

CONDICIONES LABORALES
DE LAS Y LOS PERIODISTAS
DE MÉXICO

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA MUJER A.C.



CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS PERIODISTAS DE MÉXICO
2015. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA MUJER A.C. (CIMAC)

COORDINACIÓN DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

DIRECCIÓN EDITORIAL:
LUCÍA LAGUNES HUERTA

RESPONSABLE:
CIRENIA CELESTINO ORTEGA

ANÁLISIS:
CARMEN RAMONA PONCE MELÉNDEZ

INVESTIGACIÓN Y RECOPIACIÓN DE DATOS:
CIRENIA CELESTINO ORTEGA Y BLANCA IBELLES FERNÁNDEZ

EDICIÓN:
RAFAEL MAYA BARRADAS

DISEÑO:
ALEJANDRA SALAZAR RAMÍREZ

CIMAC

WWW.CIMACNOTICIAS.COM.MX
TEL: 55 10 20 33 Y 55 10 00 85
@CIMACNOTICIAS @PRENSA CIMAC

PRESENTACIÓN

Tener la evidencia de la precariedad laboral con la que se realiza el periodismo en México es fundamental en una de las naciones más violentas para ejercerlo, en el entendido de que esta precariedad impacta en la calidad periodística y en las condiciones de seguridad con las cuales se realiza la tarea de informar en nuestro país.

Como bien han señalado las investigadoras, “sin datos no hay visibilidad y sin visibilidad no hay prioridad”, por ello CIMAC en el marco del vigésimo aniversario de la Red Nacional de Periodistas, realizó el tercer sondeo sobre condiciones laborales del gremio, en el que participaron mujeres y hombres periodistas de las 32 entidades federativas.

El estudio tiene como propósito alentar la reflexión, no sólo de quienes ejercemos el periodismo, sino de la sociedad: mostrar de manera clara en qué condiciones ejercemos las y los periodistas una labor que es termómetro del estado democrático de cualquier nación.

Es también evidenciar la falta de compromiso de las industrias de medios con sus periodistas. Sin duda, esta es una de las aristas más complicadas, pues a los empresarios no les gusta hablar del tema ni sentirse expuestos, los periodistas se sienten en riesgo por hablar de ello, y a ciertos grupos les parece peligroso hacerlo por miedo a perder sus privilegios.

Estamos claras de que el compromiso con la libertad de expresión pasa por tener condiciones dignas de trabajo, para desarrollar nuestra pasión periodística y nuestro compromiso social de mantener informada a la población de manera ética.

Este país no aguanta más simulación, se ha dicho en diversos artículos y declaraciones a la prensa en voz de diferentes especialistas; tratando de ser coherente con esto es que nuevamente documentamos la situación laboral de las y los periodistas.

La violencia contra el gremio ha dejado en claro, en algunos casos, la precariedad laboral con la cual se ejerce el periodismo, por lo que las y los informadores –sobre todo de los municipios– tienen que combinar su trabajo periodístico con otra actividad económica que les permita la sobrevivencia.

En más de un taller de seguridad para periodistas esta precariedad salta permanentemente: no contar con salarios dignos, ni con el apoyo de los medios para los cuales colaboran y trabajan, no les permite ni siquiera pagar la cuenta de su celular.

Quienes realizamos el trabajo de investigación, la planeación del cuestionario y su aplicación somos periodistas, mujeres y hombres que en 1995 iniciamos el camino de la Red Nacional de Periodistas, que en estas dos décadas ha ido sumando a nuevas generaciones que día a día ponen sus mejores empeños para desarrollar un periodismo humano, donde las mujeres estén incluidas todos los días en todos los medios.

Para blindarnos de la violencia hay que usar no sólo chaleco antibalas, o un casco, o aprender a realizar protocolos de seguridad. Para blindarnos de la violencia es necesario tener condiciones dignas para hacer nuestro trabajo.

Indignarnos por 30 pesos que pagan a un periodista por nota publicada, quien para continuar con su compromiso social combina su vida periodística con un taxi, una tienda o ser maestra, o realizar tantas otras actividades que le permitan sobrevivir.

Siguiendo nuestra convicción de igualdad en el presente trabajo, buscamos mostrar el techo de cristal, que en ocasiones más bien es de acero, al que se enfrentan las mujeres periodistas para avanzar en su carrera profesional.

De acuerdo con la doctora Mabel Burin, se denomina techo de cristal “a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”.

Agradecemos el apoyo para realizar esta investigación y traducir los datos duros a la economista Carmen Ponce Meléndez, y por supuesto a la Fundación Ford por acompañarnos en este proyecto.

Lucía Lagunes Huerta



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 8

I. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO (POR SEXO) 14

1. EDAD (GRUPOS ETARIOS) 14

2. ESCOLARIDAD 17

3. SITUACIÓN CONYUGAL Y CONDICIONES DE VIDA 19

II. PERFIL OCUPACIONAL 21

1. TIPO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑA 25

III. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO (TRIPLE JORNADA) 25

IV. SITUACIÓN LABORAL 29

1. INGRESOS Y SU DISTRIBUCIÓN 29

2. JORNADA LABORAL 34

3. SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES LABORALES 35

4. CONDICIONES CONTRACTUALES 41

5. CONDICIONES ECONÓMICAS DE VIDA 44

6. RIESGOS DE TRABAJO 45

V. VIOLENCIA LABORAL 47

1. DISCRIMINACIÓN 48

2. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO 5

CONCLUSIONES 55

INTRODUCCIÓN

Comunicación e Información de la Mujer A.C. (CIMAC) y la Red Nacional de Periodistas abordan, desde una mirada de género, el tema de las condiciones laborales de las y los periodistas en los medios de comunicación del país en 2014.

Con esta finalidad, se diseñó y aplicó una encuesta nacional que permitiera contar con una radiografía de estas condiciones laborales, así como las posibles causas de los obstáculos que enfrentan las y los trabajadores en los medios, muy en especial las mujeres periodistas.

La preocupación por estos temas y los esfuerzos que en torno a este objetivo se han realizado datan de 1995, cuando se conforma la Red Nacional de Periodistas y se realiza una primera encuesta que refiere la situación de 41 trabajadoras de los medios en 19 entidades del país.

Posteriormente en 2008 se efectúa una segunda encuesta con una cobertura más amplia, tanto en su dimensión geográfica como en el universo de periodistas a quienes se les aplicó el sondeo. Se entrevista a 123 mujeres y 77 hombres en 30 estados de la República Mexicana.

Entre otros logros, permitió reforzar el análisis desde una perspectiva de género al comparar las condiciones laborales por sexo e identificar sus desigualdades en detrimento del desarrollo profesional, físico y socioeconómico de las periodistas.

Con esta línea de investigación, en 2014 de nuevo se aplica una encuesta ahora en 32 entidades y 274 medios de comunicación con una cobertura de 10 periodistas por entidad, cinco mujeres y cinco hombres, lo que da un total de 320 personas encuestadas.

Se realizaron 146 preguntas a las que hubo mil 460 respuestas por entidad. El cuestionario se desagrega en 10 subtemas:

1. Datos personales
2. Condiciones de vida
3. Condiciones laborales
4. Derechos laborales
5. Salario
6. Jornada laboral
7. Prestaciones laborales
8. Salud, riesgo laboral y discriminación
9. Ejercicio de la libertad de expresión
10. Gremio

El abanico del tipo de medios que cubre la encuesta de 2014 es muy amplio; incluye: agencias de noticias, áreas de comunicación social, prensa, impreso en versión digital, medio alternativo, radio, televisión, medio digital y radio comunitaria. Más de la mitad de estos medios (55.5 por ciento) corresponde a prensa, radio, medio digital e impreso en versión digital.

Sin embargo, es importante aclarar que los hallazgos de esta encuesta no pueden generalizarse para todas y todos los periodistas del país.

Para analizar los resultados de la encuesta, la información generada se agrupó en cinco ejes temáticos:

- I. Perfil sociodemográfico (grupos etarios, escolaridad, situación conyugal y condiciones de vida).
- II. Perfil ocupacional (tipo de trabajo que desempeña).
- III. Trabajo doméstico no remunerado (triple jornada).
- IV. Situación laboral (ingresos y su distribución; jornada laboral; Seguridad Social y prestaciones laborales; condiciones contractuales; condiciones económicas de vida y riesgos de trabajo).
- V. Violencia laboral (discriminación por sexo y hostigamiento laboral).

I. Perfil sociodemográfico. Se hace un análisis descriptivo de la edad promedio (por sexo) de las y los periodistas que participaron en la encuesta, tanto a nivel nacional como en cada una de las entidades encuestadas.

Su nivel de escolaridad, así como su situación conyugal, permiten en conjunto perfilar al tipo de periodistas encuestados y sus determinantes en el mercado laboral. Se enfatizó la detección del número de hijas e hijos menores de 12 años de edad, por considerar que son quienes demandan mayor atención presencial y económica de sus progenitores, quienes, a su vez, en general tienen sobrecargas laborales inherentes al trabajo periodístico.

II. Perfil ocupacional. Brindó información sobre el tipo de medios en que se desempeñan las y los periodistas; su experiencia profesional y laboral, entendida como el tiempo que lleva en su empleo al momento de la encuesta, y el tipo de trabajo o trabajos que realizan en su medio. Todo ello repercute en sus condiciones de trabajo.

III. Trabajo doméstico no remunerado (triple jornada). Comprende el análisis del tipo de actividades no remuneradas que realizan las y los periodistas adicionales al trabajo remunerado; el tiempo que le dedican por sexo y entidad; en su caso el apoyo de trabajo doméstico remunerado. Para las mujeres en particular implica una triple jornada de trabajo: el remunerado, lo relativo a los cuidados (hijas, hijos, personas adultas mayores, personas enfermas y/o con alguna discapacidad), y la limpieza del hogar.

IV. Situación laboral. Este apartado es de particular importancia no sólo por las variables que analiza, sino también porque resume los efectos que tienen los hallazgos de los apartados anteriores, y aporta elementos determinantes en la definición de las condiciones laborales de las y los periodistas encuestados.

En la variable ingreso se analizan los siete rangos registrados por la encuesta, tanto a nivel total como por sexo, a fin de identificar las desigualdades de ingreso por género. Este análisis se complementó con lo relativo a la distribución del gasto en ocho diferentes renglones.

La jornada laboral permitió identificar el número de horas que trabajan las y los periodistas y el tipo de jornada, ya sea diurna, nocturna, mixta o sin horario fijo. También las coberturas externas y sus dificultades.

En el renglón de Seguridad Social y prestaciones laborales se identificó el número de periodistas –por sexo y por entidad– que gozan de estos derechos. Factores esenciales en la construcción de un empleo digno, su carencia crea exclusión social y deprecia al salario.

Las condiciones contractuales son un elemento estratégico en la reflexión sobre la situación laboral. Se consideraron variables tales como las modalidades de las contrataciones, la capacitación, reglamentos internos de trabajo y sindicalización, determinantes en la temporalidad del empleo y sus condiciones.

Para las condiciones económicas de vida se tomaron en cuenta los activos fijos, como vivienda y sus características, automóvil o computadora. Condiciones del espacio laboral; herramientas de trabajo y su propiedad, y la movilidad al centro de trabajo. Todos ellos elementos que dan calidad de vida, pero que pueden dificultar la realización del trabajo.

V. Violencia laboral. Por la importancia que tiene en el desempeño de las labores propias del periodismo –en específico entre las periodistas–, así como por las dimensiones que tiene este problema en el mundo del trabajo en el país, se abrió un apartado donde se analiza la violencia laboral a partir de dos variables básicas: la discriminación por sexo y el hostigamiento y acoso laboral.

La evidencia empírica que arrojan los resultados de estos cinco ejes temáticos de la encuesta 2014 sustentan las conclusiones sobre las condiciones laborales de las y los periodistas en México.

También son un punto de partida para futuras investigaciones sobre el tema, ya sea para abundar en casos específicos, o bien para mejorar las condiciones laborales en el ejercicio del periodismo y de las y los trabajadores de los medios.

Desde esa mirada, un objetivo central de la encuesta 2014 es que las mujeres periodistas identifiquen claramente los obstáculos que les impiden su crecimiento profesional, determinar sus causas y, en su caso, aplicar medidas correctivas.

Es decir, identificar lo que la doctora en Psicología Mabel Burin denominó como “techo de cristal” o “suelo pegajoso”, y que se define como “una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”.

Así, para que las barreras al crecimiento profesional de las mujeres sean un “techo de cristal” deben ser invisibles, sin códigos o leyes que así lo establezcan o lo prohíban.

Con esta salvedad, y con base en la evidencia empírica de los resultados de la encuesta 2014 y su análisis, se puede afirmar categóricamente que en gran medida los obstáculos y barreras laborales que enfrentan las mujeres periodistas encuestadas no son producto del “techo de cristal” y tampoco son invisibles, sino perfectamente visibles y tangibles.

Se trata de violaciones a leyes, reglamentos y códigos laborales y sociales, que se han convertido en letra muerta, o en su defecto deben buscarse las explicaciones en el contexto en que se desarrollan las y los trabajadores de los medios, así como en las condiciones políticas, sociales y económicas del país.

Un ejemplo muy claro es la desigualdad de género en los ingresos salariales que tanto limita a las mujeres y a las periodistas; la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la prohíben, por tanto no es un “techo de cristal”, es una barrera visible.

Excepto el trabajo doméstico no remunerado que recae en las mujeres, donde no existe algún reglamento, código o ley que así lo establezca o prohíba, todos los demás impedimentos que enfrentan las periodistas en su desarrollo profesional (reportados en la encuesta 2014) son identificables, y en su mayoría violentan la normatividad establecida para estos efectos. Dicho de otra manera, son ilegales y producto de la impunidad.

El Estado es el garante del cumplimiento de las leyes en el país, pero ya sea por omisión o por comisión, existen muchas violaciones a estas leyes en materia laboral, de Derechos Humanos o discriminación.

Con base en la información generada por la encuesta 2014 es posible afirmar que las mujeres periodistas enfrentan importantes desigualdades y desventajas en su vida laboral, situaciones inequitativas que son determinantes en su desarrollo profesional, su salud física y emocional, su vida personal y familiar, y por supuesto en sus condiciones socioeconómicas, provocándoles mayor pobreza.

Estas desigualdades y barreras provienen fundamentalmente de cinco esferas: condiciones contractuales; acceso a la Seguridad Social; desigualdad en los ingresos; violencia laboral (discriminación, hostigamiento y acoso), así como la llamada triple jornada laboral producto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

- Condiciones contractuales. El número de mujeres periodistas sin contrato escrito –por lo consiguiente sin derechos laborales– supera a los varones. Se trata de 91 mujeres y 80 hombres sin contrato escrito. También las comunicadoras superan a los periodistas en la realización de múltiples funciones (diario/prensa, medio digital y televisión).
- Seguridad Social. Las más afectadas por esta carencia son las mujeres periodistas; más de la mitad (63.2 por ciento) no tienen esta prestación. En la población masculina encuestada esta proporción es mucho menor, de 41.9 por ciento.

Cabe señalar que este alto porcentaje de periodistas sin Seguridad Social (es decir que no cotizan ante el IMSS o el ISSSTE) supera a los datos referidos en el informe sobre pobreza 2014 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Según este documento, el porcentaje para mujeres es de 52.7 y para varones de 44.1.

La mejor protección que se le debe dar al periodista como trabajadora o trabajador es la Seguridad Social, condición indispensable para un trabajo digno. Las y los trabajadores que carecen de esta prestación están en la informalidad laboral, de acuerdo con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se trata de un Derecho Humano consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Su carencia tiene efectos en los ingresos, en la calidad de vida, provoca exclusión social y pobreza intergeneracional.

Una problemática de esta dimensión tiene implicaciones en la atención a la salud, los créditos de vivienda, el acceso a guarderías, al seguro de vida; acceso a préstamos como los que otorga el ISSSTE o el Fonacot; cobertura de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales; así como cuidados durante el embarazo y la protección para la población adulta mayor mediante una pensión o jubilación.

- Desigualdad de ingresos. La radiografía de los ingresos muestra una brecha de género considerable que mantiene a las periodistas en la base de la pirámide económica; esta desigualdad evidencia una tendencia muy similar a lo que sucede en el mercado laboral del país: a mayor ingreso laboral, menor participación femenina.

Su participación en el nivel inferior de ingresos mensuales –hasta 4 mil pesos– es de 13.8 por ciento, y la masculina es de 12.7 por ciento, una diferencia de 1.1 puntos porcentuales superando a los periodistas.

En cambio en el rango que va de 10 mil 001 a 15 mil pesos mensuales, la proporción se invierte en favor de los periodistas varones, con una participación de 18.5 por ciento contra 13.2 por ciento de las informadoras, es decir, una amplia brecha de 5.3 puntos porcentuales en detrimento de la economía de las mujeres.

- Violencia laboral. Del total de las y los periodistas encuestados, 77.8 de cada 100 reportó que no es igualitario el trato que hay entre mujeres y hombres, y consideraron que en su ambiente de trabajo existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales; a lo que se suma que la mayoría de las periodistas se siente y/o son discriminadas, frenadas en su desarrollo por el simple hecho de ser mujeres.

Este panorama de violencia se agrava con el hostigamiento y acoso laboral, cuyo principal efecto –según la encuesta– es la desvalorización del trabajo, reportándose en más de un tercio de las personas encuestadas (32.3 por ciento).

Es claro que para las periodistas existe una violencia de género muy extendida en sus espacios laborales.

- Triple jornada. En esta materia, la brecha de género más importante está en el rango de “más de 20 horas”, ya que la participación masculina es de 0.6 por ciento frente al 7.5 por ciento de la femenina. También en el cuidado de personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores, la participación de las mujeres es de 4.7 por ciento, mientras que la masculina sólo de 3.0 por ciento.

Esta sobrecarga de trabajo adicional al remunerado implica tiempo, energía y recursos económicos; repercute en la disponibilidad para actividades profesionales, ya sea para los desplazamientos, o bien, para realizar periodismo de investigación, así como para el indispensable esparcimiento. El impacto que tiene para las periodistas la carga de trabajo doméstico no remunerado y de cuidados es muy alto; una barrera de alto impacto en su crecimiento profesional, toda vez que en sus labores el “factor tiempo” es estratégico.

Todas y cada una de estas afirmaciones y cifras son resultado del análisis de la encuesta 2014, misma que se desagregó en cinco ejes temáticos que se desarrollan a continuación.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO (POR SEXO)

En el país hay un censo de 3 mil 231 medios de comunicación, de los cuales 38.4 por ciento son impresos, 37.9 de radio y 23.7 por ciento de televisión. La encuesta “Condiciones laborales de las y los periodistas en los medios de comunicación en México” se aplicó en 274 medios.

Por tipo de medio corresponde en más de la mitad (63.3 por ciento) a prensa, radio y medio digital. Cubre las 32 entidades federativas y se aplicó a 10 personas por entidad, mujeres y hombres en la misma proporción. Para efectos del análisis de los resultados de esta encuesta se consideró necesario establecer un perfil sociodemográfico, ya que éste en muchos casos condiciona y determina las decisiones laborales de las y los trabajadores, y de sus empleadores.

Este perfil se compone de: edad de las personas entrevistadas o encuestadas, nivel de escolaridad, situación conyugal y condiciones de vida (número de hijas e hijos y su edad).

1. Edad (grupos etarios)

Tomando como referencia el universo encuestado, la edad promedio de las personas que trabajan en los medios a nivel nacional es de 37.7 años. La entidad con la edad más baja es Guanajuato, con 29.6 años, mientras que el indicador más alto está en San Luis Potosí y Quintana Roo, con 47 años de edad (ver gráfica 1).

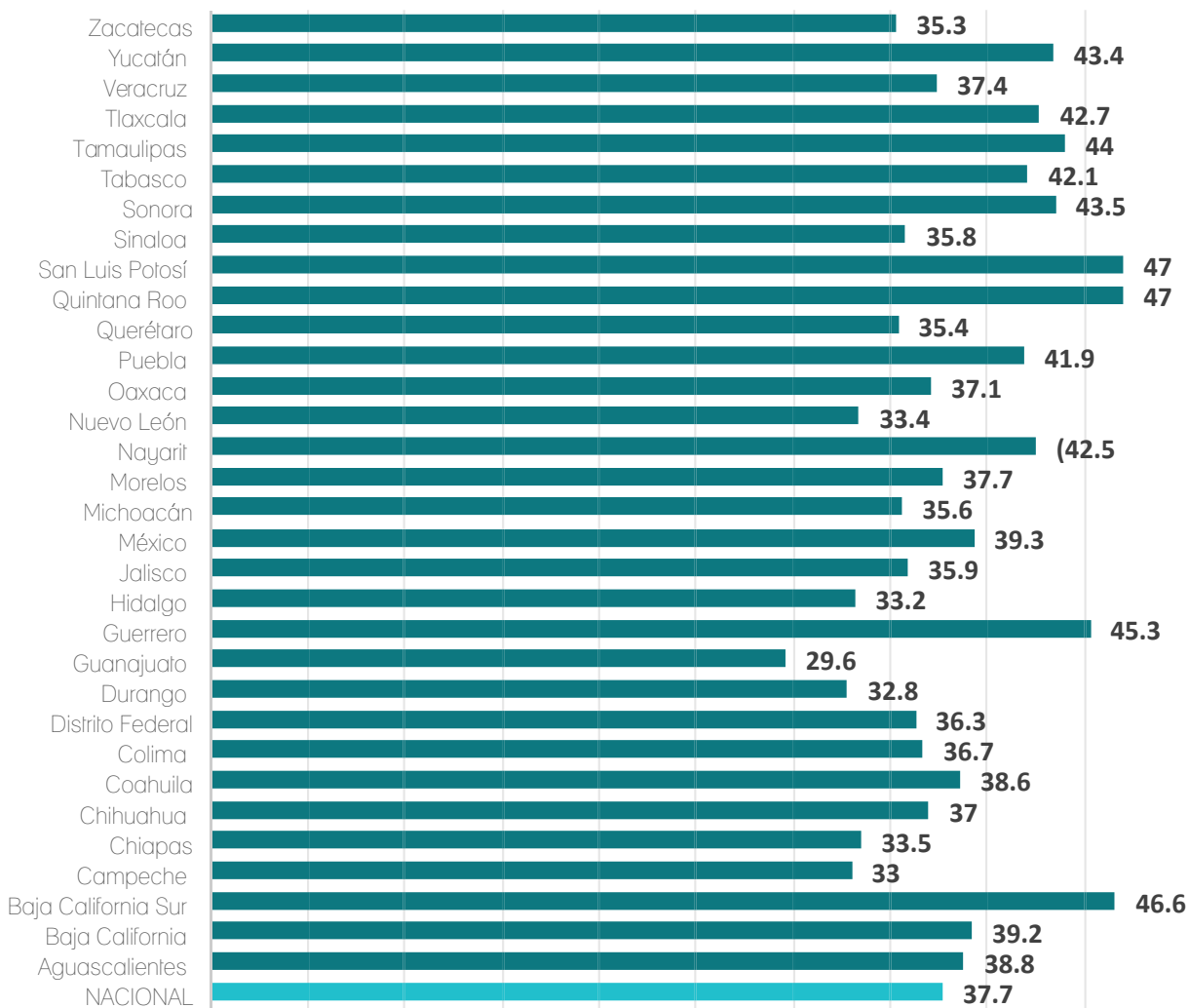
Es una población trabajadora muy joven, por debajo de la media nacional que reporta el mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-Inegi), para el tercer trimestre de 2014 la edad promedio de la población económicamente activa (PEA), es decir de la fuerza laboral disponible, era de 38.5 años. La masculina de 38.6 y la femenina de 38.3 años.

El análisis de la encuesta por grupos etarios y por sexo refuerza esta afirmación. La edad promedio femenina es de 36.8 años y la masculina es más baja, de 28.6 años. La edad máxima es de 67 años, la mínima de 21, bastante joven y muy probablemente con una alta rotación (ver gráfica 2).

Como bien se puede apreciar, las y los trabajadores de los medios son más jóvenes que la media nacional del mercado laboral.

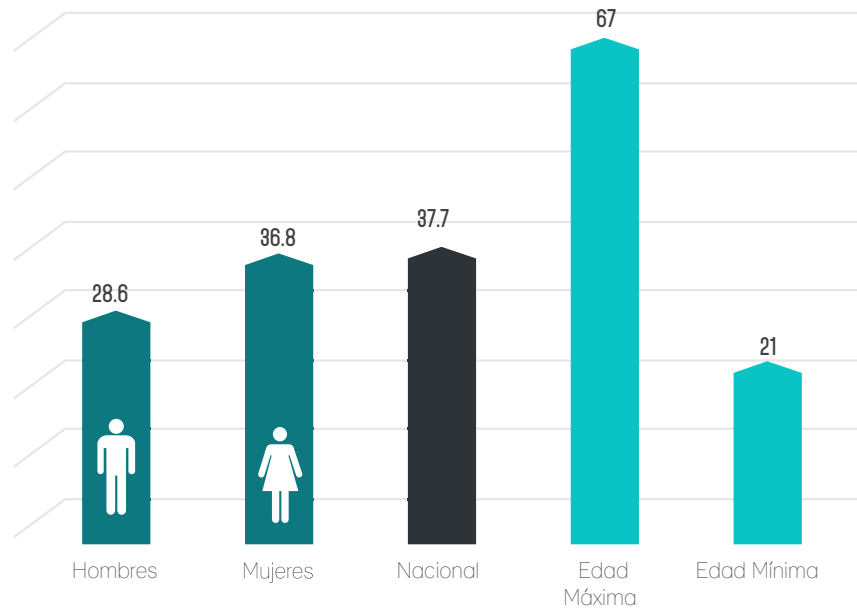
GRÁFICA 1

PERFIL ETARIO POR ENTIDAD FEDERATIVA
EDAD PROMEDIO



GRÁFICA 2

PERFIL ETARIO POR SEXO



2. Escolaridad

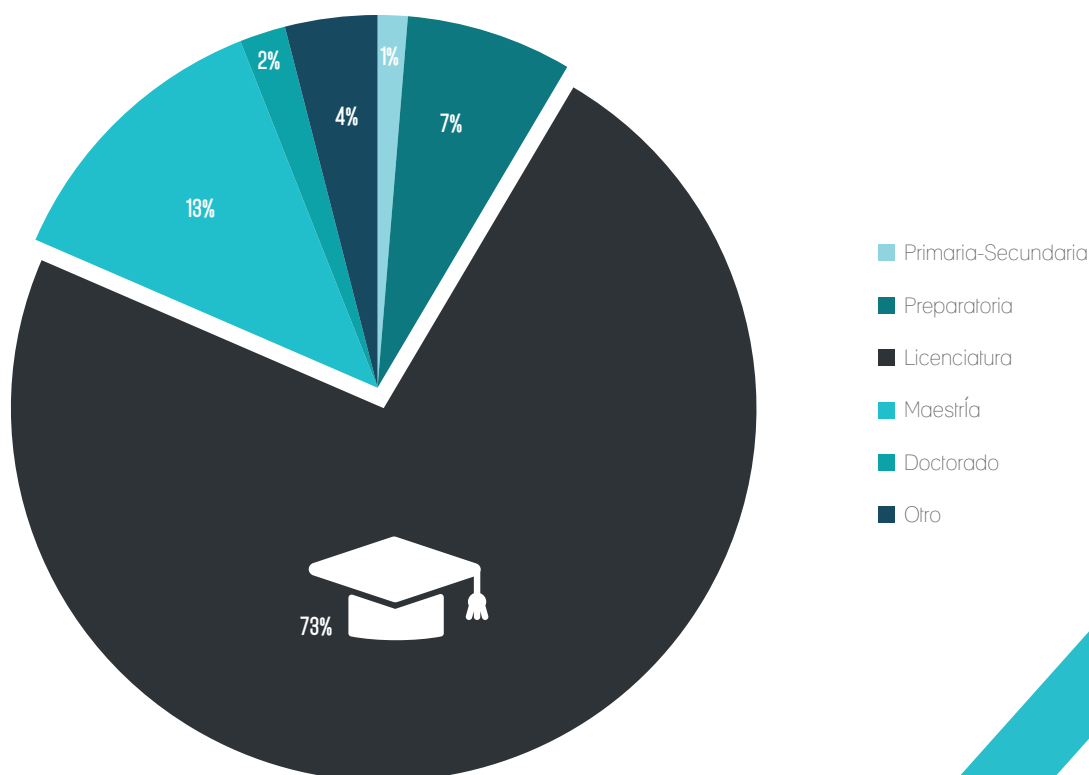
Durante los últimos años se ha experimentado un incremento en la profesionalización de las y los trabajadores de los medios, y en consecuencia su creciente nivel de escolaridad.

Situación que claramente se refleja en las personas encuestadas: 73 de cada 100 tienen licenciatura, 13 maestría, y únicamente en el 2 por ciento del personal se registra un nivel de escolaridad de primaria-secundaria (ver gráfica 3).

Sonora tiene el índice de escolaridad más alto, en tanto que Nayarit y el Estado de México el más bajo. Desafortunadamente no es posible identificar el tipo de licenciatura para saber cuántas personas cuentan con una licenciatura en periodismo.

GRÁFICA 3

PERFIL EDUCATIVO



En general, los niveles de escolaridad son altos, por encima del promedio nacional que reporta la ENOE-Inegi, cuya fuerza laboral disponible (PEA) tiene un promedio de escolaridad de 9.6; en hombres de 9.3 y en mujeres 10.0 años de estudios.

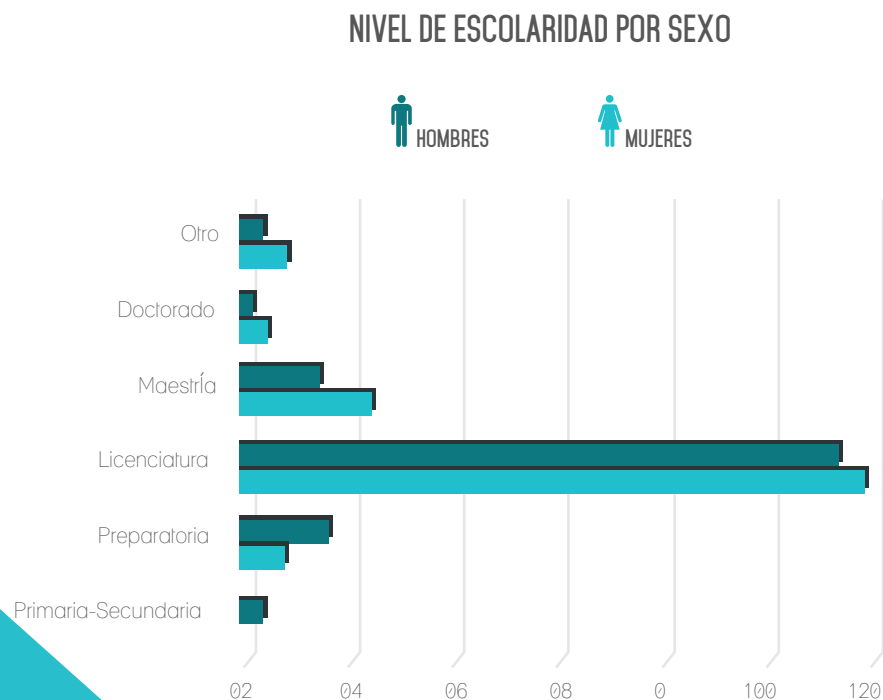
Las mujeres cuentan con un nivel de escolaridad más alto, tanto en el mercado laboral nacional como en los resultados de la encuesta, ya sea en el nivel de licenciatura, maestría o doctorado, como se ilustra en el gráfica 4.

Según la encuesta, hay 119 mujeres con licenciatura, 25 con maestría y 5 con doctorado. En tanto que se registran 114 hombres con licenciatura, 15 con maestría y sólo uno con doctorado.

De cada 100 mujeres periodistas, 72 cuentan con licenciatura, 5 con doctorado, 15 con maestría, 4 con preparatoria, y 6 con otro nivel (técnico medio).

En los hombres la proporción es la siguiente: 74 cuentan con licenciatura, 10 con preparatoria, 10 con maestría, 3 con primaria-secundaria, y 0.6 por ciento con doctorado.

GRÁFICA 4



3. Situación conyugal y condiciones de vida

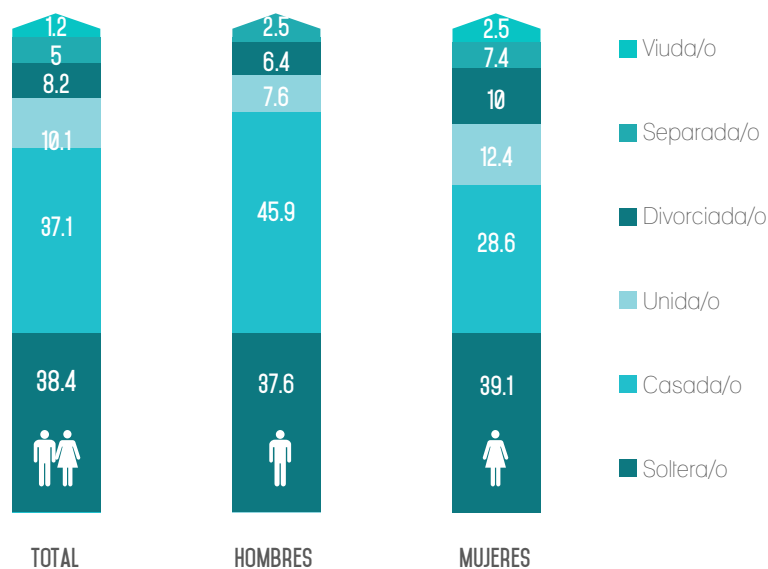
De un universo de 318 personas que dieron respuesta a las diferentes seis opciones de situación conyugal se concluye que existen diferencias importantes por sexo.

En la población masculina prácticamente la mitad (45.9 por ciento) está casado, en tanto que en la población femenina esta proporción es menor, de 28.6 por ciento. En contraste, es superior el número de mujeres solteras (39.1), frente al 37.6 por ciento masculino.

En el caso de “unida” o “unido”, la proporción es de 12.4 en las mujeres contra el 7.6 por ciento en los varones. La desigualdad de género más amplia se ubica en “separada” o “separado”, con 7.4 por ciento para las mujeres frente a 2.5 por ciento de los hombres (ver gráfica 5).

GRÁFICA 5

SITUACIÓN CONYUGAL POR SEXO



Del total de personas encuestadas, más de la mitad (53 por ciento) tiene hijas e hijos y el 47 por ciento restante no tiene descendencia. En las periodistas la proporción es de 51.2 por cada 100, ligeramente inferior a la proporción masculina, cuyo porcentaje es de 54.5.




Debido a la carga de cuidados y trabajo doméstico que implican las y los hijos menores – de 0 a 12 años de edad–, se consideró importante identificar el estado civil de las y los progenitores y se desagregó la información por sexo, con los resultados que a continuación se indican:

Como se aprecia en el Cuadro 1, son 83 los casos de hijas e hijos menores, lo que representa 49.0 por ciento (casi la mitad) del total de padres y madres con niñas y niños de hasta 12 años de edad. En el caso de las mujeres, 37.1 por ciento son casadas; la cuarta parte (25.7) son solteras, y 22.9 por ciento son divorciadas. En tanto, la proporción masculina es: 66.7 por ciento casados; 10.4 unidos, y 8.3 por ciento divorciados, mucho menor que el porcentaje de mujeres en esta última condición.

En total, el porcentaje más alto de las personas con hijas e hijos menores corresponde a las y los casados, seguido de las personas divorciadas y las unidas.

CUADRO 1

PERSONAS CON HIJOS DE 0 A 12 AÑOS POR SITUACIÓN CONYUGAL Y SEXO SITUACIÓN CONYUGAL

	 TOTAL		 MUJERES		 HOMBRES	
	ABS.	REL.	ABS.	REL.	ABS.	REL.
Soltera (o)	10	12	9	25.7	3	6.3
Casada (o)	47	56.6	13	37.1	32	66.7
Unida (o)	8	9.6	3	8.5	5	10.4
Divorciada (o)	12	14.6	8	22.9	4	8.3
Separada (o)	6	7.2	2	5.7	4	8.3
Total	83	100.0	35	42.1	48	57.8

02

II. PERFIL OCUPACIONAL

1. Tipo de trabajo que desempeña

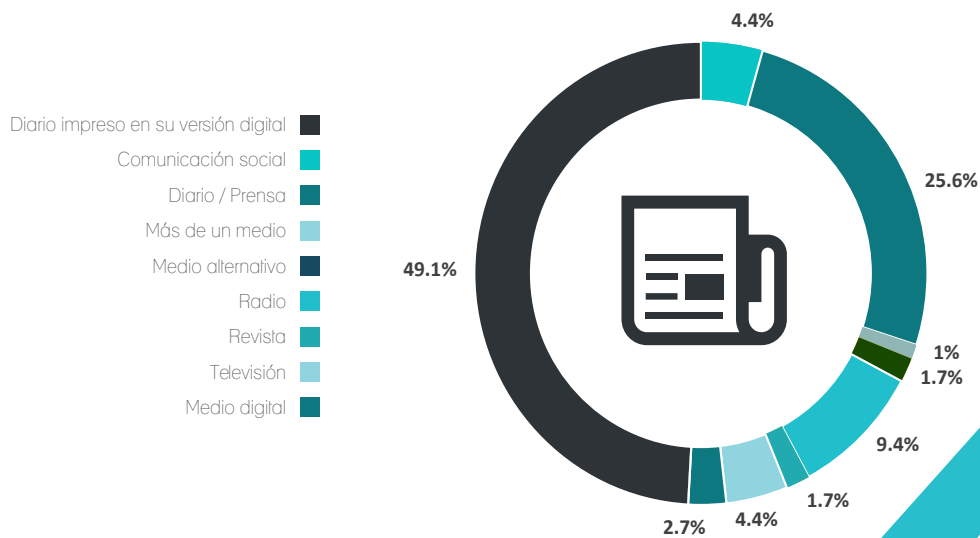
El perfil ocupacional permite conocer el medio de comunicación en que laboran las y los trabajadores, sus funciones, su antigüedad laboral y su experiencia profesional, así como los requisitos para ingresar a su actual empleo. Todos estos elementos son claves para después vincularlos con la situación laboral en términos de ingresos y seguridad social, en una palabra, sus condiciones de trabajo.

El tipo de medio o medios en los que trabajan refleja una diversidad de funciones, ya que prácticamente la mitad (49.1 por ciento) labora en más de uno; en los hombres esta proporción alcanza el 53.7 por ciento, en tanto que para las mujeres es de 44.7 (ver gráfica 6).

En el universo encuestado de las y los periodistas que trabajan en más de un medio informativo, el promedio es de 2.5 medios por persona. Para las mujeres es ligeramente inferior con un promedio de 2.45, y para los hombres alcanza 2.46 medios por persona.

GRÁFICA 6

TIPO DE MEDIO O MEDIOS EN QUE TRABAJAN

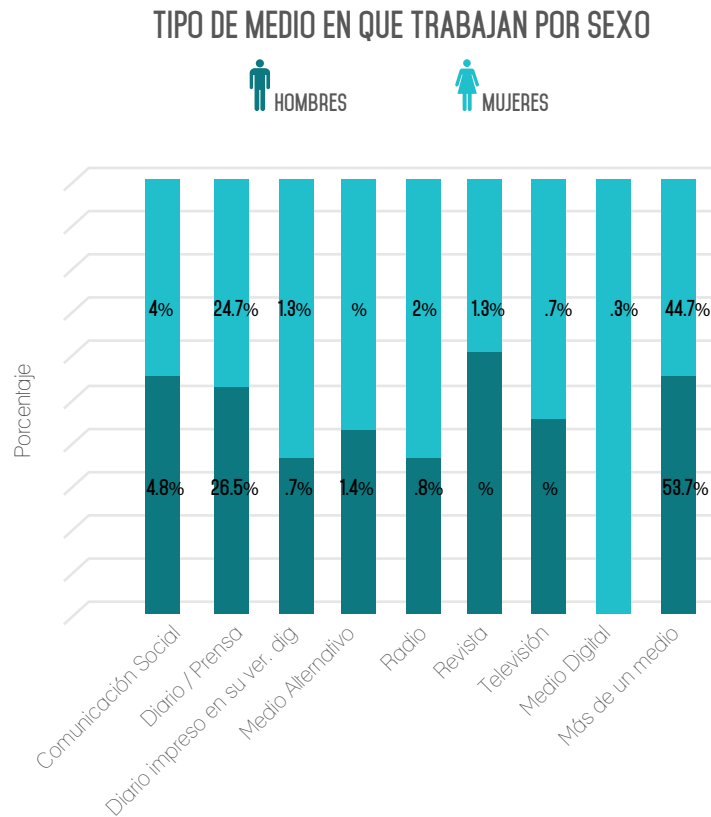


Siguen en orden de importancia diario/prensa, radio y televisión; destaca que en “medio digital” no hay participación masculina y cuenta con una importante presencia femenina.

Habría que considerar que a nivel nacional y de acuerdo con el censo, la participación porcentual por tipo de medios es de: 25.2 medios impresos; 43.5 radio, y 31.1 por ciento para TV.

En la gráfica 7 se aprecia la participación en los medios por sexo. Después de “más de un medio”, la participación femenina más destacada está en diario/prensa, medio digital y televisión.

GRÁFICA 7



Según la encuesta, hay 82 mujeres ocupando el puesto de dirección, es decir tan sólo el 25.9 por ciento de total de los medios encuestados; aunque cabe acotar que es una participación femenina alta en función de los estándares nacionales de participación de las mujeres a nivel de dirección empresarial.

La experiencia profesional –entendida como el número de años de trabajo en los medios– es muy alta, de 16 años o más en la tercera parte de las personas encuestadas (39.1 por ciento).

Le siguen en orden de importancia: 12 a 15 años, 3 a 5, y 9 a 11 años; las personas de reciente incorporación al trabajo de periodista apenas representan 6.8 de cada 100 de las y los trabajadores.

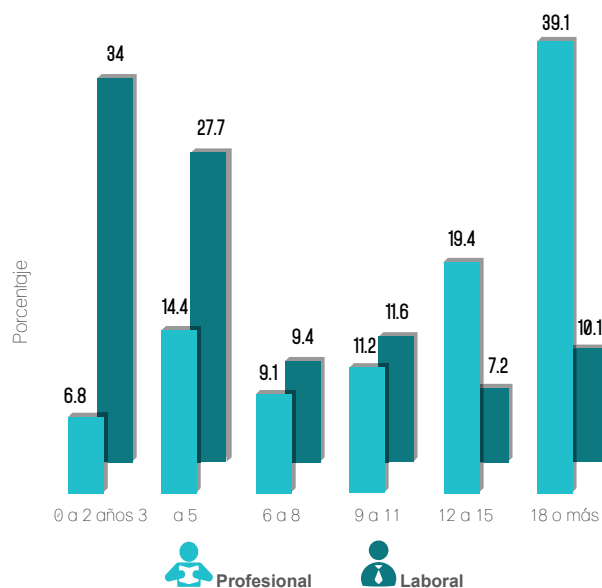
En las periodistas, 42.7 de cada 100 tienen una experiencia profesional de 16 años o más frente al 35.8 por ciento de los varones. Esta situación se repite en el rango que va de 12 a 15 años. Mientras que en el rango de 0 a 2 años sucede lo contrario, los hombres participan con el 7.5 por ciento y las periodistas con el 6.4 por ciento.

Estos resultados contrastan con los relativos a la experiencia laboral, ya que sólo 10 de cada 100 de las y los periodistas tienen 16 años o más de experiencia en el medio donde trabajan al momento de la encuesta.

La antigüedad más alta está en el rango de 0 a 2 años (34 por ciento), relativamente corto tiempo, prácticamente de recién ingreso. Después están los rangos de 3 a 5 años y 9 a 11 años. En conjunto, estos grupos representan más de las tres cuartas partes de la experiencia laboral encuestada (ver gráfica 8).

GRÁFICA 8

EXPERIENCIA PROFESIONAL Y LABORAL. AÑOS



La posible explicación a esta aparente incongruencia es la alta rotación que tienen en sus empleos, un fenómeno propio del mercado laboral mexicano. Es decir, con relativa frecuencia cambian de empresa o empleador, incluso en el proceso se convierten en “freelance”, se independizan pero siguen en los medios. Por lo mismo, su experiencia profesional es alta (16 años o más).

Aunque esta amplia experiencia puede ser poco rentable, ya que duran poco tiempo en su empleo (con el mismo empleador), y no generan derechos laborales.

También puede suceder que la persona empleadora no genera estrategias para conservar a su personal. De hecho, la alta rotación que muestra el mercado laboral nacional se debe en gran medida a lo precario de las condiciones laborales (bajos salarios y carencia de prestaciones, básicamente).

Esta hipótesis se confirma al ver que buena parte de las encuestadas trabajan en más de un medio, y en los datos referidos a las funciones son varias las tareas que desempeñan.

Según la encuesta, la gran mayoría (97.2 por ciento) desempeña funciones de reportera o reportero; de este universo, el 33.1 por ciento –es decir la tercera parte– realiza varias tareas en su medio. Por ejemplo: coordinación; edición; fotografía; jefatura de redacción y reporte.

Más de la mitad de las personas que realizan estas múltiples funciones son mujeres (52.4 por ciento), el restante 47.6 por ciento corresponde a los hombres. Es mayor el número de mujeres con múltiples funciones, de hecho el número de solteras es superior al masculino.

Ante la pregunta “para entrar a trabajar a tu medio ¿qué tipo de exámenes hiciste o que requisitos te pidieron?”, tan sólo 20.6 de cada 100 respondió: “prueba de conocimientos técnicos”.

Y llama la atención que en un porcentaje mucho mayor (32.8 por ciento) respondió que “no le pidieron nada”. Esto refleja una escasa profesionalización de las empresas o empleadores, o bien no cuentan con una política definida de ingresos y selección del personal con el que laboran.

Tal situación contrasta con el alto nivel de profesionalización que muestran las y los trabajadores de los medios: más del 70 por ciento tiene nivel de licenciatura, y tan sólo 1 de cada 100 cuenta con un nivel de escolaridad de primaria-secundaria (ver gráfica 3).

En apariencia ese alto nivel de escolaridad solamente se aplica para ingresar al empleo en 20 de cada 100 trabajadoras y trabajadores.

03

III. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO (TRIPLE JORNADA)

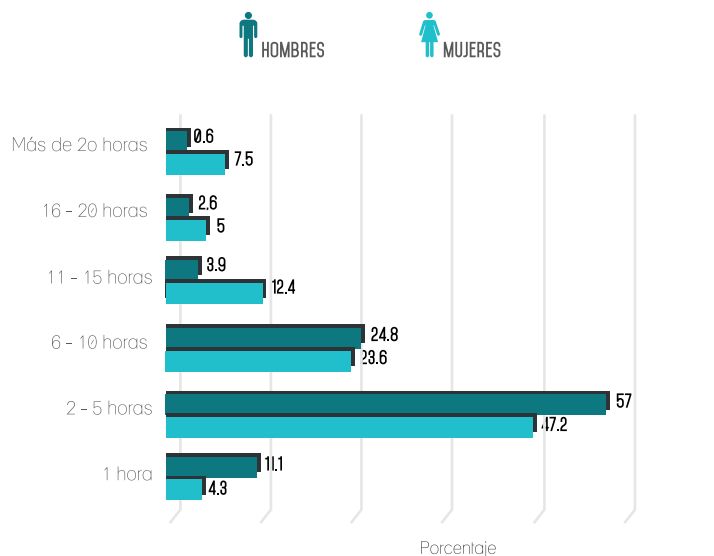
Las actividades domésticas y de cuidado (de niñas, niños, personas enfermas o con discapacidad, y adultas mayores) son parte esencial de la reproducción de la fuerza laboral, representan una importante sobrecarga de trabajo no remunerado que implican tiempo y energía en detrimento de las personas y su empleo, además de que recaen fundamentalmente en las mujeres, convirtiéndose en un factor que acentúa la desigualdad de género.

De acuerdo con la encuesta, el tiempo que se dedica a las actividades domésticas es básicamente de 2 a 5 horas semanales —47.2 por ciento en las mujeres—; y el segundo rango es de 6 a 10 horas con una participación de 23.6 por ciento, lo que da una visión de las tres cuartas partes del universo femenino analizado, y que realiza actividades domésticas.

Para la población masculina el rango más alto es de 6 a 10 horas, con una participación de 24.8 por ciento. Es la llamada triple jornada, una carga adicional de trabajo respecto a la jornada laboral remunerada.

GRÁFICA 9

TIEMPO DEDICADO A LAS ACTIVIDADES DOMÉSTICAS (SEMANAL)



Las brechas de género están básicamente en el rango de una hora, donde las mujeres representan el 4.3 por ciento; sólo 7 de las 160 trabajadoras encuestadas dedican una hora a esas actividades; en contraste, son 17 los hombres y representan el 11.1 por ciento. Igual situación se presenta en el rango de “más de 20 horas semanales”, aquí la participación masculina es de únicamente 0.6, en contraparte con la femenina que crece al 7.5 por ciento, con 12 mujeres que reportan ese tiempo (ver gráfica 9).

A nivel estatal se observa que las entidades con más horas de trabajo doméstico masculino son Nayarit, Tlaxcala, Distrito Federal y Nuevo León. Los de mayor trabajo femenino son Aguascalientes, Tlaxcala y Sonora; las menores horas le corresponden a Baja California, Chiapas y Guerrero.

Respecto al tiempo que invierten al día para transportarse de su casa al trabajo y viceversa, el reporte indica que sólo 3.9 de cada 100 invierte de 3 a 5 horas, que es el trayecto más largo, mientras que más de la mitad (58 por ciento) se ubican en el traslado más corto, de una hora.

En una palabra, son las periodistas las que dedican mayor tiempo a estas actividades, que conllevan una triple jornada de trabajo: remunerado y no remunerado. Aunque es necesario destacar que la participación masculina está muy por encima de la media nacional.

Según la cuenta satélite del Inegi sobre trabajo doméstico no remunerado en 2013, por cada 100 horas de este trabajo, 77.7 lo realizan las mujeres, en tanto que la aportación masculina se reduce a 22.3 horas de trabajo doméstico.

¿Cuáles son esas actividades domésticas detectadas en la encuesta? Básicamente ocho e incluyen las labores de “cuidado”: limpieza de la casa; cocinar; compras para el hogar; cuidar a las y los niños menores de cinco años; cuidado de personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores; asistir a juntas y actividades escolares; transportar (al trabajo, llevar a las y los hijos a la escuela, médicos, terapias regulares, actividades extraescolares, etcétera), así como pagos y gestiones del hogar.

Las que representan mayor demanda para las mujeres o mayor participación son: limpieza de la casa (20.9 por ciento); compras para el hogar (19.6); pagos y gestiones del hogar (18.5), y cocinar con 16.2 por ciento. En conjunto, esas cuatro actividades significan las tres cuartas partes (75.2 por ciento) de su jornada doméstica.

En contraparte, la jornada doméstica masculina se compone de las siguientes actividades: compras para el hogar (21.8 por ciento); pagos y gestiones del hogar (21.2); limpieza del hogar (17.8), y cocinar con 12.4 por ciento.

Para la población trabajadora analizada, las actividades de “cuidados” no representan una carga significativa tanto para hombres como para mujeres. El cuidado de las y los niños menores de cinco años es de 4.2 y 4.9 por ciento, respectivamente, una carga muy equitativa; en tanto que en el cuidado de personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores, la participación femenina es de 4.7 por ciento y la masculina de 3 por ciento; aquí sí hay desigualdad de género.

Situación que puede obedecer a varios motivos. De las personas encuestadas, 38.4 por ciento son solteras; en las mujeres esta cifra alcanza 39.1 por ciento, y únicamente el 28.6 por ciento son casadas, un poco más de la cuarta parte.

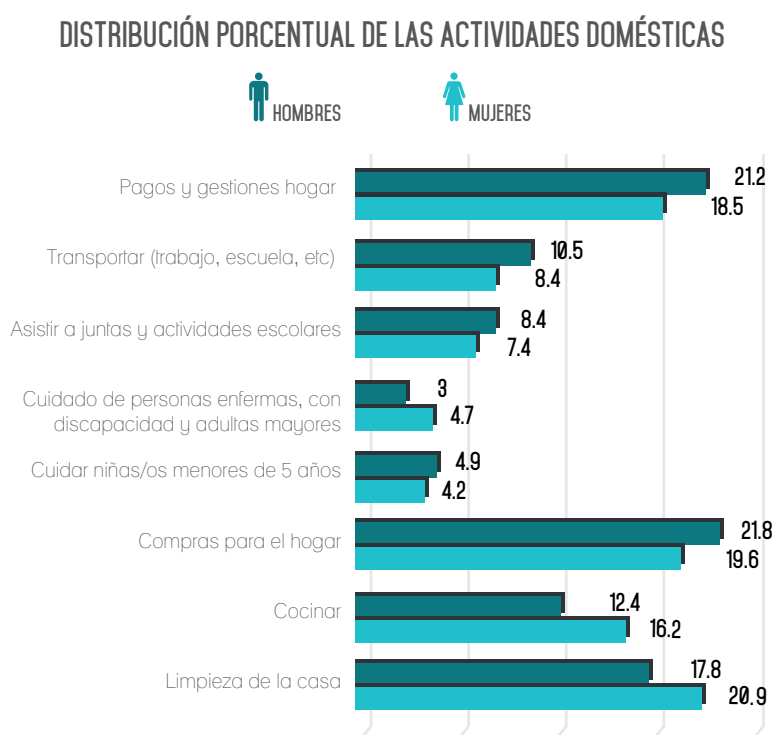
Con hijas e hijos menores de 12 años de edad tan sólo son 83 personas, de las cuales 35 son mujeres (ver cuadro 1) y la mayoría son personas casadas; esta cifra representa el 49 por ciento del total de quienes tienen hijas e hijos.

Habría que señalar que de acuerdo con la cuenta satélite del Inegi sobre este tipo de trabajo, los “cuidados” tienen el valor económico más alto, mientras que el inferior es para las actividades de “limpieza de la casa”.

Por lo que concierne a las brechas de género en el trabajo doméstico, en primer término están la limpieza de la casa, cocinar y por último el cuidado de personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores; en todas ellas es superior la participación femenina a la masculina.

Por el contrario, la participación masculina supera a la femenina en: transportar al trabajo, escuela, etcétera, compras para el hogar, pagos y gestiones del hogar, así como asistir a juntas y actividades escolares (ver gráfica 9). Todas ellas actividades más identificadas con el rol de proveedor masculino y jefe de familia.

GRÁFICA 10



Según la información disponible, menos de la cuarta parte de la población encuestada cuenta con empleada doméstica (24.7 por ciento), de las cuales el 19 por ciento (15) son de cuatro días a diario, en tanto que prácticamente lo dominante es por un día (40 por ciento). Por consiguiente, el trabajo doméstico remunerado (empleadas del hogar) no tiene una presencia relevante en la población encuestada.

Un complemento en este análisis es la respuesta a la pregunta “¿Tienes actividades en tu tiempo libre que consideres sólo para ti?”, a la que 72 personas (22.5 por ciento) contestaron negativamente, y de ellas 39 son mujeres, más de la mitad; finalmente el concepto de “tiempo libre para ti” sigue siendo masculino.

Es importante destacar que el trabajo doméstico no remunerado –a nivel nacional– en 2013 contribuyó al Producto Interno Bruto (PIB) en 20.5 por ciento, del cual las mujeres aportaron 15.5 y los hombres 5.0 por ciento (Cuenta Satélite sobre Trabajo Doméstico no Remunerado, Inegi, diciembre de 2013).

Tal contribución al PIB supera a la de sectores económicos como manufacturas, comercio y construcción.

IV. SITUACIÓN LABORAL

Conocer la situación laboral de las y los trabajadoras de los medios es esencial para alcanzar mayores y mejores niveles de desarrollo profesional y socioeconómico, tanto de los medios como de las personas que ahí laboran. Por ello, en este apartado se analizan las siguientes variables:

1) Ingresos y su distribución; 2) Jornada laboral; 3) Seguridad Social y prestaciones laborales; 4) Condiciones contractuales; 5) Condiciones económicas de vida, y 6) Riesgos de trabajo.

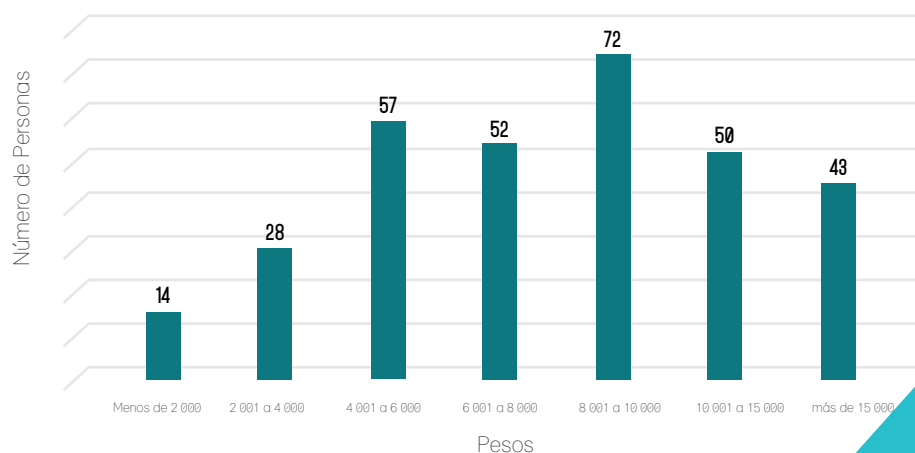
Mediante estas variables se configura una radiografía de las condiciones laborales de las y los periodistas encuestados en las 32 entidades federativas del país. Abarcando los siguientes tipos de medios: agencia de noticias, áreas de comunicación social, diario/prensa, diario impreso en su versión digital, medio alternativo, radio, revista, televisión y medio digital.

1. Ingresos y su distribución

De acuerdo con la información generada por la encuesta en 2014, de cada 100 trabajadoras y trabajadores 22.8 por ciento cuenta con un ingreso de 8 mil 001 a 10 mil pesos mensuales, siendo ésta la participación más alta (ver gráfica 11).

GRÁFICA 11

NIVEL DE INGRESOS MENSUALES



Con desigualdades de género importantes en el primer y último nivel de ingreso. En el primer caso en detrimento de las periodistas, con una diferencia a su favor en el nivel más alto de ingreso, mismas que se especifican más adelante (ver gráfica 11).

Seguida de los rangos que van de 4 mil 001 a 6 mil, y de 6 mil 001 a 8 mil pesos mensuales, cuya participación alcanza 18.0 y 16.4 por ciento, respectivamente. En conjunto representan más de la mitad de la población encuestada (57.2 por ciento).

Significa que 57.2 por ciento de las y los trabajadores perciben ingresos mensuales que oscilan entre 4 mil y 10 mil pesos, ligeramente por encima de la media nacional, ya que el mercado laboral indica que 60 por ciento de trabajadoras y trabajadores percibe un salario de 6 mil pesos al mes, según datos de ENOE-Inegi.

En el rango más alto de ingreso –más de 15 mil pesos– participan 13.6 por ciento de las personas. Para el rango inferior (menos de 2 mil pesos), la participación es de 4.4 por ciento, es decir, cuatro de cada 100 trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, en el siguiente nivel de ingreso –2 mil 001 a 4 mil pesos– la proporción se duplica a 8.9 por ciento, de tal forma que de cada 100 personas 13 tienen ingresos con un máximo de 4 mil pesos mensuales.

Datos de ENOE-Inegi para el tercer trimestre de 2014 indican que en el nivel de educación media superior y superior la población ocupada con la participación más alta (21.1 por ciento) está en el nivel de 3 a 5 salarios mínimos, aproximadamente 6 mil 056 a 10 mil 093 pesos mensuales en la Zona A.

Para las mujeres, la participación disminuye a 20.5 por ciento y el caso de quienes están en ese mismo nivel de instrucción y ganan más de cinco salarios mínimos apenas es de 15.0 por ciento.

Considerando que más del 70 por ciento de las personas encuestadas tiene un nivel de licenciatura, las que están en el nivel de 3 a 5 salarios mínimos generales son 124 y representan el 38.7 por ciento de las y los periodistas encuestados, un porcentaje superior al de la población ocupada de la ENOE 2014 (ver gráfica 10).

Por otra parte, en el caso de las y los trabajadores que perciben ingresos o salarios mensuales menores a los establecidos por la LFT, se trata de salarios ilegales.

Conforme a la tabla de salarios mínimos profesionales establecidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en 2014 el salario mensual para una reportera o reportero en prensa diaria impresa y reportera o reportero gráfico es 6 mil 047.40 pesos en la Zona A, y 5 mil 723 pesos mensuales para la Zona B.

Por lo consiguiente, el 18.0 por ciento de personas que según la encuesta perciben ingresos mensuales de 4 mil 001 a 6 mil pesos están en el nivel de salario mínimo profesional, y para quienes están en un nivel de ingreso inferior (13.6 por ciento de las personas encuestadas) sus salarios están fuera de la ley.

Se trata de una situación particularmente importante, ya que conforme a los datos que arroja la encuesta, 63.2 por ciento de las personas (más de la mitad) depende entre un 100 y un 80 por ciento de su salario generado en su principal centro de trabajo, mientras que sólo la cuarta parte (25 por ciento) recibe ingresos adicionales por publicidad.

Únicamente 4.8 de cada 100 personas dependen de su ingreso en su centro de trabajo en un rango que fluctúa entre 5 y 20 por ciento.

Otro factor importante a considerar es que el 65.1 por ciento cobra su salario en forma quincenal. Pero aún persiste el trabajo a destajo, ya que la encuesta indica que 4.5 de cada 100 trabajadoras y trabajadores cobran por “nota publicada”.

Implica que en medios donde la participación de la fuerza laboral es mayor como diario/prensa, radio y televisión, estos son los niveles de ingresos laborales y su forma de pago.

Para el caso específico de las y los periodistas que realizan funciones de “corresponsal”, la forma de pago más frecuente es el salario quincenal (20.8 por ciento); después están por nota enviada y publicada; estas modalidades significan 31.3 por ciento de la forma en que se paga a las corresponsalías.

El salario mensual y los honorarios ocupan la proporción más baja, con 6.2 y 5.2 por ciento, respectivamente; para “freelance” la participación es de 11.5 por ciento.

A nivel estatal, el análisis permite afirmar que los estados con los niveles de ingreso más bajos son: Guerrero, Nayarit, Tlaxcala y Campeche.

En contraste, los más altos se ubican en: Baja California Sur, Distrito Federal, Nuevo León y Tabasco.

BRECHAS DE GÉNERO

Para las mujeres, su participación en el nivel inferior de ingreso (hasta 4 mil pesos mensuales) es superior a la masculina, con 13.8 por ciento; en cambio el porcentaje masculino es de 12.7.

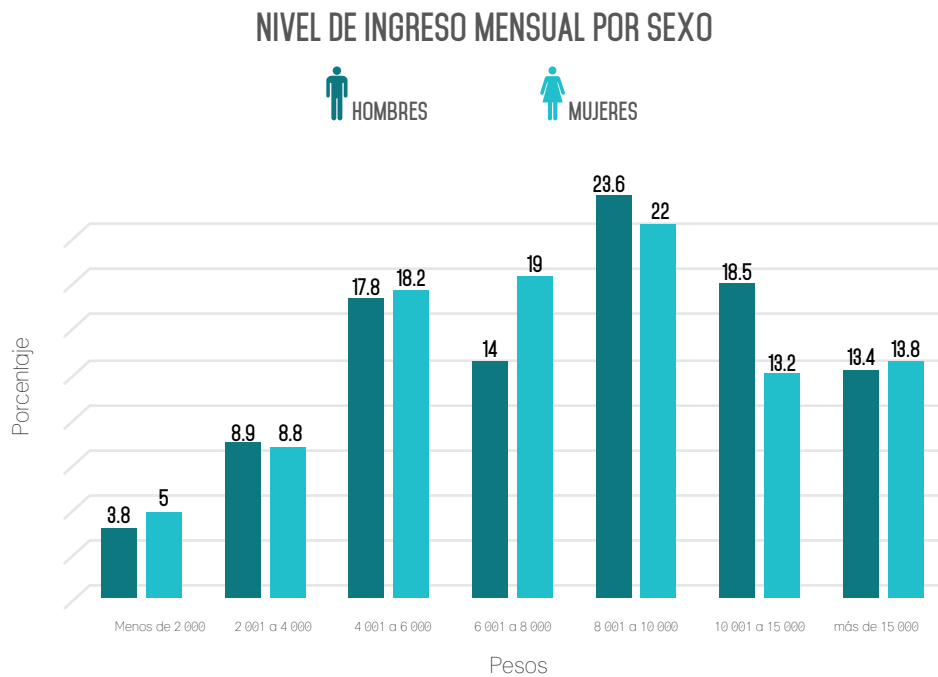
Dentro del nivel más alto –más de 15 mil pesos mensuales–, su participación supera ligeramente a la masculina, con 13.8 y 13.4 por ciento, respectivamente.

En el rango de 4 mil 001 a 6 mil pesos mensuales, la participación femenina también es superior a la masculina con 18.2 contra 17.8 por ciento. Este rango salarial está por debajo del salario mínimo profesional autorizado para la Zona A.

Otra brecha importante se ubica en el nivel de 10 mil 001 a 15 mil pesos mensuales: por cada 100 mujeres, 13 perciben ese ingreso frente a 18.5 hombres en ese mismo nivel (ver gráfica 12).

En términos generales se puede concluir que en los niveles más bajos de ingreso el personal femenino tiene una mayor participación que el masculino, al igual que como ocurre en el mercado laboral nacional.

GRÁFICA 12



DISTRIBUCIÓN DEL GASTO

Para conocer la distribución del gasto, la encuesta considera nueve elementos: pago de telefonía fija; pago de internet; pago de teléfono celular; gastos médicos; despensa; pago de trabajadora del hogar; gastos de luz y agua; gastos de transporte, y “otros”.

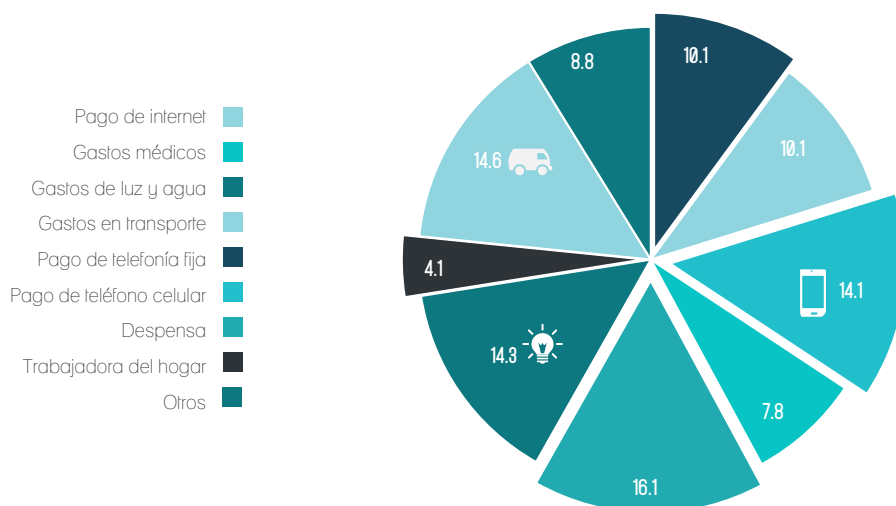
Los resultados indican que el gasto más alto —en términos porcentuales— es el de despensa, con 16.1 por ciento, y de las 100 personas encuestadas 86.8 realizan este gasto, es decir, es el de mayor incidencia.

En segundo término, están los gastos en transporte, con 14.6 por ciento; gastos de luz y agua (14.3); pago de teléfono celular, que es una herramienta de trabajo, tiene representación de 14.1 por ciento en el total de los gastos que se realizan.

Los niveles de participación porcentual más bajos están en: trabajadora del hogar (4.1); gastos médicos (7.8), y el renglón de “otros”, con 8.8; posiblemente ahí se inscribieron los gastos de diversión y esparcimiento (ver gráfica 13).

GRÁFICA 13

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO



Los pagos de internet y telefonía fija significan 10.1 por ciento del total de los gastos. Prácticamente el 42.0 por ciento de las personas encuestadas efectúa “gastos médicos”; en tanto que lo relativo a trabajadoras del hogar afecta a menos de la cuarta parte (21.9 por ciento).

Es de destacar lo significativo del gasto en transporte, considerando que en el interior del país las distancias son más cortas, pero el transporte público es mucho más caro que en el Distrito Federal. También afecta lo costoso que resulta la gasolina y llenar el tanque del automóvil, en caso de utilizar transporte propio. Claro está que la transportación es esencial en las labores periódicas.

Cabe mencionar que la propia encuesta permite identificar el tiempo que se dedica a la movilidad desde casa al trabajo, y sólo 3.9 de cada 100 invierten de 3 a 5 horas. Para la mayoría, la distancia es de una hora; por lo tanto no son las distancias lo que genera el mayor gasto en transporte.

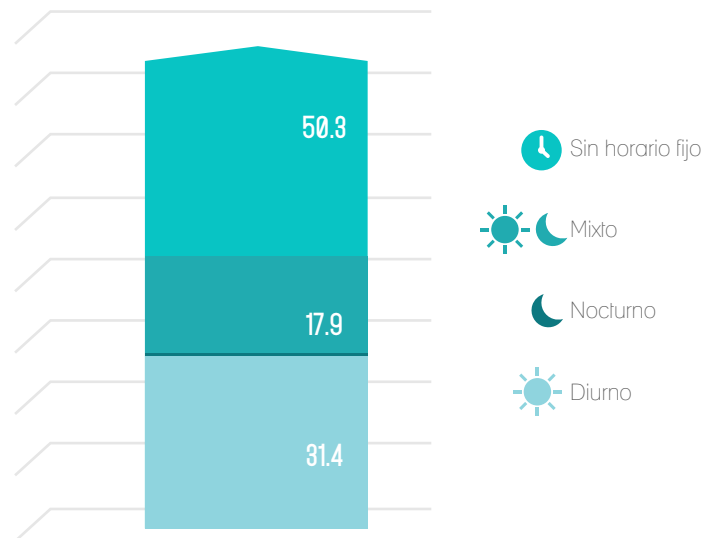
2. Jornada laboral

Vinculado al nivel salarial está la identificación de la jornada laboral que realizan las y los periodistas. Para este fin se consideraron tres rangos: 5-10 horas; 11-15 horas, y 16 a 20 horas.

La gran mayoría se ubica en una jornada laboral de 5-10 horas (67.7 por ciento). En la más extensa (16-20 horas) participan 14 personas, 7 mujeres y 7 hombres, y representa una participación porcentual de 4.4. En tanto que para la jornada intermedia su representación es de 27.9 por ciento.

GRÁFICA 14

HORARIOS DE LA JORNADA LABORAL



Como se aprecia en la gráfica 13, la mitad de las y los trabajadores realiza esta jornada laboral sin horario fijo (50.3 por ciento); en horario diurno, un tercio (31.4); mixto (17.9), y una minoría de 0.3 por ciento en horario nocturno.

La diferencia por sexo más importante se aprecia en la jornada laboral tipo “mixto”. Para las periodistas ésta representa el 22.6 por ciento de las encuestadas, en tanto que para los hombres la proporción se reduce a 13.9 por ciento. Por lo demás, ninguna mujer reporta trabajar en horario nocturno, y en el horario diurno la participación masculina y femenina es prácticamente igual.

En la modalidad de “sin horario fijo” la participación masculina supera a la femenina con 86.0 y 71.0 por ciento, respectivamente.

Significa que la jornada laboral de 5 a 10 horas se cubre fundamentalmente sin horario fijo, una característica muy común en la actividad periodística.

Un aspecto que altera estos elementos son las coberturas fuera de su lugar de residencia. Según la encuesta, una buena parte de las y los trabajadores –61.9 por ciento– realizan este tipo de labor.

Sin embargo, 38 personas respondieron que no las realizan porque no las apoyan con los viáticos; y 29.0 por ciento –proporción muy alta– carece de esta elemental prestación, que limita el desarrollo profesional de las y los periodistas y de los medios donde laboran.

Esta situación se da en ambos sexos: de las 38 personas que no reciben apoyo por viáticos 18 son mujeres y 20 hombres.

En los estados de Guerrero, Michoacán, Querétaro, Tabasco y Tamaulipas el personal no efectúa coberturas de este tipo por razones de seguridad. En Yucatán, una periodista respondió que debido a responsabilidades familiares y domésticas no cubre este tipo de trabajo, lo que evidencia las limitantes que tienen las periodistas con hijas e hijos pequeños.

3. Seguridad Social y prestaciones laborales

La Seguridad Social y prestaciones laborales son esenciales en la dimensión del trabajo digno. Contar con ello implica entre otros aspectos: servicio médico; acceso a préstamos de corto plazo e hipotecarios (para vivienda); guardería para las y los trabajadores con responsabilidades familiares; pensión por vejez o enfermedad; cobertura de riesgos y accidentes de trabajo; cesantía, y jubilación por años de servicio.

Según el Banco Mundial, carecer de Seguridad Social implica una pérdida de ingresos de alrededor del 15 por ciento, o si se cuenta con ella se obtiene un plus salarial de esa misma proporción.

La Seguridad Social representa una conquista laboral de las y los trabajadores, un Derecho Humano fundamental inalienable.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce este derecho en su artículo 22 que establece: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Las y los trabajadores que carecen de Seguridad Social están en la informalidad laboral, conforme a la definición de la OIT.

Este importante organismo internacional reconoce a la Seguridad Social como una vía para “abatir, prevenir y reducir la pobreza y la desigualdad, y promover la inclusión social y la dignidad”.

El Convenio 102 de la OIT señala que la Seguridad Social representa la protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte, incluyendo la asistencia médica. Reconociendo además a la Seguridad Social como Derecho Humano fundamental y como uno de los pilares esenciales para garantizar un trabajo digno a las y los trabajadores.

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), vigente desde septiembre de 1981, reconoce el derecho a la Seguridad Social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar.

Asimismo reconoce el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo. Nuestro país ha suscrito el Convenio 102 de la OIT sobre norma mínima en Seguridad Social, la CEDAW, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

De acuerdo con los datos recabados en la encuesta, las y los periodistas que afirmaron contar con Seguridad Social suman 174, es decir, 54.5 por ciento del total encuestado; 83 son mujeres y 91 varones; su participación por género es de 26.0 y 28.4 por ciento, respectivamente. Se observa una ligera superioridad masculina en la cifra.

Sin embargo, el dato disminuye a 126 (59 mujeres y 67 hombres) que respondieron contar con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Considerando la cifra de 126 (las y los trabajadores con IMSS o ISSSTE), esto significa que más de la mitad de las personas encuestadas –60.6 por ciento– están en la informalidad laboral por carecer de Seguridad Social.

Del total de personas encuestadas, las periodistas que no cuentan con IMSS o ISSSTE significan el 63.1 de cada 100, y los periodistas 58.1 por ciento. Hay una importante brecha de género que desfavorece a las comunicadoras, pero en ambos sexos el porcentaje de periodistas que no están cubiertos por las instituciones de Seguridad Social está por encima de la media nacional.

Retomando la pregunta de si cuentan o no con Seguridad Social, se aprecia que en los estados el promedio total de las y los trabajadores que indicó tener este derecho laboral es de apenas 5.4 personas por entidad; para los hombres 2.9, y 2.7 para las trabajadoras. La carencia de la Seguridad Social es muy alta.

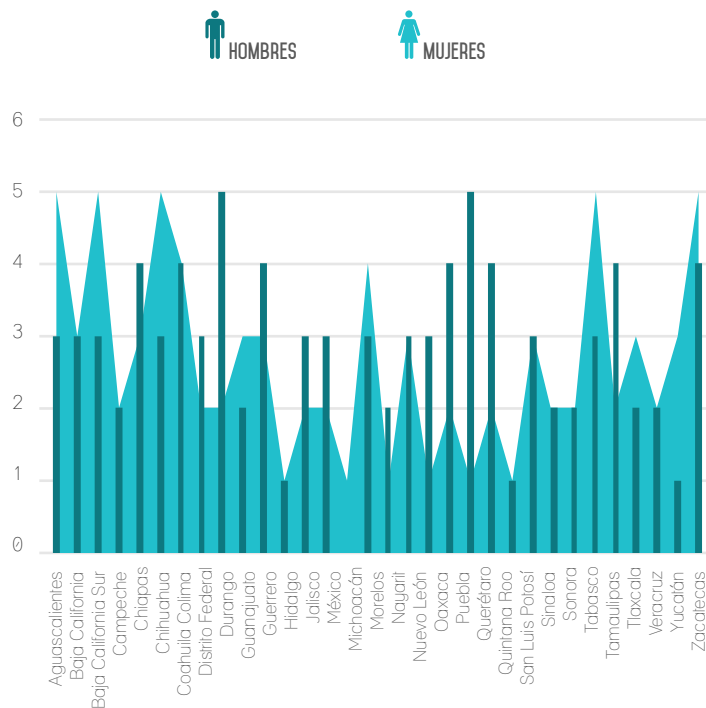
Tal situación que se refleja en la radiografía regional, tanto femenina como masculina, es muy heterogénea y se ilustra claramente en la gráfica 15.

Por ejemplo: para Zacatecas son nueve de cada 10 personas consultadas que cuentan con Seguridad Social, es decir, prácticamente el 90 por ciento de sus periodistas tiene esta prestación. En Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua y Coahuila son ocho las y los trabajadores de cada 10 que dicen tener Seguridad Social, una amplia cobertura del 80 por ciento.

En cambio esta situación contrasta con la que prevalece en el Estado de México, donde una periodista es la única que tiene Seguridad Social, mientras que en Guerrero, Quintana Roo y Sinaloa sólo dos personas cuentan con ella, es decir, apenas el 2 por ciento de sus periodistas tiene este derecho esencial en la dimensión del trabajo digno. La gran mayoría está en la informalidad laboral.

GRÁFICA 15

SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO Y ENTIDAD FEDERATIVA (PORCENTAJE)



BRECHAS DE GÉNERO

Tomando como referencia la respuesta afirmativa sobre Seguridad Social, se aprecia una importante brecha de género, ya que tan sólo 83 trabajadoras reportan contar con ella y la cifra disminuye a 59 considerando a quienes cuentan con IMSS o ISSSTE.

En ambos casos hay una brecha de género considerable: solamente 18.4 por ciento de las trabajadoras están inscritas antes esas instituciones, frente a 20.9 por ciento masculino.

En suma, de acuerdo con la encuesta, es mayor el número de mujeres periodistas que carecen de Seguridad Social, es decir, están en la informalidad laboral.

GRÁFICA 16

SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO (NÚMERO DE PERSONAS)



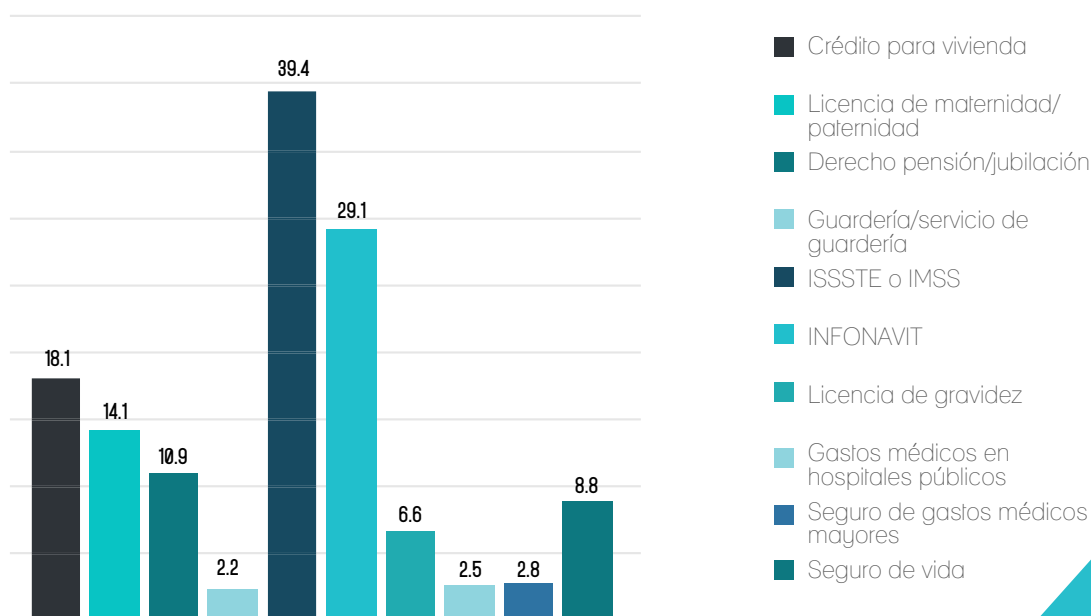
Antes de analizar los elementos de Seguridad Social y prestaciones económicas recabados por la encuesta y retomados en las gráficas 17 y 18, es indispensable precisar que las 126 personas encuestadas que respondieron estar afiliadas al IMSS o ISSSTE, y que representan el 39.4 por ciento del total (desafortunadamente la encuesta no permite identificar el número por cada institución) tienen los siguientes derechos:

Servicio médico; acceso a préstamos de corto plazo e hipotecarios (para vivienda); guarderías para las y los trabajadoras con responsabilidades familiares; pensión por vejez o enfermedad; cobertura de riesgos y accidentes de trabajo; cesantía; jubilación por años de servicio, y pensión por viudez.

Se preguntó si contaban con créditos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), pero se omitió a Fovissste, su equivalente para las y los trabajadores afiliados al ISSSTE. Por esa razón no coinciden las cifras; el porcentaje de personas con Infonavit es de 29.1 y el de personas afiliadas es de 39.4 (ver gráfica 17).

GRÁFICA 17

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA CON ELEMENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL



Lo mismo sucede con “derecho pensión/jubilación” y seguro de vida, que representan 2.8 y 8.8 por ciento de las personas encuestadas, respectivamente. Cuando en realidad esas prestaciones las tienen todas las personas afiliadas al IMSS o ISSSTE (39.4 por ciento), a menos que se refiera a una pensión y/o jubilación y a un seguro de vida que otorgue la empresa donde prestan sus servicios.

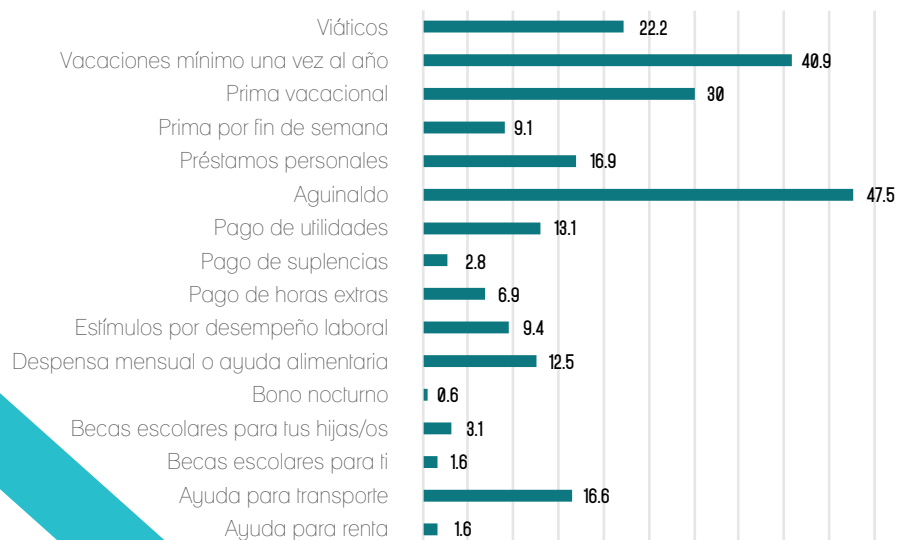
Situación que se repite claramente con “guardería/servicio de guardería”, además no se puede identificar cuántos o cuántas trabajadoras requieren este servicio porque los rangos de edad de la encuesta para las y los hijos menores es de 0 a 6 años, y en ese rango amplio no todos requieren guardería.

Licencia de gravidez es otro ejemplo. Las 59 mujeres de la encuesta que están afiliadas tienen derecho a la licencia de gravidez, en tanto que las 21 mujeres que aparecen en la encuesta con este derecho pueden referirse a una prestación de su empresa y representan el 6.6 por ciento del total de personas encuestadas, cuando en realidad tienen este derecho 36.9 por ciento de las mujeres encuestadas, es decir las afiliadas a las instituciones de Seguridad Social.

Con relación a las prestaciones económicas levantadas en la encuesta, se aprecia que las de mayor aplicación son: aguinaldo y vacaciones, con participaciones de 47.5 y 40.9 por ciento del total de la población encuestada, aun así no son todas y todos con derecho a vacaciones y aguinaldo, prestaciones que son elementales (ver gráfica 18).

GRÁFICA 18

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA CON PRESTACIONES ECONÓMICAS



Ayuda para renta, becas escolares para trabajadoras y trabajadores, y bono nocturno son las prestaciones económicas con menor aplicación, junto con pago de suplencias y becas escolares para las y los hijos de las personas trabajadoras.

Destaca que viáticos –una prestación esencial para las tareas informativas– sólo lo obtengan 22.2 de cada 100 periodistas; significa que los gastos generados por los viajes de trabajo corren por cuenta de los salarios de las y los comunicadores.

En lo referente a los “préstamos personales”, en realidad esta prestación forma parte de la Seguridad Social (IMSS o ISSSTE), y el reducido porcentaje de personas reportado con esta prestación (16.9 por ciento) puede referirse a préstamos que otorga la empresa, y que como se aprecia en la gráfica 17 es mínimo: apenas 16.9 personas de cada 100 encuestadas.

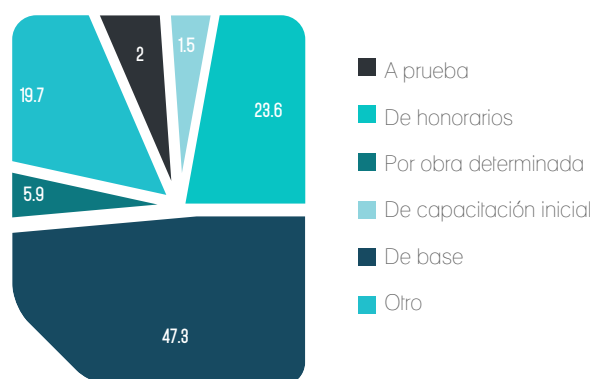
Realmente el nivel de prestaciones económicas con que cuentan es muy bajo, son pocas las y los trabajadores con acceso a estas prestaciones. Un ejemplo muy claro es el pago de horas extras que apenas alcanza a 6.9 de cada 100 personas, una minoría.

4. Condiciones contractuales

Las condiciones contractuales es otro de los elementos fundamentales para la dimensión del trabajo digno; son las formas que tienen las y los trabajadores para sustentar y defender sus derechos laborales, sus condiciones de trabajo y prestaciones.

GRÁFICA 19

TIPOS DE CONTRATO LABORAL



Para estos efectos se tomaron en consideración los siguientes componentes: si estuvieron a prueba un tiempo y en qué condiciones; capacitación para las y los trabajadores; si cuentan con reglamento interior; contrato colectivo de trabajo, sindicalización; así como si se firmó contrato por escrito.

La encuesta arroja que 124 trabajadoras y trabajadores estuvieron a prueba, es decir, 38.7 de cada 100 personas encuestadas, de las cuales 39 fue sin salario. Las modalidades de los contratos son: a prueba, con una participación reducida de 2 por ciento (ver gráfica 19).

De hecho, 47.3 de cada 100 registran contrato “de base”, seguido del 23.6 por ciento con contrato por honorarios. Los de capacitación inicial representan apenas 1.5 por ciento y por obra determinada (que todavía persisten) alcanza 5.9 por ciento.

Habría que señalar que los contratos a prueba y de capacitación eran ilegales antes de la reforma a la LFT de 2013; ahora ya son legales y han proliferado en todo el mercado laboral del país, pero sin duda se han aplicado en el medio laboral periodístico en forma recurrente y desde tiempo atrás.

La capacitación que imparten las empresas de los medios es muy reducida: de 320 personas encuestadas, 35 de cada 100 recibió capacitación, cuando debería ser para todas y todos. Aquí se presenta una brecha de género: el número de mujeres con capacitación (53) es menor al de los varones (59).

Capacitación en el trabajo es un factor esencial para evitar la rotación del personal y elevar el nivel técnico-profesional; sin lugar a dudas retiene a las y los trabajadores en sus centros de trabajo, al igual que los estímulos económicos por desempeño laboral, pero sólo 9.4 de cada 100 periodistas recibe estímulos por desempeño laboral (gráfica 17).

Por lo consiguiente, la rotación de personal es alta, cambian frecuentemente de empresa, afectando sus derechos laborales, en especial la jubilación, sobre todo si en el cambio pierden su afiliación a las instituciones de Seguridad Social.

Otro elemento a considerar son los reglamentos interiores de trabajo; 47.8 de cada 100 personas encuestadas (menos de la mitad) reportan contar con esta herramienta fundamental en la defensa de las condiciones de trabajo y en el mejor desempeño de las funciones periodísticas.

Sumado a lo anterior está el hecho de que las y los sindicalizados son 42, 13.1 por ciento del total encuestado.

Con un registro de 20 hombres y 22 mujeres, el porcentaje de periodistas sindicalizados es muy bajo pero supera a la media nacional (10 por ciento).

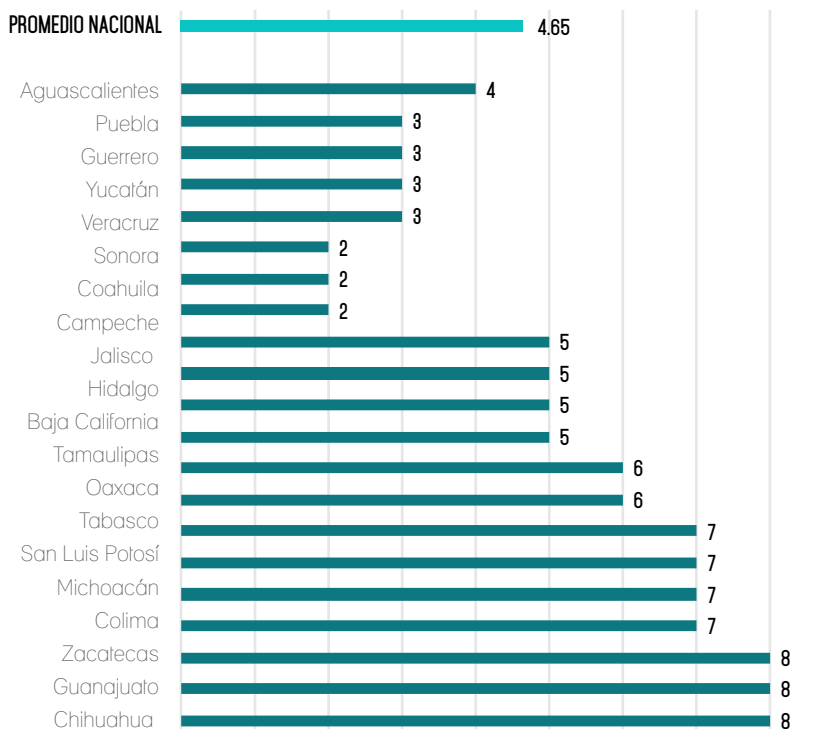
Los contratos colectivos de trabajo, que son el mejor medio para formalizar y legalizar las prestaciones, condiciones de trabajo, salario y su defensa, benefician a un poco más de la cuarta parte de las y los trabajadores (26.9 por ciento). En concreto benefician a 48 mujeres y 38 varones.

Una de las formas más seguras de garantizar los derechos es la firma de los contratos laborales por escrito.

En esta situación se registran 149 periodistas, menos de la mitad de las personas encuestadas (46.6 por ciento); de las cuales 80 son hombres y 69 mujeres, otra brecha de género laboral que afecta negativamente a los periodistas.

GRÁFICA 20

PERSONAS CON CONTRATO ESCRITO POR ENTIDAD FEDERATIVA 2014



En la gráfica 18 se ilustra el panorama regional de los contratos por escrito, un medio para evitar el desempleo injustificado. El promedio nacional es de 4.65 periodistas con este tipo de contrato.

Las entidades con el mayor número de periodistas en esta situación corresponden a Chihuahua, Guanajuato y Zacatecas, donde el 80 por ciento de las y los trabajadores cuentan con esta importante herramienta laboral.

Los de menor registro están en Sonora, Coahuila y Campeche; en estas entidades sólo dos periodistas tienen contrato escrito. Obviamente las condiciones laborales en estos estados dejan mucho que desear para las y los trabajadores.

En resumidas cuentas, las condiciones contractuales no representan un sustento sólido en la defensa y protección de los derechos laborales de las y los periodistas encuestados. Son muy altas las posibilidades de que pierdan su empleo fácilmente.

Tampoco cuentan con alicientes, estímulos económicos o de otra índole, como la capacitación, y su cobertura de Seguridad Social es muy limitada. En una palabra, la mayoría trabaja sin piso firme, en condiciones precarias.

5. Condiciones económicas de vida

Una valoración adecuada de las condiciones de trabajo incluye un somero análisis de las condiciones económicas de las personas encuestadas. Para ello se consideraron tres elementos básicos: vivienda y sus características; si se cuenta con internet, computadora, y automóvil.

Para la vivienda se tomaron en cuenta cuatro variables: de su propiedad, de algún familiar que vive en su hogar, rentada y prestada.

Los resultados de la encuesta indican que la variable dominante es “de su propiedad” con 42.7 por ciento; después está la modalidad de “rentada”, cuya participación es de 26.1 por ciento, mientras que más de la cuarta parte de las y los periodistas encuestados rentan la vivienda donde viven.

Con la modalidad de vivienda “prestada” únicamente están 7.6 de cada 100 personas encuestadas. La proporción de personas que viven en una vivienda propiedad de un familiar es significativa, representan 23.6 de cada 100, esto puede deberse a que un número importante de las personas encuestadas son solteras. El número de mujeres que residen en viviendas de su propiedad es superior al masculino –43.6 y 41.8 por ciento, respectivamente–, aunque en el caso de la vivienda rentada es a la inversa.

Respecto a las computadoras se observó que la gran mayoría (90.9 por ciento) cuenta con esta importante herramienta de trabajo en su casa.

Similar situación se aprecia en el caso del internet, ya que 85.9 de cada 100 personas encuestadas lo tienen, una herramienta esencial en el desempeño de las actividades periodísticas; lo deseable es que el 100 por ciento posean y utilicen internet.

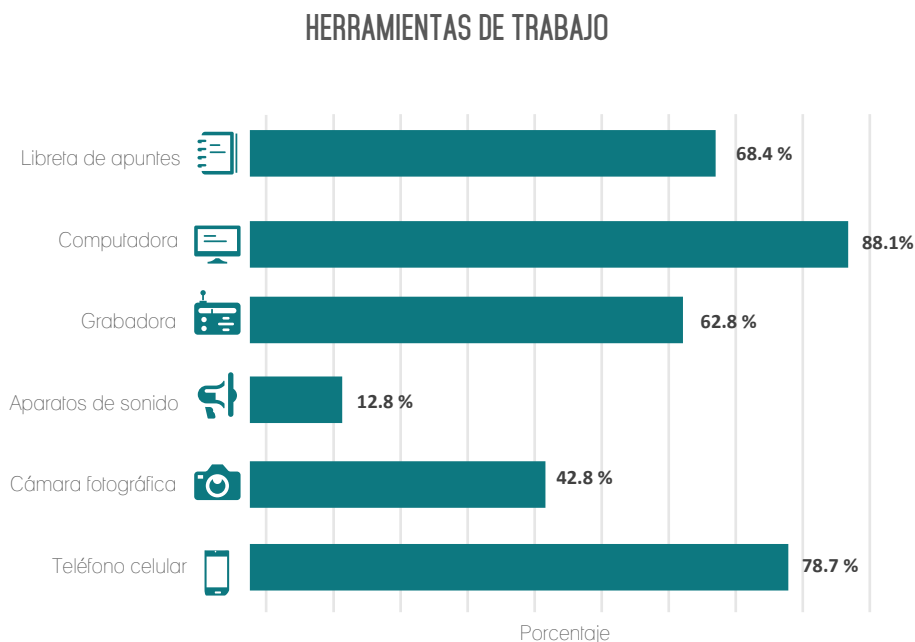
Respecto al automóvil y su propiedad, más de la mitad cuenta con esta otra herramienta de apoyo para los traslados periodísticos. Según la encuesta, 202 personas (63.1 por ciento) tienen un automóvil de su propiedad.

6. Riesgos de trabajo

Los riesgos de trabajo tienen una estrecha relación con las herramientas que se utilizan en el desempeño profesional. Por tanto, se identificaron las principales herramientas utilizadas por las y los trabajadores de los medios y su propiedad; las condiciones de su espacio laboral; el medio de transporte utilizado para sus actividades laborales y su propiedad.

También se identificaron aspectos como si existen riesgos de trabajo que afectan la salud, o si han sufrido algún accidente de trabajo que haya repercutido en su salud.

GRÁFICA 21



En lo concerniente a las herramientas de trabajo utilizadas por las y los periodistas encuestados, se observó que hay un uso generalizado de la computadora y el teléfono celular, 88.1 y 78.7 por ciento, respectivamente. En situación similar está la "libreta de apuntes", con una alta participación de 68.4 por cada 100 personas (ver gráfica 20).

Un tercio de estas herramientas (33.3 por ciento) son propiedad de las y los periodistas; 30.8 por ciento de la empresa, y 35.9 de ambos (empresa y periodistas). Sigue siendo muy alta la aportación que hacen las y los trabajadores de sus herramientas de trabajo a las labores profesionales; lo deseable es que la mayor aportación provenga de la empresa contratante.

Lo mismo sucede con el transporte al trabajo. Más de la mitad del personal (53.8 por ciento) lo hace en transporte propio, por lo tanto bajo sus propios riesgos y gastos que esto genera. La aportación de la empresa es minoritaria, sólo del 11.5 por ciento y lo refieren 36 de las 320 personas encuestadas.

El transporte público es utilizado por un tercio de las y los periodistas, es decir 34.6 por ciento se expone a todos los riesgos y gastos que implica el uso del transporte público. Aquí el factor de riesgo es muy alto, tanto el de accidentes como el de afectaciones a la salud.

En estas condiciones no es casual el hecho de que de las 320 personas encuestadas más de la mitad (58.4 por ciento), es decir 187, consideraron que desarrollan sus labores en situación de riesgo para la salud, y 105 refieren haber tenido un accidente de trabajo (32.8 por ciento encuestado).

Solamente un grupo reducido de 78 personas (24.4 por ciento) afirma haber sido diagnosticado con alguna enfermedad o lesión provocada por su trabajo. Situación comprensible si se considera que difícilmente el Seguro Social o el ISSSTE aceptan y reconocen enfermedades profesionales o bien, algunas enfermedades y sus manifestaciones no se asocian fácilmente a las condiciones laborales hasta que se han desarrollado plenamente.

Un claro ejemplo de esta situación se encuentra en el largo listado de sintomatologías patológicas que se dieron en las 198 respuestas a la pregunta "¿consideras que existen riesgos de trabajo que afectan a tu salud?". A continuación se presenta un breve resumen de esta lista.

¿Consideras que existen riesgos de trabajo que afectan a tu salud? 198 casos

- a) Accidentes viales a la hora de trasladarme
- b) Accidentes laborales o agresiones en coberturas
- c) Accidentes, amenazas, agresiones, violencia, estrés
- d) Asistir al Semeño o cubrir ejecutados en estado de descomposición
- e) Balaceras
- f) Coberturas en zonas inseguras
- g) Cuestiones de agresión por dar a conocer una nota
- h) Estar durante horas sentada
- i) Enfermedades respiratorias, musculares y nerviosas
- j) El estrés (que se repite más de 30 veces)
- k) En los ojos por tantas horas de computadora

- l) Espalda, vista, estómago, estrés
- m) Estar parado o sentado por mucho tiempo, exponerse al sol, no comer a las horas y de manera balanceada
- n) Estrés, jornadas prolongadas, vista cansada, males estomacales, angustias depresivas
- o) Obesidad, diabetes e hipertensión, todo por la mala alimentación
- p) No dormir las horas necesarias, no comer adecuadamente, estar mucho tiempo en la computadora
- q) Mucho tiempo sentada, escribir mucho en computadora, afectación de vista y articulaciones
- r) Mucho tiempo sentado, en la oficina, sin espacios de tiempo libre
- s) Los traslados, cubrir manifestaciones o eventos peligrosos
- t) Los riesgos de la cobertura en temas de seguridad
- u) Las amplias jornadas de trabajo, que incluyen exposición prolongada a la computadora; una mala iluminación de las oficinas y sobrecarga de trabajo
- v) Inseguridad principalmente

Sin duda el clima de violencia e inseguridad que se vive en el país, y que forma parte “natural” del ambiente laboral de las y los periodistas, convierte a la profesión en una de las más riesgosas; el riesgo de perder la vida es lo que está de por medio.

Por eso se observa el estrés como un riesgo “normal” de salud; es uno de los factores que se repite con mayor recurrencia. Para estados como Michoacán, Tamaulipas o Guerrero están: t) Los riesgos de la cobertura en temas de seguridad, y e) Balaceras.

Desde otra óptica, el uso frecuente y continuo de la computadora en condiciones inadecuadas de iluminación y de atmósfera en general muestra sus efectos nocivos; también se expresan los efectos generados por las largas jornadas de trabajo, se expresan en estrés, mala alimentación que provoca problemas intestinales, y por supuesto estados depresivos.

Para concluir, ante la pregunta “¿Consideras que las condiciones de tu espacio laboral son excelentes, regulares o malas?”, 62.2 de cada 100 personas respondió que “regulares”, y una escasa minoría de 8.6 por ciento las calificó de “malas”. La proporción de “excelentes” fue alto: alcanzó 29.2 por ciento.

V. Violencia Laboral

En este apartado se analiza la violencia laboral en dos de sus dimensiones más importantes: discriminación por sexo y hostigamiento sexual y laboral.

Se entiende por violencia laboral toda forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.

Se puede generar en forma vertical (de alguien con cargo jerárquico contra una persona subordinada), también en forma ascendente y entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión.

La violencia laboral puede afectar el bienestar y la salud de las personas, y representa una violación a los Derechos Humanos y laborales.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh, 2006) del Inegi define la violencia en el ámbito laboral en los siguientes términos:

...Se refiere a las situaciones de discriminación, violencia emocional, física y sexual, como hostigamiento, acoso y abuso sexual, enfrentadas por la mujer entrevistada en el lugar donde trabajó durante los 12 meses anteriores, sin importar si trabajó una parte o todo el periodo (...)

1. Discriminación

La discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual.

Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el sexo, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

El origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), “la discriminación excluye a quienes la sufren de las ventajas de la vida en sociedad, con la consecuencia de que éstas se distribuyen de forma desigual e injusta”.

Por lo que concierne al hostigamiento, la LFT a la letra dice:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus Derechos Humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Art. 20, Ley Federal del Trabajo).

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (Art. 3º).

A nivel internacional, la sustentabilidad jurídica y normativa se encuentra en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Sus artículos 1 y 11 dicen:

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la Seguridad Social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) 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;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Con esta sustentabilidad y bajo estas premisas se analizan los elementos que puedan indicar la existencia de violencia laboral en sus dos expresiones: de discriminación por sexo y hostigamiento laboral contra las y los periodistas encuestados.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se registran 77 (24.1 por ciento) casos donde el trato de la directiva del medio no es igual para mujeres y hombres, es discriminatoria. La mayoría de las respuestas son de mujeres (68.9 por ciento), 48 de cada 100 trabajadoras consideró que sí existía discriminación.

Las respuestas afirmativas masculinas significan únicamente 15 de cada 100 encuestados. Existe una brecha de género que puede explicarse porque en este caso los beneficiados con la discriminación son los varones.

A continuación se transcriben literalmente algunas de las explicaciones que dan las y los encuestados sobre los motivos o expresiones de la discriminación.

“¿Consideras que el trato que tiene la directiva de tu medio es igual para hombres y mujeres? Si es diferente especifica por qué”

- Al momento de tomar decisiones, siempre son los jefes (dos hombres) quienes tienen la palabra final.
- A ellas no las dejan ascender si no son “amables”.
- A las mujeres se nos paga menos.
- A los hombres los ascienden más y pagan mucho mejor.
- Cuestión de cultura patriarcal.
- Discriminan el trabajo y desempeño de las mujeres.
- El pago es diferenciado, acosan laboralmente a las mujeres.
- El trato de la empresa es condescendiente con los amigos de los directivos.
- En algunas asignaciones de riesgo se prefiere enviar a hombres.

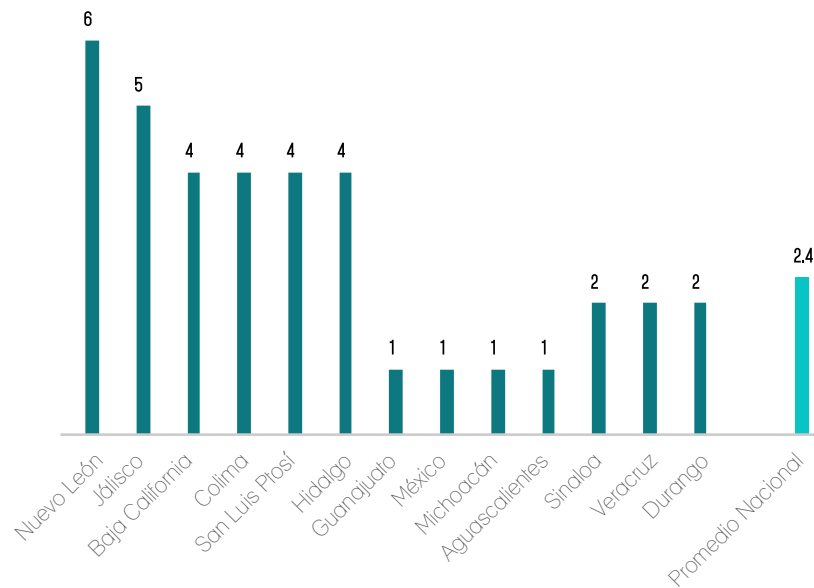
- Existe una marcada misoginia.
- Hay preferencias y discriminación laboral y acoso laboral.
- Las direcciones y cargos principales los ocupan en su mayoría los hombres.
- Las opiniones de las mujeres no son del todo reconocidas, los hombres pueden salir a emborracharse con el jefe y regresar a la hora que se les dé la gana, comentarios siempre sexistas.
- Las oportunidades siempre serán para los hombres amigos del director.
- Las propuestas hechas por mujeres son ignoradas.
- Le dan más responsabilidades y temas más complejos a los hombres.
- Les pagan más a los hombres, se les considera más a ellos, se les cree todo a ellos.
- Los hombres tienen mayores oportunidades de crecimiento.
- Los salarios son muy diferentes entre personas que ocupamos el mismo cargo, así como horarios y privilegios.
- Los temas de mayor relevancia, las fuentes con mayor audiencia y la fotografía son cubiertas por hombres.
- Más prerrogativas a los hombres, más puestos de poder, menos confianza en las reflexiones de las reporteras.
- Menos trabajo y más salario.
- Mucho machismo dentro del trabajo.
- Porque piden trabajo de igual forma a mujeres y hombres, sin tomar en cuenta que nuestra disponibilidad es diferente debido a que tengo hijos y deben ir a la escuela.

El común denominador de estas respuestas es que todas vulneran a las trabajadoras en su desempeño profesional; también son una agresión física y psicológica.

A nivel nacional, el promedio de casos con discriminación contra las mujeres por parte de los directivos de los medios es de 2.4, muy alto. Las entidades con la mayor incidencia son Nuevo León (60.0) y Jalisco con 50.0 por ciento; la mitad de periodistas en medios de Jalisco experimentan discriminación en sus trabajos (ver gráfica 22).

GRÁFICA 22

DISCRIMINACIÓN POR SEXO EN LOS DIRECTIVOS. NÚM. DE REPORTES POR ENTIDAD



Sumado a este indicador de discriminación, se analizó la respuesta a la pregunta “¿Consideras que es igualitario el trato que hay entre hombres y mujeres, tus compañeras/os de trabajo?”, con los resultados que a continuación se indican:

Un tercio (30.6 por ciento) de las trabajadoras encuestadas consideró que no es igualitario el trato, y representan el 77.8 por ciento de las mujeres, es decir, las respuestas afirmativas sobre este tipo de discriminación provienen de las periodistas.

El 22.0 por ciento restante de las respuestas son masculinas y en este universo significan 8.7 de cada 100 trabajadores con esa visión de su espacio laboral. Sigue siendo minoritaria la respuesta masculina, pero muy superior a la que se dio en el caso de la discriminación por parte de los directivos de los medios.

Cuando se preguntó “¿Consideras que en tu ambiente de trabajo en los medios de comunicación existen discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales para las mujeres?”, las respuestas afirmativas crecieron considerablemente; fueron 178, 39.9 provienen de los hombres y 60.1 por ciento son de mujeres. Aunque siguen siendo menores las respuestas afirmativas masculinas, es mucho mayor a la respuesta obtenida en la primer pregunta sobre discriminación.

De cada 100 trabajadoras y trabajadores, 55.6 consideran que en su ambiente de trabajo existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales para las mujeres. La proporción es muy alta; por sexo, es 44.3 masculina y 66.9 femenina.

En definitiva, la discriminación contra las mujeres crece en la medida que se amplía la pregunta. Cuando ésta se realiza en el ámbito de la dirección aparentemente es reducida, pero va incrementándose en la misma medida que se amplía el ámbito laboral, lo cual pone en entredicho la respuesta reducida a la primera pregunta.

2. Hostigamiento y acoso laboral

El tema de hostigamiento y acoso laboral se abordó a través de 12 variantes. Su análisis permite las conclusiones siguientes:

El problema con mayor incidencia (32.3 por ciento) es la desvalorización del trabajo (ver gráfica 22), que en realidad es causa y efecto. Tanto la discriminación como el acoso o el hostigamiento provocan una desvalorización del trabajo y en muchos casos de la o el periodista; pero también se acosa o se hostiga con esta actitud agresiva.

De hecho uno de los objetivos más claros es éste: desvalorizar el trabajo de las personas frena su desarrollo, pero también sus demandas de mejoría, además de que las vuelve más sumisas. De alguna manera es otra forma de sometimiento en la que el empleador siempre tendrá justificadas sus exigencias y las de la trabajadora o trabajador se debilitan paulatinamente.

En segundo término se encuentra la agresión verbal (29.5 por ciento), que por sí misma habla de un ambiente laboral de violencia, pero también de una ausencia de normatividad interna como reglamentos, contratos de trabajo y representación sindical.

Por ejemplo, de 320 periodistas encuestados solamente 26, el 8.1 por ciento, una escasa minoría cuenta en su empleo con un escalafón o su equivalente; los ascensos o descensos son discrecionales, por lo tanto muy proclives a la violencia laboral.

Como resultado de esta situación laboral llena de anomalías e irregularidades, también existe violencia física con una alta incidencia del 8.4 por ciento.

Con menos incidencia están: regalos solicitándoles favores sexuales (0.2), y violación, con el mismo porcentaje. Sólo se registra un caso por variable.

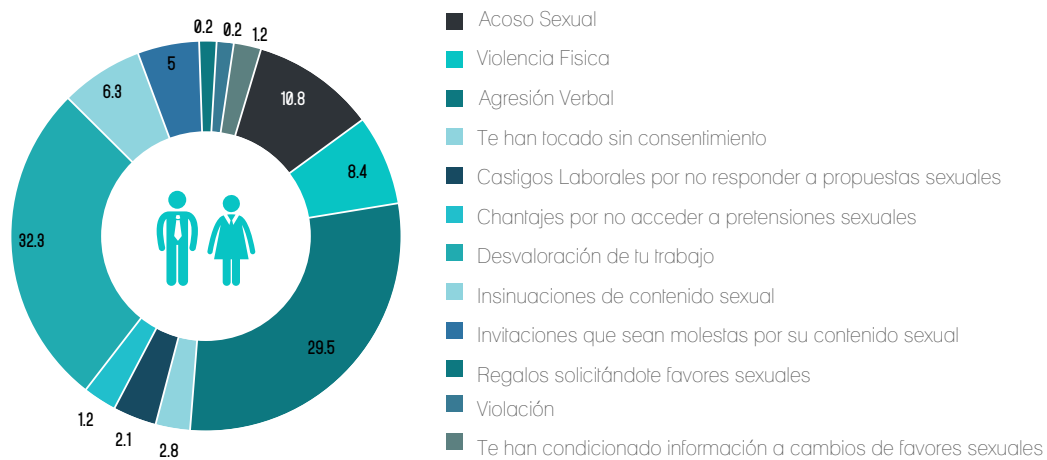
Otro punto relacionado con el mismo tema, como las “insinuaciones de contenido sexual”, registra una alta incidencia de 6.3 por ciento. El acoso sexual tiene una incidencia de 10.8 (ver gráfica 23).

Las dos fuentes de hostigamiento –identificadas por las y los periodistas– son básicamente los mandos superiores y las fuentes informativas, con una participación porcentual de 47.0 y 25.9 puntos, respectivamente.

La violencia proveniente de los compañeros de trabajo alcanza 17.8 por ciento, también es bastante alta.

GRÁFICA 23

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL



Por lo que concierne a la brecha salarial, ésta se reporta y se identifica en 45 casos, es decir 14.1 por ciento del total de la encuesta. Bien podría decirse que es alta la frecuencia de esta variable, pero lo más importante es conocer el monto o porcentaje de dicha brecha salarial para dimensionarla en el contexto laboral nacional. Las cifras oficiales hablan de un 27 al 30 por ciento.

En los temas de hostigamiento y en general de violencia laboral, aunque sean muy recurrentes, todavía no existe una cultura laboral de derechos y de Derechos Humanos que permita claramente identificarla y en su caso denunciarla; en especial por las enormes dificultades jurídicas y burocráticas de que son objeto las trabajadoras que se atreven a denunciar.

Aunado a lo anterior habría que considerar que parte importante de la cultura patriarcal y misógina es la justificación de la discriminación contra las mujeres, y por supuesto del hostigamiento o acoso laboral.

CONCLUSIONES

El hecho de que la población encuestada sea mayoritariamente joven –36.8 años en las periodistas y 28.6 años en los varones– indica en primer término que las y los trabajadores de los medios son más jóvenes que la media nacional de la PEA.

Este factor, asociado a la situación conyugal y al número de hijas e hijos, explica en parte el por qué un tercio de las periodistas son solteras (39.1 por ciento). No obstante, el número de mujeres divorciadas con hijos menores (0 a 12 años) es de 22.9 frente a 8.3 por ciento masculino, factor que puede repercutir en las desigualdades de género debido a la carga de cuidados y trabajo doméstico que implican los hijos menores.

En virtud de las exigencias de tiempo que conllevan las tareas periodísticas, prácticamente la mitad trabaja en más de un medio; 44.7 por ciento de las periodistas está en esa situación; por lo consiguiente ser solteras es un elemento a su favor y tener hijas o hijos menores les puede afectar considerablemente. Las periodistas trabajan en promedio en 2.5 medios por persona, básicamente en diario/prensa, medio digital y televisión. Más de la mitad de las personas que realizan estas múltiples funciones son mujeres (52.4 por ciento), el restante 47.6 por ciento corresponde a los hombres. Es mayor el número de mujeres con múltiples funciones, de hecho el número de periodistas solteras es superior al masculino.

Adicionalmente hay que considerar que lo que predomina es la jornada laboral sin horario fijo; en esta situación están 50.3 de las y los trabajadores encuestados, condición que no siempre beneficia a las periodistas con responsabilidades familiares.

Aunque en general ellas tienen índices de escolaridad más altos en los niveles de maestría y doctorado, sus niveles de ingreso son más bajos que los masculinos; luego entonces la escolaridad no representa un impedimento para ascender en el escalafón.

Desde otra perspectiva, este alto nivel de escolaridad en las y los periodistas potencialmente es un garante de la calidad en los trabajos que se realizan y dan más posibilidades al desarrollo de investigaciones; formalmente es más factible que una periodista con nivel de maestría o doctorado desarrolle una investigación que alguien que sólo cuenta con nivel de preparatoria.

Quiere decir que el nivel de escolaridad tampoco es un obstáculo para que se desarrolle la investigación periodística en los medios. Son otros los impedimentos, más vinculados a las condiciones laborales en que se desenvuelven las y los periodistas.

En los requisitos para ingresar al empleo, sólo a 20.6 de cada 100 les hicieron una prueba de conocimientos técnicos, y en un porcentaje mucho mayor (32.8 por ciento) de las y los encuestados respondieron que no les pidieron nada. En el medio periodístico el nivel de escolaridad no representa una variable determinante para ingresar al empleo.

Pero así como no hay una política de ingresos, tampoco existe una de estímulos que arraigue a las y los periodistas en sus empleos. Hay un contraste muy amplio entre experiencia profesional y laboral.

Para la primera, más de la mitad (58.5 por ciento) de las personas tienen una experiencia profesional que va de 12 a 16 años o más; en cambio para el 62.1 por ciento su experiencia laboral es de 0 a 5 años. Esta tendencia es mayor en las mujeres periodistas, por tanto con mayor rotación laboral.

En las periodistas, 42.7 de cada 100 tienen una experiencia profesional de 16 años o más. Frente al 35.8 por ciento de los periodistas, es mayor la proporción de mujeres; esta situación se repite en el rango que va de 12 a 15 años. Mientras que en el rango de 0 a 2 años sucede lo contrario, los hombres participan con el 7.5 y en las periodistas es menor: 6.4 por ciento.

La alta rotación en diversos empleos (en este caso medios) es un fenómeno muy frecuente en el mercado del trabajo nacional (se estima en un 70 por ciento). Tal situación tiene que ver con la precariedad laboral: pocas prestaciones, bajos salarios, escasa capacitación y horarios extensos.

Aparentemente al empleador o empleadora de los medios no le interesa conservar a su personal por mucho tiempo, tan sólo 9 de cada 100 han recibido estímulos por desempeño laboral. Probablemente dispone de una reserva importante de personas dispuestas al nuevo ingreso, a sabiendas de que cuentan con una amplia experiencia profesional y sus exigencias laborales serán menores al ingresar.

Esta rotación tan alta no reditúa beneficios para las y los periodistas porque en el cambio pueden perder Seguridad Social y desde luego antigüedad, la cual no representa un aliciente en la conservación del empleo. Además revela que no están funcionando los "escalafones" para ascender o descender.

La capacitación que reciben en el trabajo es muy reducida (un factor de arraigo laboral); la encuesta revela que 35 de cada 100 se capacitó en el trabajo; en las periodistas esta proporción es menor, 33 por ciento contra 36.9 para los hombres.

Los "arreglos" laborales son esencialmente discrecionales, sin reglamentos interiores, contratos por escrito o sindicalización, en especial para las periodistas, quedando más expuestas a los despidos. De las 160 periodistas encuestadas, 69 tienen contrato escrito, en comparación con 80 de los varones que cuentan con un contrato de este tipo.

El promedio nacional de personas con contrato escrito es de 4.6, pero hay estados como Sonora, Coahuila y Campeche donde éste se reduce a 2 personas.

Igual sucede con los reglamentos interiores de trabajo; éstos se aplican en menos de la mitad de las personas encuestadas. De esta manera, la defensa o "definiciones" sobre condiciones de trabajo y derechos laborales son inciertas y a criterio del empleador.

En cuanto a la tasa de sindicalización, ésta es muy reducida: 13.1 por ciento. Implica desprotección para las y los trabajadores de los medios y les da un amplio margen de maniobra a los empleadores en renglones tan importantes como son las condiciones de trabajo, niveles salariales, protección de riesgos y derecho a la Seguridad Social.

Todas son condiciones laborales muy poco favorables para desarrollar un periodismo de investigación y una mayor profesionalización de la actividad periodística.

El tema de riesgos del trabajo y salud ocupacional es otro de los daños colaterales de esta situación laboral tan irregular. De hecho 187 personas de las 320 encuestadas consideraron que desarrollan sus actividades en condiciones riesgosas para la salud; un tercio incluso reporta haber tenido accidentes de trabajo.

El empleador proporciona herramientas de trabajo a un 30.8 por ciento de las y los periodistas y el transporte al centro de trabajo lo realizan fundamentalmente en sus propios medios y bajo sus propios riesgos. Puede decirse que el automóvil también es una herramienta de trabajo. La ayuda para transporte se aplica exclusivamente en 16.6 por ciento de las y los encuestadas

Propiamente la o el trabajador hace una aportación de herramientas de trabajo que debería compensarse con ingresos adicionales; en la forma que opera el empleador se abaten costos de producción en detrimento del ingreso laboral de las y los periodistas.

Otro hallazgo en esa misma dirección es la carencia de pago de viáticos. Más de tres cuartas partes (77.8 por ciento) de las y los periodistas absorben con sus ingresos salariales los gastos que generan los viajes de trabajo, y seguramente no se pueden negar a cubrir la nota.

La desprotección y los riesgos están en el interior de los medios, pero también en el entorno social; no es casual que una de las referencias más frecuentes sea experimentar estrés, donde la dualidad causa-efecto es concurrente. En el país el riesgo de perder la vida se ha convertido en algo intrínseco a la actividad periodística, sin que el Estado se haga responsable de la crisis de violencia.

Desde una mirada progresista, la mejor protección que se le debe dar al periodista como trabajadora o trabajador es la Seguridad Social, condición indispensable para tener un trabajo digno. Las y los trabajadores que carecen de Seguridad Social están en la informalidad laboral, de acuerdo con la definición de la OIT. Es un Derecho Humano consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Su carencia tiene efectos en los ingresos, en la calidad de vida y causa exclusión social.

Las más afectadas por esta carencia son las periodistas: 63.2 por ciento de ellas carecen de este derecho, mientras que en la población masculina la proporción es mucho menor: 41.9 por ciento, una alta brecha de 21.3 puntos.

Cabe señalar que esta alta proporción de periodistas sin Seguridad Social (no cotizan ante el IMSS o ISSSTE) supera a los datos referidos en el informe sobre pobreza 2014 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Según este documento, el porcentaje para mujeres es de 52.7 y para hombres de 44.1.

Una problemática de esta dimensión tiene implicaciones en la atención a la salud, los créditos de vivienda, préstamos como los que otorga el ISSSTE o Fonacot; cobertura de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales; el embarazo y la protección en la vejez, mediante una pensión o jubilación.

Todos estos elementos se convierten en obstáculos para el crecimiento de las periodistas, son causa de pobreza intergeneracional y en definitiva amplían las desigualdades de género en forma considerable. Pero son barreras visibles, porque sí existe una normatividad nacional e internacional que norme y obligue a los empleadores a brindar Seguridad Social, no pueden definirse como “techo de cristal”, son carencias muy elementales.

Muy asociada a esta desigualdad está la radiografía de los ingresos que muestra una brecha de género considerable; la violencia laboral de que son objeto, así como la carga de trabajo doméstico no remunerado (triple jornada).

Todas y cada una de estas variables generan una desigualdad de género para las periodistas y se han convertido en barreras para su desempeño profesional, afectan su salud física y emocional, con efectos económicos.

La brecha de género en los ingresos mantiene a las periodistas en la base de la pirámide económica, muestran una tendencia muy similar a lo que sucede en el mercado laboral del país: a mayor ingreso laboral, menor participación femenina.

Su participación en el nivel inferior de ingresos mensuales –hasta 4 mil pesos– es de 13.8 por ciento y la masculina de 12.7, una diferencia de 1.1 puntos porcentuales superando a los periodistas.

En cambio en el rango que va de 10 mil 001 a 15 mil pesos mensuales, la proporción se invierte en favor de los periodistas con una participación de 18.5 por ciento contra 13.2 de las mujeres periodistas, una amplia brecha de 5.3 puntos porcentuales.

Por otro lado, en términos generales los ingresos del 57.2 por ciento de las personas encuestadas son bajos, se ubican en el nivel de 4 mil a 10 mil pesos mensuales; sin embargo, 18 de cada 100 personas perciben ingresos menores al salario mínimo profesional autorizado desde 1990. Para 2014 es de 201.58 (Zona A), y 190.77 pesos (Zona B).

La violencia laboral –en términos de discriminación por sexo– es alta: son 2.4 casos en promedio, y en algunas entidades como Nuevo León y Jalisco alcanza 60.0 y 50.0 por ciento en promedio, respectivamente.

Se trata de discriminación contra las mujeres por parte de directivos de los medios.

Además, 77.8 de cada 100 periodistas encuestadas consideraron que no es igualitario el trato que hay entre mujeres y hombres, y advirtieron que en su ambiente de trabajo existe discriminación, obstáculos y/o desventajas laborales, la mayoría se siente y son discriminadas, frenadas en su desarrollo por el simple hecho de ser mujeres.

Este panorama de violencia laboral para las periodistas se agrava con el hostigamiento y acoso laboral, cuyo principal efecto, según la encuesta, es la desvalorización del trabajo, reportándose en más de un tercio (32.3 por ciento).

La desvalorización del trabajo descalifica a las y los periodistas frente al empleador para exigir sus derechos laborales, como un ascenso merecido, mejores salarios o en general mejorar sus condiciones de trabajo.

Aquí es necesaria una reflexión. Es relevante considerar que para las mujeres la desvalorización de su trabajo es y ha sido “connatural” a su condición de género en la cultura patriarcal; en casa el trabajo doméstico es desvalorizado y esto se reproduce en su vida laboral remunerada.

Y lo mismo sucede con la violencia: pasan de la violencia familiar a la laboral de manera “natural”. Una de las muchas razones por las cuales es vital combatir la violencia laboral es que indirectamente también se evita la violencia familiar, y a su vez se revaloriza la importante aportación que hacen las mujeres a la sociedad con su trabajo doméstico no remunerado.

En esta materia, los hallazgos de la encuesta 2014 permiten concluir que tres cuartas partes de las periodistas (70.8 por ciento) dedican al trabajo doméstico no remunerado de 2 a 10 horas semanales. La brecha de género más importante está en el rango de “más de 20 horas”, donde la participación masculina es de 0.6 frente a 7.5 por ciento de la femenina.

La jornada doméstica de las periodistas se compone básicamente de: limpieza de la casa, compras para el hogar; pagos y gestiones del hogar y cocinar. En el cuidado de personas enfermas, con discapacidad y adultas mayores la participación femenina es de 4.7 por ciento, mientras que la masculina es sólo de 3.0 por ciento.

Esta sobrecarga de trabajo adicional al remunerado implica tiempo, energía y recursos económicos; repercute en su disponibilidad para sus actividades profesionales, ya sea para los desplazamientos, o bien, para realizar periodismo de investigación.

Situación que no es muy diferente a la de la mayoría de las mujeres que tienen un trabajo remunerado, con la salvedad de que para las actividades periodísticas el factor “tiempo” es estratégico, ya que prácticamente se exige disponibilidad de tiempo completo.

Por lo consiguiente se puede afirmar que el impacto que tiene para las periodistas la carga de trabajo doméstico no remunerado y de cuidados es muy alto, una barrera de alto impacto en su crecimiento profesional.

En síntesis, la vida personal y profesional de las periodistas se ve limitada y afectada por sus condiciones laborales en cinco esferas: condiciones contractuales; desigualdad de ingresos; carencia de Seguridad Social; violencia laboral (discriminación sexual y hostigamiento), así como por el trabajo doméstico y de cuidados que realizan cotidianamente sin remuneración.

Esta publicación se realizó con el apoyo de la Fundación Ford y aparece bajo licencia de creative commons utilizando una Attribution-NonCommercial-NoDerivs.

Noncommercial. No utilice con propósitos comerciales este material.

No derivative Works. No altere, transforme o utilice este trabajo como base de otro trabajo.

Si cita o distribuye este trabajo, cite los términos de la licencia que ampara este trabajo.
Sus derechos de acceso a este trabajo y la información que contiene no se ven afectados de ninguna manera.

