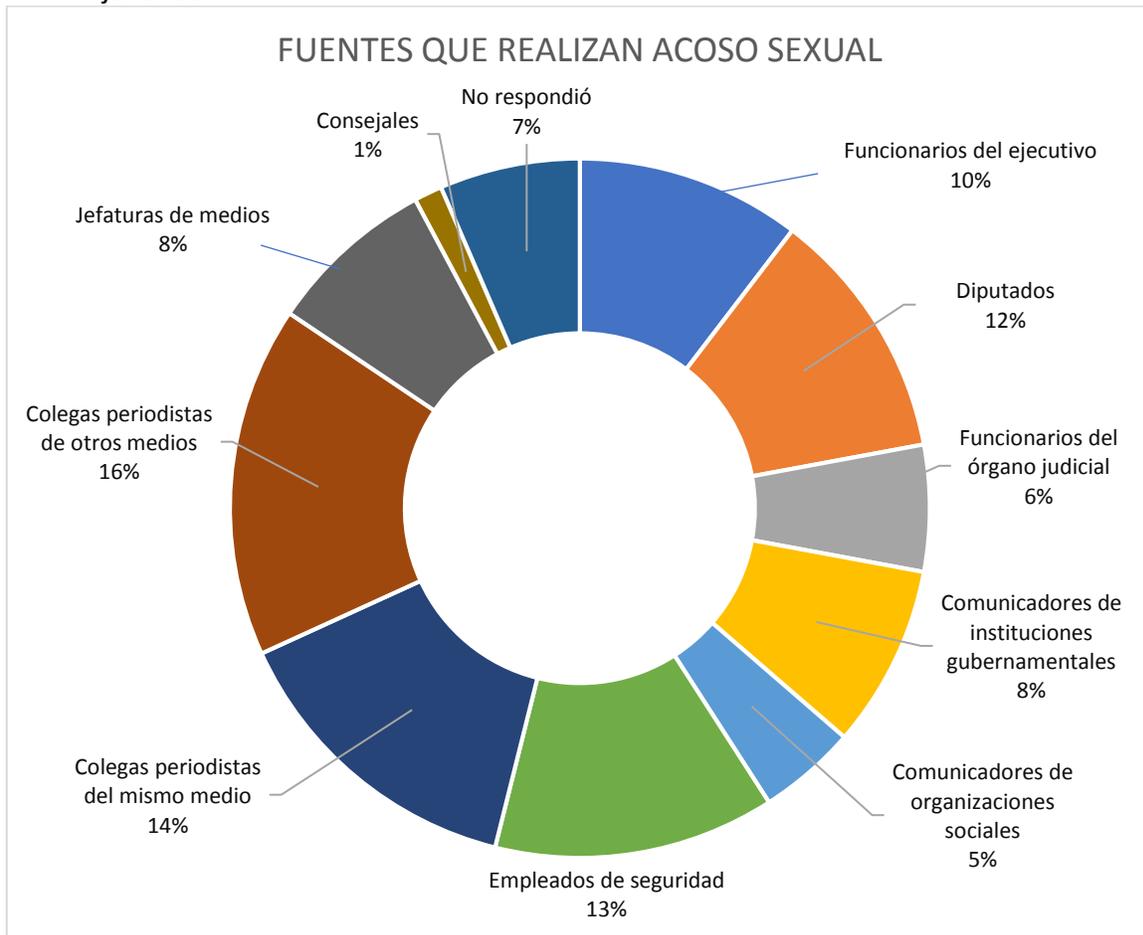
También el **65.38%** mencionó que **a veces no tienen las mismas oportunidades de desenvolverse con las mismas oportunidades que sus colegas** hombres. Por ejemplo, no se les facilita el uso de equipos tecnológicos, la participación en espacios de decisión o asumir programas de análisis político.

En cuanto a las remuneraciones el **75%** dijo **percibir un salario inferior comparado a sus compañeros haciendo las mismas actividades**, algunas cuestionan que no se conocen la diferencia de rango salarial entre hombres y mujeres.

El panorama tampoco es alentador para las periodistas en función de su trabajo de campo, el **100% de las encuestadas señalaron ser víctimas de expresiones de acoso sexual durante sus coberturas**, de las cuales el **65.39%** provienen de sus fuentes informativas.

**Gráfico 8**  
**Fuentes que realizan prácticas de acoso sexual**

1. 2 talleres sobre producción radiofónica y 2 sobre periodismo radiofónico para jóvenes



Fuente de elaboración: propia

El 37% de las fuentes que realizan expresiones de acoso provienen de las entidades del Estado. El primer lugar lo ocupan los diputados de la Asamblea Legislativa con un 12%, seguido de funcionarios del ejecutivo con un 10%, en tercer lugar están los comunicadores institucionales con un 8%, seguido de funcionarios del órgano judicial con un 6% y en menor cantidad los concejales con 1%.

La práctica más común identificada por las periodistas y las comunicadoras sociales en el ejercicio de su trabajo por parte de funcionarios son las miradas lascivas durante las entrevistas, no mantener una adecuada distancia física con las colegas, el tocamiento provocativo en partes del cuerpo como manos, brazos, hombros y mejías; y expresiones verbales de acoso sexual como los mal llamados piropos, insinuaciones de doble sentido o explícito.

Un ejemplo de expresiones de violencia sexual hacia periodistas es el de Adriana González<sup>12</sup>, de El Noticiero de Canal 6 por parte del Viceministro de Seguridad, Raúl Antonio López, quien en 2016 terminó invitándola a salir en lugar de responder a su pregunta relacionada a asesinatos de agentes de la Policía Nacional Civil: “mi vida linda, te invito a un café... y te doy la conferencia”, dijo el funcionario que fue grabado ante los medios de comunicación. Aunque horas después el funcionario emitió un comunicado institucional ofreciendo disculpas públicas **no fue sancionado por las autoridades competentes como el ISDEMU**, pese a ser una clara expresión de violencia sexual contra la periodista.

Dicho acto refuerza que cualquier persona, sobre todo un funcionario, puede expresar acciones que atentan contra la dignidad de una mujer sin temor a ser investigado por las autoridades y aplicarle las normativas relacionadas a la eliminación de las expresiones de violencia contra las mujeres. También evidencia que faltan procesos de acompañamiento a las víctimas para poder llevar los procesos pues **la periodista no denunció el caso**.

**Tampoco el tratamiento informativo sobre el caso de la periodista de El Noticiero de canal 6 fue abordado apropiadamente por los demás medios de comunicación**, la mayoría utilizó el caso publicando notas sensacionalistas para poder aumentar el flujo de entradas de lectores en sus sitios web, pocas notas cuestionaron la violencia de género sufrida hacia la periodista.

Otras “formas comunes” de acoso sexual hacia las periodistas y comunicadoras está relacionado con las vías de comunicación que utilizan con las fuentes. Por ejemplo, durante los grupos focales señalaron que hay funcionarios y en su mayoría comunicadores institucionales que utilizan sus números de teléfonos o redes digitales como Facebook para acosarlas constantemente con conversaciones de doble sentido o invitaciones a salir, **muchas manifestaron preferir ignorar los comentarios para “no perder la relación de contacto con la fuente”**.

En cuanto a las fuerzas de seguridad públicas y privadas estas suman un 13% y los comunicadores de organizaciones sociales tienen un 7%. Entre las expresiones más comunes de violencia hacia las mujeres están las miradas lascivas y la invasión del espacio físico, en algunos casos hay violencia física por medio del contacto físico no consentido.

Respecto al acoso al interior de los medios de comunicación u oficinas de comunicaciones institucionales, el 16% de las expresiones de acoso son provocadas por colegas de otros medios de comunicación, 14% por sus mismos colegas de trabajo y el 8% es generado por las jefaturas de los medios.

---

<sup>12</sup> El Diario de Hoy, Viceministro de Seguridad a periodista: “Mi vida linda, te invito a un café... y te doy la conferencia” <http://www.elsalvador.com/noticias/nacional/390888/viceministro-de-seguridad-a-periodista-mi-vida-linda-te-invito-a-un-cafe-y-te-doy-la-conferencia/>

La violencia psicológica y emocional, estipulada en el artículo 9 de la LEIV es uno de los tipos de violencia común identificado hacia las periodistas y comunicadoras sociales por parte de sus compañeros y jefes. **Expresiones que menosprecian su trabajo (al considerarlas incapaz comparado a un hombre en el mismo puesto), frases que dañan su autoestima (expresiones relacionadas a su figura física), fomento de acciones de competitividad con sus demás colegas mujeres y coerción y expresiones de culpabilización** son algunas de las principales expresiones de violencia manifestadas por las participantes.

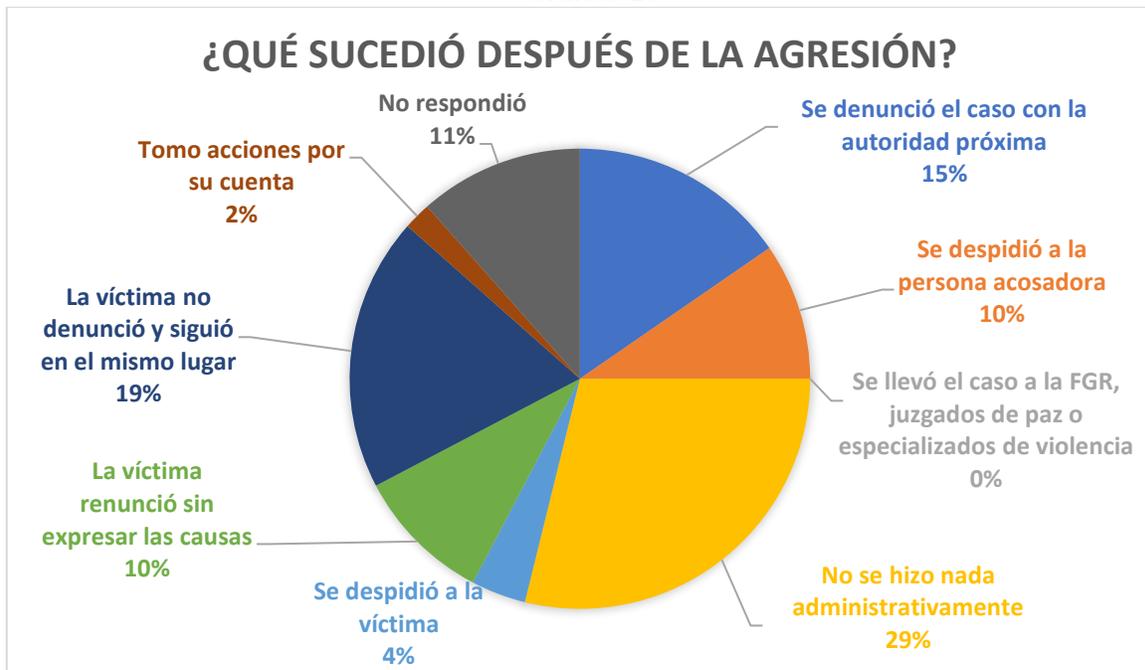
La naturalización de las expresiones de violencia hacia las periodistas y comunicadoras sociales por parte de sus colegas e incluso jefes impide el buen desarrollo profesional de las mismas. Y sigue fomentando la brecha de desigualdad entre ambos.



*Fuente: elaboración propia*

En datos generales, todas las encuestadas mencionaron que las tres principales expresiones de acoso que sufren son los chistes o expresiones de carácter sexual (40%), fomentado principalmente por sus colegas de otros medios o al interior de su trabajo, seguido de propuestas inapropiadas (27%), principalmente por fuentes como funcionarios y comunicadores sociales y tocamiento (17%), en su mayoría provenientes de funcionarios y autoridades de seguridad. **El 9% manifestó haber sido víctima de al menos una acción de agresión sexual.**

Gráfico 10



Fuente de elaboración: propia

Pese a que las participantes identifican claramente las diferentes expresiones de violencia que viven día a día el 29% mencionó haber realizado las diligencias correspondientes, **pero no se hizo nada administrativamente.**

Situaciones como estas desmotivan a las mujeres a mantener una cultura de denuncia pues el 19% dijo que pese a las constantes expresiones de acoso por parte de sus compañeros, incluso jefes, **optaron por no denunciar y seguir en el mismo lugar.**

Aunque la LEIV detalla las modalidades de violencia que sufren las mujeres y recomiendan mecanismos para su protección, aún está institucionalizada una práctica de **silencio para denunciar los casos por temor a represalias y negligencia por parte de las autoridades para atender los casos** cuando han sido denunciados. En ese sentido urge que las autoridades estatales hagan una inspección inmediata de las condiciones de las mujeres al interior de sus trabajos y se cumplan acciones para monitorear, evaluar y velar por el goce de derechos hacia las mujeres

## V. Recomendaciones

En virtud de los resultados obtenidos en el “Diagnóstico sobre el entorno de trabajo de las mujeres periodistas y comunicadoras sociales en El Salvador”, y de conformidad al mandato constitucional otorgado a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en el artículo 194, romano I, ordinales 1º, 2º, 7º y 11º, se emiten las siguientes recomendaciones:

- a) A la Corte Suprema de Justicia, que por medio de la creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, administre una pronta y cumplida justicia a favor de las mujeres comunicadoras y periodistas que han sido víctimas de violencia en sus diferentes modalidades, asegurando la debida diligencia que la misma Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia exige.

Además, que capacite a las judicaturas para que su enfoque comprenda el de género durante la tramitación del proceso en sede judicial.

- b) Al Fiscal General de la República, investigar prioritariamente los casos de violencia hacia las mujeres periodistas y comunicadoras, asistirles con prontitud y calidez en cada etapa del proceso de investigación.

Asimismo, que sensibilice al personal fiscal y especializado para que adopte un enfoque de género en las etapas administrativa y judicial.

- c) A la Procuradora General de la República, brindar la asistencia técnica, legal y psicológica oportuna a las mujeres periodistas y comunicadoras que se constituyan víctimas de violencia, de despidos injustificados, y negación de prestaciones laborales, en especial la licencia por maternidad; adoptando un enfoque de género en cada una de los anteriores rubros.

- d) A la Ministra de Trabajo y Previsión Social, verificar, con enfoque de género, las situación laboral de las mujeres periodistas y comunicadoras, con la finalidad de identificar casos puntuales de violencia de género y otras violaciones a los derechos laborales de las mujeres, entre los cuales resaltan despidos injustificados, y negación de prestaciones laborales, particularmente la licencia por maternidad; para que, conforme a sus competencias pueda promover las acciones correspondientes, tendientes a corregir estas prácticas por parte de los empleadores.

- e) A la Directora Ejecutiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, incorporar en los procesos de formación de género a las periodistas, comunicadoras

y sus jefaturas. Asimismo, difundir normativa interna e internacional para la prevención, atención y erradicación de la violencia en sus diferentes modalidades hacia las mujeres, y los mecanismos de protección. De igual forma, brindar la asistencia técnica, legal, psicológica y acompañamiento a las víctimas de violencia en sus diversas modalidades.

También, generar los espacios para la sensibilización de los diferentes medios de comunicación, a través de capacitaciones, talleres, en aras de fortalecer y transversalizar el enfoque de género, la creación de una política de género en el ámbito comunicacional, así como promover el respeto hacia los derechos de las mujeres en todas sus esferas, puntualmente en el ámbito laboral.

- f) A la Junta Directiva de la Asociación de Periodistas Salvadoreños, impulsar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres comunicadoras y periodistas con la realización de diferentes actividades de concientización que contribuyan a mejorar condiciones de las mujeres periodistas.
- g) A las Jefaturas de los diferentes medios de comunicación, promover prácticas que contribuyan a erradicar la exclusión de las mujeres periodistas y las comunicadoras sociales en espacios de debates y análisis.
- h) A los Empresarios/as, Gerentes, Presidentes/as y Jefes/as de los diferentes medios de comunicación privados y estatales, implementar una política de género en sus lugares de trabajo que fomente la equidad de género y la igualdad de oportunidades en las diferentes actividades que realizan las mujeres.

## VI. Bibliografía

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”. Disponible en:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Resolución 2222/2015, Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Disponible en:

<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10115.pdf?view=1>

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). Disponible en:

[http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&download=268%3Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres&Itemid=234&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&download=268%3Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres&Itemid=234&lang=es)

la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).

Disponible en:

[http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&download=269%3Aley-de-igualdad-equidad-y-erradicacion-de-la-discriminacion-contra-las-mujeres&Itemid=234&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&download=269%3Aley-de-igualdad-equidad-y-erradicacion-de-la-discriminacion-contra-las-mujeres&Itemid=234&lang=es)

PDDH. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (5 de enero de 2018), *Comunicado de la Señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciada Raquel Caballero de Guevara, ante los graves hechos de violencia contra mujeres agentes de la Policía Nacional Civil*

PDDH. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (20 de noviembre de 2017), *Comunicado de Prensa de la señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciada Raquel Caballero de Guevara, ante la presunta campaña de expresiones de violencia contra las mujeres, tipificado en el artículo 55 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.*

PDDH. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (23 de noviembre de 2017), *Pronunciamiento de la señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciada Raquel Caballero de Guevara, en el Día Nacional e Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Comunicado de la señora*

*Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciada Raquel Caballero de Guevara, en virtud de publicidad sexista contra las mujeres.*

PDDH. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (22 de diciembre de 2017), *Comunicado de la Señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciada Raquel Caballero de Guevara, en virtud de publicidad sexista contra las mujeres.*

Código de Trabajo de la República de El Salvador. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod\\_Trab\\_ElSalv%5B1%5D.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf)

Ley de Promoción, protección y apoyo a la lactancia materna. Disponible en:  
[http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi\\_normativa/decreto\\_404\\_de\\_2013\\_el\\_salvador.pdf](http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/decreto_404_de_2013_el_salvador.pdf)

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). *Indicadores de Género para Medios de Comunicación*. Recuperado de:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002310/231069s.pdf>

CIDH. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2013). *Violencia contra periodistas y trabajadores de medios: estándares interamericanos y prácticas nacionales sobre prevención, protección y procuración de la justicia*. Recuperado de:  
[http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/2014\\_04\\_22\\_Violencia\\_ESP\\_WEB.pdf](http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/2014_04_22_Violencia_ESP_WEB.pdf)

ORMUSA. Organización de Mujeres Salvadoreñas (2017). *El Salvador: la violencia laboral contra las mujeres. Desafíos para la justicia laboral*. Recuperado de:  
<http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/MercadoLaboral2017.pdf>

RELE. Relatoría de Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2012). *Actos de violencia contra periodistas*. Recuperado de:  
<http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/brochures/violencia-periodistas-largo.pdf>

CIMAC. Comunicación e información de la Mujer (2012). *Violencia contra mujeres periodistas en México*. Disponible en:  
[http://protectionline.org/files/2013/08/informe\\_diagnostico\\_final\\_cimac.pdf](http://protectionline.org/files/2013/08/informe_diagnostico_final_cimac.pdf)

INMUJERES. Instituto de las Mujeres. *Guía para el Diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género (2011)*. Disponible en:  
[http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19649/1/6\\_guia\\_diagnostico.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19649/1/6_guia_diagnostico.pdf)

Lagarde, M. (2009). *La política feminista de la sororidad*. Extraído de Mujeres en red. Disponible en: [https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/article\\_PDF/article\\_a1771.pdf](https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/article_PDF/article_a1771.pdf)