



**POLÍTICAS DE SEGURIDAD SENSIBLES
AL GÉNERO PARA LAS REDACCIONES
DIRECTRICES + LISTA DE VERIFICACIÓN**

REUTERS/ Marco Bello

En colaboración con



TrustLaw



Con el apoyo de





ACERCA DE ESTAS DIRECTRICES

La publicación de estas directrices fue posible gracias al apoyo de la Swedish Postcode Foundation.

El contenido fue desarrollado por Ela Stapley (International Women's Media Foundation), bajo la coordinación de la Thomson Reuters Foundation. Dechert LLP ofreció generosamente una investigación a título gratuito. Sin embargo, el contenido de este informe no debe considerarse como un reflejo de las opiniones de Dechert LLP o de los abogados que contribuyeron a su desarrollo.

Coordinación editorial de la UNESCO: Saorla McCabe, Theresa Chorbacher

Apoyo del proyecto: Johann Bihl, Sara Bonyadi y Annina Claesson

Diseño gráfico: Paula Figueroa

Este recurso se ofrece únicamente con fines informativos. No debe ser considerado como una orientación jurídica. Se recomienda a los lectores buscar consejo de un asesor legal calificado, que podrá asistirlos en función de sus circunstancias específicas. Los autores y colaboradores se han esforzado por garantizar la precisión y actualización del informe en el momento de la publicación, pero no garantizan su exactitud o integridad, dado que las circunstancias pueden cambiar después de la publicación. La UNESCO, los autores y colaboradores no serán responsables por las acciones que se hayan tomado o evitado, o por las pérdidas que deriven de la pertinencia de los contenidos de este informe o de las inexactitudes del mismo.

De acuerdo con los principios éticos de Thomson Reuters de independencia y ausencia de prejuicios, la Thomson Reuters Foundation no toma posición respecto a los contenidos o las opiniones que se expresan en este recurso.

INTRODUCCIÓN

Las periodistas, incluidas las autónomas, las productoras y otras profesionales de los medios de comunicación, cumplen una función esencial en la elaboración y presentación de las noticias, pero los espacios en los que trabajan, tanto en línea como fuera de línea, pueden ser hostiles. Las trabajadoras de los medios de comunicación de todo el mundo están sometidas a acosos físicos, psicológicos y digitales debido a su género.



... el informe de la UNESCO destacó cómo el género se vincula con otras identidades marginalizadas, aumentando la vulnerabilidad de las periodistas.



Una encuesta de 2017 de la Federación Internacional de Periodistas (FIP), realizada con casi 400 mujeres periodistas en 50 países, estableció que el 48 % de las encuestadas había sufrido violencia de género en su trabajo, y que dos tercios (66 %) no presentaron una queja formal. En los últimos años, el acoso sexual en las redacciones se ha convertido en un problema cada vez más generalizado y global. Esta situación se ha visto agravada por un aumento de las agresiones en línea: en una encuesta de 2020 realizada por la UNESCO y por el Centro Internacional para Periodistas (ICFJ, por sus siglas en inglés), el 73 % de las 714 encuestadas que se identificaron como mujeres afirmó haber sufrido violencia en línea en su trabajo, pero solo el 25 % de ellas habían denunciado estos incidentes a sus empleadores. Además, un estudio de la UNESCO de 2021, realizado por el ICFJ, destacó cómo el género se relaciona con otras identidades, aumentando la vulnerabilidad de las periodistas. A pesar de que algunas redacciones abordan el acoso físico, psicológico y digital de sus empleadas, la mayoría de las organizaciones de medios no lo hacen. La mayoría de las periodistas, incluidas las autónomas, denuncian la falta de asistencia de la dirección, así como un contexto laboral en las redacciones, que las dejan desprotegidas y sin posibilidad solicitar ayuda.

Una forma de abordar este problema es cambiar la cultura en las redacciones, a fin de promover un entorno laboral seguro, y en el cual se generen prácticas ejemplares y políticas de seguridad con perspectiva de género. Los Estados son la autoridad principal para proteger los derechos humanos de sus ciudadanos, y las plataformas de redes sociales deben controlar los contenidos que inciten al odio en sus sitios. Sin embargo, las redacciones se ven directamente afectadas por la violencia de género contra sus periodistas, y por lo tanto, deben estar preparadas para afrontar este desafío. Dirigida a editores y gerentes, esta guía ofrece consejos para crear una cultura de seguridad en el ámbito laboral, tanto en línea como fuera de línea, en torno a los cinco temas clave descritos a continuación. Son particularmente relevantes para organizaciones de medios grandes o medianas. La guía práctica contra el acoso en línea para mujeres periodistas, que se presenta por separado, ofrece más consejos prácticos y jurídicos sobre seguridad.



COMPRESIÓN



INFORME



EMPODERAMIENTO



RESPUESTA



APOYO



¿QUÉ ES UN ENFOQUE SENSIBLE AL GÉNERO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y POR QUÉ SU REDACCIÓN DEBERÍA CONSIDERAR APLICARLO?

Un enfoque sensible al género y con perspectiva de género para la seguridad de las redacciones tiene en cuenta que a menudo el género determina la forma en que un periodista vive su entorno de trabajo.

01

- **En la actualidad, las redacciones se caracterizan por una desigualdad de género generalizada.** Los hombres suelen ocupar la mayoría de los puestos directivos. El entorno, políticas y prácticas de las redacciones, así como sus respuestas a la violencia de género, pueden reflejar prejuicios que benefician a los hombres. La gerencia puede desconocer la prevalencia del acoso y del abuso por motivos de género que sufren las colaboradoras de la redacción. Los representantes de los medios, como la [Asociación Interamericana de Prensa](#), han reconocido la discriminación y la violencia que sufren las periodistas. El [estudio de 2021 de la UNESCO, realizado por el ICFJ](#), estableció que, en algunos casos, las periodistas que denunciaron el acoso en línea fueron revictimizadas por la gerencia, que les preguntó qué habían hecho para provocar la agresión. También se les decía a menudo que debían “endurecerse” o “ser menos susceptibles”. (Véase, por ejemplo, el [“Informe mundial de la IWMMF de 2018 sobre la situación de la mujer en los medios de comunicación”](#)).
- **Las agresiones a mujeres periodistas, tanto en línea como fuera de línea, no solo son perjudiciales para las mujeres, sino que también tienen un efecto negativo y a largo plazo en el rendimiento de los equipos periodísticos.** De acuerdo con el [Informe de la Asociación Mundial de Periódicos y Editores de Noticias \(WAN-IFRA\)](#), el acoso sexual en el ámbito laboral afecta negativamente a la productividad, al trabajo en equipo y a la confianza, aumentando la rotación de personal. También afecta financieramente a las redacciones, ya que el personal rinde menos y debe ser reemplazado cuando renuncia debido a un ambiente laboral hostil. Esto también puede afectar la reputación del medio en el que trabajan.
- **Además, el abuso de mujeres periodistas puede dar lugar a acciones legales, que pueden ser calificadas penalmente como acoso psicológico, acoso sexual y la discriminación.** En tales casos, se puede considerar como circunstancia agravante que la víctima haya sido atacada por motivo de su género. Si la víctima demuestra que el empleador no tomó las medidas adecuadas para evitar los abusos (basados en el género), ni para prevenir, detener o castigar tales abusos, la acción legal también puede incluir al empleador, quien tiene el deber de cuidar y proteger a sus empleados, garantizando su salud y seguridad.
- **Crear un medio de comunicación más inclusivo y ubicar al género en el centro de la seguridad de las redacciones es un paso clave para abordar el problema.** Esto implica la creación de políticas, normas internas y prácticas ejemplares que no estén afectadas por prejuicios masculinos, y que estén redactadas en un lenguaje neutral e inclusivo. Asimismo, es importante desplegar iniciativas de capacitación y mecanismos de denuncia efectivos. Dichas políticas deben diseñarse con la participación activa de mujeres periodistas en las redacciones. Estas políticas deben extenderse sistemáticamente a todos los niveles de las redacciones y compartirse con los empleados autónomos, y deben estar autorizadas por la dirección y el departamento de recursos humanos (RR.HH.). Las políticas de seguridad sensibles al género y con enfoque de género deben incluir medidas preventivas, así como la planificación en caso de incidentes y directrices de respuesta. Una [guía de recursos de la OSCE](#) ofrece casos concretos de prácticas ejemplares desarrolladas en varias redacciones de Eurasia y América del Norte.



CREAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD EN LAS REDACCIONES

Promover un entorno inclusivo en las redacciones implica realizar cambios. La siguiente sección orienta a los empleadores y gerentes de medios a través de las medidas que pueden adoptar para garantizar que las periodistas estén mejor protegidas y apoyadas, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.

SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN

Una forma de crear un entorno laboral más seguro para las mujeres consiste en explicar a los empleadores y empleados qué es el acoso sexual. Esto implica evitar comportamientos que pueden considerarse como normales, y establecer una política de tolerancia cero hacia el acoso en el ámbito laboral. **En efecto, es imprescindible abordar, en las reuniones y capacitaciones periódicas, los prejuicios implícitos y las normas de género arraigadas, insistiendo en el hecho de que el sexismo de la cultura general puede expresarse a través de bromas y comentarios, o en espacios y eventos sociales de los cuales están excluidas las mujeres.**

Los problemas de acoso deben plantearse en las reuniones editoriales diarias, para mostrar que la gerencia se ocupa seriamente del asunto. WAN-IFRA recomienda celebrar reuniones informales con el personal para hablar sobre el acoso y sus consecuencias. Es esencial capacitar a la gerencia y a los editores sobre el acoso sexual, cómo responder a él y cómo apoyar al personal. Además, es fundamental involucrar y capacitar a los representantes de los trabajadores en la identificación y denuncia del acoso sexual, para que puedan ayudar a sus colegas en situaciones de acoso y sensibilizar al personal de las redacciones. Los gerentes pueden consultar la guía de Press Forward sobre acoso sexual.

Es muy probable que la gerencia desconozca la magnitud del problema dentro de su redacción, ya que es posible que las mujeres no denuncien abusos u otros problemas que agraven la desigualdad de género. Esto puede deberse a que no existe un mecanismo de denuncia efectivo, o por temor a represalias, como ser remplazadas en el desarrollo de una nota o ser despedidas. Para comprender mejor el problema, WAN-IFRA sugiere realizar una encuesta anónima para



recopilar datos sobre el abuso físico, psicológico y digital en el ámbito laboral. Esta encuesta debe crearse con el apoyo de los RR.HH. y la gerencia, y debe enviarse a todos los empleados, tanto hombres como mujeres. Posteriormente, los resultados deben utilizarse para crear políticas que protejan a los empleados y luchen contra la discriminación institucional de género. Finalmente, la encuesta puede identificar una amplia variedad de problemas de acoso debidos al género, al margen del acoso sexual. La PEN propone un conjunto de preguntas de ejemplo para encuestas anónimas sobre el acoso en línea.

CREAR UNA POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Los gerentes de las redacciones deben trabajar con los RR.HH., representantes del personal y abogados laborales para desarrollar una política de acoso sexual que defina claramente qué es el acoso sexual, cómo denunciarlo y las consecuencias de cometerlo. WAN-IFRA recomienda que la política incluya ejemplos de acoso, así como detalles sobre las responsabilidades y recursos de la gerencia. El documento debe estar escrito en un lenguaje que no sea técnico, y debe estar disponible de manera amplia y de fácil acceso para el personal, tanto en línea como de forma impresa. El Instituto Internacional de Prensa (IPI, por sus siglas en inglés) sugiere crear una sección de fácil acceso en la intranet, a la cual pueda acceder el personal. El equipo jurídico de medios debe revisar el documento para asegurarse de que sea jurídicamente viable, según las recomendaciones de la WAN-IFRA. También es importante disponer de una política pública clara, que destaque que estos ataques contra mujeres periodistas no serán aceptados por la redacción. Las investigaciones en las que trabajaron las periodistas atacadas deben continuar, y los agresores deben ser investigados.



CREAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD EN LAS REDACCIONES

EVALUACIONES DE RIESGO INCLUSIVAS

Para proteger mejor a los periodistas en sus funciones, es importante que los editores y periodistas realicen una evaluación de riesgos. Una evaluación de riesgos típica ayudará a los trabajadores de los medios de comunicación a pensar en los riesgos comunes, físicos, psicológicos y digitales que pueden enfrentar en el ejercicio de su profesión. Estas evaluaciones no suelen incluir las preguntas esenciales que podrían ayudar a garantizar la seguridad de las mujeres en relación con el acoso y la agresión sexual, tanto por parte de colegas como de personas externas a las redacciones. A menudo, las periodistas dudan en abordar estos temas por temor a que las notas en las cuales trabajan se transfieran a otros periodistas. **Si las preguntas relacionadas con la preparación para el abuso sexual se integran en las evaluaciones de riesgo y se normalizan, es probable que las mujeres se sientan más cómodas al hablar de ellas.**

Un informe de la UNESCO y Reporteros sin Fronteras de 2015 ofrece más detalles sobre los tipos de riesgo a los cuales se enfrentan las periodistas en el ejercicio de su profesión. Si bien es importante reconocer los riesgos específicos a los que pueden estar expuestos determinados grupos de periodistas (como las mujeres) al cubrir ciertos temas, también es clave reconocer la autonomía de los periodistas al asumir un trabajo de riesgo. Las evaluaciones de riesgo no deben utilizarse como excusa para dejar de asignar trabajos de gran exposición a periodistas que ya pueden estar enfrentando diversos obstáculos en su carrera profesional. La evaluación de riesgos debe ser un proceso colaborativo en el que se tomen en cuenta las necesidades y preocupaciones de cada periodista. Esta lógica debería extenderse a los empleados autónomos; la ACOS Alliance [Alianza Cultura de Seguridad (ACOS, por sus siglas en inglés)] ha desarrollado una guía específica sobre este tema.



MECANISMOS DE DENUNCIA

Un mecanismo de denuncia interno en el que las mujeres puedan denunciar de forma segura el acoso físico y en línea es fundamental para luchar contra el acoso sexual en el ámbito laboral. Lo mismo se aplica a los ataques digitales como la piratería y el espionaje. No solo puede funcionar como elemento disuasivo, sino que también genera confianza en la capacidad de las redacciones para luchar contra el abuso. El sistema de denuncia debe estar estandarizado en toda las redacciones, y el personal debe estar al tanto de las etapas que se seguirán luego de que se haya presentado una queja. La dirección debe comprender que las periodistas pueden denunciar abusos de forma anónima, y debe implementarse un proceso que les permita hacerlo. **Las redacciones también deben establecer un sistema de denuncia que permita a las periodistas denunciar de forma segura a los miembros directivos que puedan estar involucrados en el acoso sexual.** La política para estos mecanismos de denuncia debe desarrollarse con la gerencia y los RR.HH. Al igual que con la política de acoso sexual, el personal debe estar al tanto de los procedimientos necesarios para denunciar el abuso. Debe crearse un mecanismo de denuncia similar para denunciar los abusos en línea. El IPI ofrece más orientación sobre cómo hacerlo. Asimismo, la PEN brinda recomendaciones para los mecanismos de denuncia del acoso en línea.

La política para estos mecanismos de denuncia debe desarrollarse con la gerencia y los RR.HH. Al igual que con la política de acoso sexual, el personal debe estar al tanto de los procedimientos necesarios para denunciar el abuso. Debe crearse un mecanismo de denuncia similar para denunciar los abusos en línea. El IPI ofrece más orientación sobre cómo hacerlo. Asimismo, la PEN brinda recomendaciones para los mecanismos de denuncia del acoso en línea.

Los datos personales procesados en el contexto de estos mecanismos deben limitarse al mínimo indispensable, para los fines para los cuales se procesan (es decir, información relacionada con la identidad del denunciante, de la persona mencionada en la denuncia y los hechos denunciados). Es particularmente importante prestar atención al procesamiento de datos sensibles, como los relacionados con el origen racial o étnico, la opinión política, la religión o creencias, la afiliación sindical, el estado genético o de salud, así como la orientación sexual, aunque dichos datos también pueden ser relevantes para comprender la naturaleza de las agresiones. En cualquier caso, la información relacionada con la identidad de la persona a la que se hace referencia en la denuncia no debe hacerse pública sin su consentimiento, y los datos deben ser anonimizados o suprimidos si no se da curso a la denuncia, si el procedimiento disciplinario concluye, o luego de la prescripción de las acciones que puedan interponerse contra dicho procedimiento.

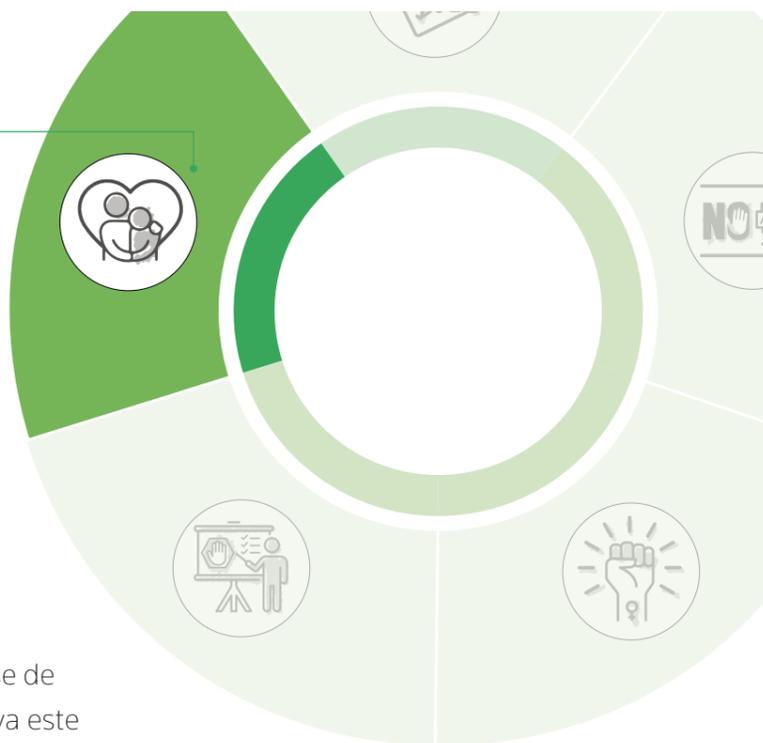


02

CREAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD EN LAS REDACCIONES

REDES DE APOYO PSICOSOCIAL Y DE APOYO ENTRE PARES

Brindar apoyo psicosocial a través de asesoramiento profesional también es una medida importante para las redacciones que desean apoyar a las periodistas que han sufrido acoso sexual o psicológico, o agresiones en el ámbito laboral. **Las redacciones deben garantizar que los periodistas tengan tiempo durante el trabajo para asistir a las reuniones, y que la gerencia haya recibido capacitación sobre las ventajas del apoyo psicosocial.** Las redacciones deben asegurarse de tener suficientes consejeros para satisfacer la demanda. Estas reuniones no tendrán éxito si el personal es penalizado por asistir, o si existe un estigma vinculado a la búsqueda de ayuda. Por esta razón, los empleadores deben asegurarse de que la cultura de las redacciones promueva e incentive de forma proactiva este tipo de asesoramiento. Otra práctica ejemplar puede ser capacitar al personal para que ofrezca apoyo psicosocial informal. El personal de las redacciones que haya completado esta capacitación puede anunciar públicamente que está disponible como un primer punto de contacto de apoyo. Además, las redacciones deben garantizar que los periodistas tengan la posibilidad de plantear estas cuestiones al médico laboral de forma habitual.



REUTERS/ Simon Newman

La creación de redes de apoyo entre pares en las redacciones, dedicadas específicamente a grupos que pueden ser particularmente vulnerables, también puede ser un medio eficaz para apoyar al personal. Las redes de apoyo pueden funcionar como un vínculo entre el personal y los consejeros, y son una fuente importante de apoyo, especialmente para los miembros más jóvenes del personal, que pueden sentirse incómodos al tratar el tema del acoso sexual con la gerencia. Reuters y la BBC poseen redes de apoyo entre pares bien establecidas, que se detallan en la [guía del IPI](#). La ACOS Alliance y el Dart Center Asia Pacific también han publicado [una guía sobre apoyo psicosocial para empleados autónomos](#).

03

RESPONDER A UN INCIDENTE DE VIOLENCIA Y/O ACOSO DE GÉNERO

Además de las medidas preventivas, es importante establecer un marco para responder a todas las formas de violencia de género. Esto incluye la violación y el abuso sexual, delitos graves que son sancionables con penas severas.

CREAR UN MARCO DE RESPUESTA

Esto requerirá el establecimiento de protocolos para responder a un incidente, incluyendo la identificación de los miembros clave de la dirección que deberían formar parte del equipo de gestión de incidentes. Su función será la de servir de enlace, en los temas de violencia y/o acoso, con los miembros de la familia, los equipos jurídicos y las autoridades.

Establecer este marco por anticipado permitirá que cuenten con un apoyo más sólido, y permitirá a la gerencia comprender qué pasos deben tomarse.



PRIVILEGIAR LAS NECESIDADES DE LA VÍCTIMA

La redacción debe adoptar un enfoque que dé prioridad a los derechos, necesidades y deseos de la persona que ha sido víctima de la violencia de género. **Debe diseñar un marco que apoye a las periodistas y las trate con dignidad y respeto, evitando volver a victimizarlas. Se ha demostrado que este enfoque facilita la recuperación.** Una denuncia de violencia de género debe enviarse a una persona designada en las redacciones, quien luego debe adoptar los protocolos adecuados. La víctima debe contar con atención médica y psicológica lo antes posible, y se le debe proporcionar información sobre sus derechos. No se debe presionar a las víctimas para que realicen una denuncia policial o contacten a las autoridades, pero se les debe proporcionar información clara sobre el proceso. El Global Interagency Security Forum [Foro Global de Seguridad Interagencial (GISF, por sus siglas en inglés)], ofrece más detalles sobre este tema en su **guía** para gestionar la violencia sexual contra los trabajadores humanitarios.



PLAN A LARGO PLAZO PARA APOYAR A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las redacciones deben implementar planes a largo plazo para apoyar a los periodistas que hayan sido víctimas de violencia de género o acoso. **Según el GISF, esto debería incluir apoyo psicosocial y un regreso al trabajo por etapas, en función de las necesidades de la víctima.** Asimismo, las redacciones deben realizar una investigación sobre el incidente. Vale la pena destacar que un periodista que ha sufrido violencia de género o acoso no debería estar en contacto con el perpetrador del acto, si el incidente involucra a un contacto laboral. Se debe realizar una revisión de las prácticas ejemplares y políticas, basándose en las constataciones del informe.



04

LISTA DE VERIFICACIÓN

La siguiente lista de verificación sirve como guía para los directores y editores de las redacciones que deseen implementar un enfoque con perspectiva de género para la seguridad de las redacciones.

	<input checked="" type="checkbox"/>	01	Comprender y reconocer que las situaciones a las que se enfrentan las periodistas en el trabajo pueden diferir de las de los hombres en lo que respecta a la seguridad y la protección.
	<input checked="" type="checkbox"/>	02	Comprender que la misoginia y el sexismo se combinan con otros tipos de discriminación, como el racismo, la intolerancia religiosa, el sectarismo, el capacitismo, la homofobia y la transfobia, generando una exposición mucho mayor y un impacto más profundo para las periodistas que también se ven afectadas por estas formas de discriminación.
	<input checked="" type="checkbox"/>	03	Conocer los diferentes tipos de acoso físico, psicológico y digital, y cómo afectan a las mujeres en el trabajo.
	<input checked="" type="checkbox"/>	04	Realizar una encuesta anónima que involucre a todo el personal, para comprender la magnitud de la violencia de género en su redacción, en línea y fuera de línea.
	<input checked="" type="checkbox"/>	05	Abordar la interseccionalidad desglosando los datos por otras características en encuestas anónimas (véanse las preguntas de ejemplo de la PEN para obtener ideas), y considerando todos los aspectos de las identidades y la posición de un periodista al realizar una evaluación de riesgos.
	<input checked="" type="checkbox"/>	06	Crear y hacer cumplir procedimientos sólidos para denunciar abusos anónimamente.
	<input checked="" type="checkbox"/>	07	Educar al personal sobre el acoso sexual y la violencia de género, explicar qué es y cómo se denuncia.
	<input checked="" type="checkbox"/>	08	Capacitar a los gerentes en política de acoso sexual y procedimientos de denuncia.

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	09	Capacitar al personal para que pueda investigar ataques dirigidos contra las periodistas, como parte del trabajo periodístico del medio.
	<input checked="" type="checkbox"/>	10	Proporcionar al personal contactos de partes interesadas externas, como organizaciones de libertad de prensa, redes para mujeres en el periodismo, servicios como Trollbusters, sindicatos u otros recursos donde puedan buscar apoyo fuera de las redacciones.
	<input checked="" type="checkbox"/>	11	Incluir políticas para garantizar que la información sobre los protocolos existentes y los mecanismos de denuncia y apoyo se brinde a todos los integrantes de la organización, incluyendo a los trabajadores autónomos
	<input checked="" type="checkbox"/>	12	Crear programas de tutoría y fomentar redes de apoyo entre pares para periodistas en las redacciones.
	<input checked="" type="checkbox"/>	13	Crear una política contra el acoso sexual en la redacción, y asegurarse de que sea accesible, integral y ampliamente disponible para el personal.
	<input checked="" type="checkbox"/>	14	Crear un marco de respuesta para incidentes de acoso digital, psicológico y físico, y para otras formas de violencia de género.
	<input checked="" type="checkbox"/>	15	Realizar investigaciones sólidas sobre incidentes de acoso, y revisar las prácticas ejemplares y políticas basadas en sus constataciones.
	<input checked="" type="checkbox"/>	16	Facilitar el apoyo jurídico, incluyendo el litigio estratégico, cuando sea necesario.
	<input checked="" type="checkbox"/>	17	Ofrecer apoyo psicosocial a las periodistas y darles tiempo para asistir a las reuniones durante el tiempo de trabajo, si así lo desean.
	<input checked="" type="checkbox"/>	18	Tener un plan a largo plazo para apoyar a las periodistas que han sido víctimas de acoso digital, psicológico o físico en el ámbito laboral.



REUTERS/ Daniel Becerril

Publicado en 2021 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia © UNESCO

Foto de contraportada: Personas trabajando en la redacción de Multimedia Televisión durante la protesta “Un día sin mujeres”, como parte de las protestas contra la violencia de género, que tuvo lugar en Monterrey, México, el 9 de marzo de 2020. REUTERS / Daniel Becerril

Este documento está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>).

Al utilizar el contenido de la presente publicación, los usuarios aceptan las condiciones de uso del Repositorio UNESCO de acceso abierto <http://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).



Los términos empleados en esta publicación y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones o de sus autoridades, fronteras o límites. Las ideas y opiniones expresadas en este documento son las de los autores y no reflejan necesariamente las de la UNESCO.

En colaboración con



TrustLaw



Con el apoyo de



With the support of

