

## Propósito de este estudio

El sector de los medios de comunicación juega un papel clave en la educación y el entretenimiento del público, pero algunos encargados de la formulación de políticas han cuestionado la diversidad de la fuerza laboral en el sector. La EEOC, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) y la FCC generalmente supervisan el cumplimiento de los requisitos de igualdad de oportunidades de empleo por las empresas de medios de comunicación. Se solicitó a la GAO que analizara la representación de personas hispanas en el sector de los medios de comunicación y la correspondiente supervisión federal.

Este informe examina 1) la representación de personas hispanas en el sector de los medios de comunicación durante la última década, 2) medidas que empresas de medios de comunicación seleccionadas informaron haber adoptado para aumentar la diversidad de la fuerza laboral y 3) cómo agencias federales clave han aplicado la normativa federal de igualdad de oportunidades de empleo en el sector.

La GAO analizó datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de la Oficina del Censo de los Estados Unidos para el período 2010-2019, los datos más recientes disponibles cuando GAO realizó el análisis. La GAO entrevistó a funcionarios públicos y a partes interesadas, entre estos, organizaciones que representan a trabajadores y empleadores en los medios de comunicación. La GAO también analizó informes sobre diversidad publicados en los sitios web de 15 grandes empresas de medios de comunicación que se seleccionaron, en parte, por su valor en el mercado. La GAO también examinó documentos de las agencias y datos sobre el cumplimiento de las normas.

## Recomendaciones de la GAO

La GAO propone tres recomendaciones, entre ellas que la EEOC y la FCC elaboren un plan de intercambio de datos. La FCC está de acuerdo y la EEOC no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con estas recomendaciones. Las dos agencias indicaron estar adoptando medidas para abordarlas.

Ver a [GAO-22-104669](#) (en inglés). Para más información, contactar a Dawn G. Locke, (202) 512-7215, o [locked@gao.gov](mailto:locked@gao.gov).

# DIVERSIDAD EN LA FUERZA LABORAL

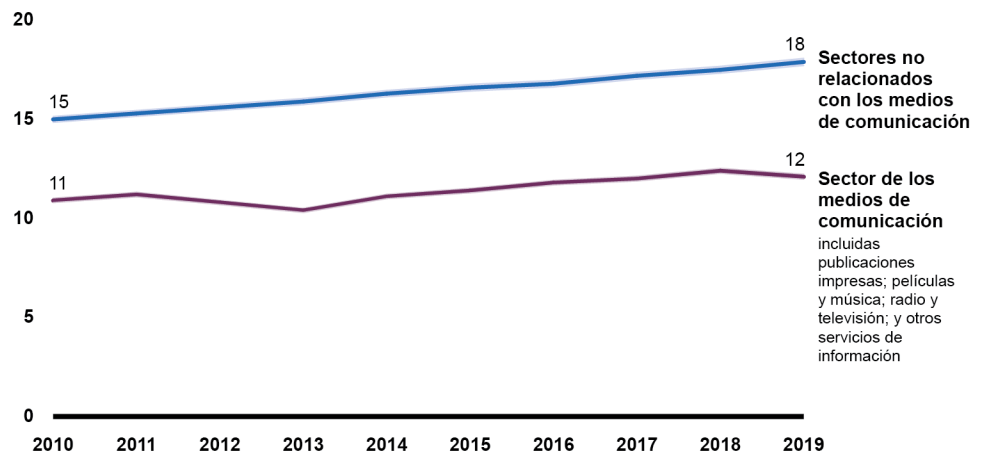
## Los trabajadores hispanos están infrarrepresentados en los medios de comunicación y se necesitan más datos para aplicar la normativa federal

### Conclusiones de la GAO

Los trabajadores hispanos están infrarrepresentados en el sector de los medios de comunicación si se compara su representación con el resto de la fuerza laboral estadounidense. Poco ha cambiado entre 2010 y 2019, según un análisis de la GAO de datos provenientes de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (ver el gráfico). El grado de la infrarrepresentación en los medios de comunicación dependía de la ocupación y del género. Las partes interesadas entrevistadas por la GAO identificaron los desafíos a los que los hispanos se pueden enfrentar cuando trabajan en ese sector, como el acceso a redes profesionales.

### Porcentaje estimado de trabajadores hispanos en los sectores de medios de comunicación y otros, de 2010 a 2019

Porcentaje de trabajadores hispanos (estimación)



Fuente: Análisis de la GAO de datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de la Oficina del Censo de los Estados Unidos. | [GAO-22-104669](#)

Nota: Las estimaciones del gráfico tienen errores estándar relativos inferiores al 4%.

Entre las medidas que empresas de medios de comunicación seleccionadas escogieron e informaron públicamente haber utilizado para fomentar la diversidad entre la fuerza laboral se encuentran el compromiso de liderazgo, actividades de reclutamiento y capacitación en materia de diversidad.

Agencias federales utilizan investigaciones de denuncias y auditorías para aplicar los requisitos de igualdad de oportunidades de empleo (EEO) en el sector de los medios de comunicación, pero las lagunas en el intercambio de datos de estas agencias y en los informes de los sindicatos pueden dificultar su cumplimiento. La Comisión Federal de Comunicaciones (FCC, por sus siglas en inglés) y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) ya no cuentan con un acuerdo vigente que permita a la EEOC compartir datos sobre el cumplimiento de los requisitos. La FCC confía en cambio en que las empresas auto declaren las denuncias de discriminación presentadas contra ellas. Compartir este tipo de datos de la EEOC podría ayudar a que la FCC determine si una empresa cumple con las normas EEO. Además, según algunas partes interesadas entrevistadas, los sindicatos juegan un importante papel para ayudar a algunos trabajadores de medios de comunicación a conseguir empleo, y la EEOC requiere que ciertos sindicatos presenten informes sobre datos demográficos de sus miembros. Sin embargo, los funcionarios de la EEOC no saben si la lista de sindicatos incluye a todos los sindicatos que deberían presentar informes y tampoco cuando fue la última vez que la lista fue actualizada a fondo. Los funcionarios informaron a la GAO que estaban explorando opciones para actualizar la lista. Al mejorar su enfoque para identificar a los sindicatos que deben presentar informes, la EEOC dispondrá de información más completa a la hora de investigar las denuncias de discriminación.