

## “Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género”

## “Analysis of employment status/career in journalism from a gender perspective”

Dra. Marisol Gómez Aguilar [C.V]  
Profesora del departamento de Periodismo  
Universidad de Málaga, UMA. País: España  
[marisol@uma.es](mailto:marisol@uma.es)

**Resumen:** El periodismo se ha caracterizado en los últimos años por una creciente cualificación y feminización. Sin embargo, esa feminización de las plantillas no ha venido acompañada de una igualdad de oportunidades. Las mujeres siguen encontrando barreras para ascender en los medios, para equiparar sus condiciones laborales (salario, tipo de contrato), o para conciliar trabajo y familia. Teniendo como punto de partida estos aspectos esta investigación plantea el análisis de la situación y el rol de las mujeres periodistas en los medios, las desigualdades por razón de género y las percepciones que hombres y mujeres tienen al respecto. Además se analiza el lugar que ocupan las mujeres en los medios, sus principales problemas y dificultades y las expectativas en su puesto de trabajo. Todos estos datos son comparados con la situación laboral de los hombres, lo que ayuda a tener una idea de conjunto del panorama de las redacciones en España. Los resultados obtenidos nos permiten constatar que el número de mujeres periodistas que anualmente acceden al mercado de trabajo es mucho mayor que el de hombres. Ahora bien, esta mayor presencia de periodistas en las plantillas de los medios, no se corresponde con una presencia proporcional en los cargos de responsabilidad.

**Palabras clave:** periodismo; mujer; profesión

**Abstract:** Journalism has been characterized in recent years by increasing skills and feminization. However, this feminization of the workforce has not been accompanied by equal opportunities. Women still face barriers to advancement in the media, to match their working conditions (salary, type of contract), or to reconcile work and family. Taking as a starting point these issues this research raises the analysis of the situation and the role of women journalists in the media, gender inequalities and perceptions that men and women have about it. Also examines the place of women in the media, their main problems and difficulties and expectations in their jobs. All these data are compared with the employment status of men, which helps to get an overall picture of the newsrooms in Spain. These results allow us to verify that the number of women journalists who annually entering the labor market is much larger than of men.

However, this increased presence of journalists in the media template is not matched by a proportional presence in positions of responsibility.

**Keywords:** journalism; women; profession

**Sumario:** 1. Introducción. 2 Método. 3. Resultados. 3.1. Situación laboral de las mujeres y los hombres en los medios. 3.2. ¿Qué lugar ocupan las mujeres en los medios? 3.3. Problemas y dificultades. 3.4. Expectativas en el puesto de trabajo. 3.5. Medidas y retos. 4. Conclusiones. 5 Bibliografía.

**Summary:** 1. Introduction. 2 Method. 3. Results. 3.1. Employment status of women and men in the media. 3.2. What place do women in the media? 3.3. Problems and difficulties. 3.4. Expectations in the workplace. 3.5. Sizes and challenges. 4. Conclusions. 5 Bibliography.

## 1. Introducción

El panorama de la situación laboral/profesional de la mujer en los medios de comunicación, presenta una serie de características definitorias que reflejan en primer lugar, la creciente feminización del periodismo, representado por la existencia de un mayor número de mujeres licenciadas en periodismo que hombres (en 2008 el 70 por ciento de nuevos periodistas fueron mujeres).

En segundo lugar, la existencia de una situación de paridad entre ambos sexos en la profesión periodística, 52,5 por ciento de hombres y 47,5 por ciento de mujeres, una proporción que aumenta progresivamente año tras año a favor de las mujeres.

Y, en tercer lugar, destaca que esta feminización del periodismo no viene acompañada de una igualdad de oportunidades. Esta desigualdad de oportunidades se manifiesta en diferentes ámbitos, y abarca desde: el tipo de contrato, donde el porcentaje de mujeres con contrato temporal asciende al 20,2 por ciento, frente a tan sólo el 12,2 por ciento que representan los hombres; el reducido número de mujeres en las redacciones que ocupan puestos de responsabilidad; la diferencia salarial entre hombres y mujeres; o la dificultad de acceso a un puesto de alta dirección, donde el 30,7 por ciento de los profesionales señala como su principal causa “las cargas familiares de las mujeres”.

Estos datos sobre el panorama sociolaboral de la mujer, unido a su mayor porcentaje de abandono del empleo y a su mayor nivel de formación, son fundamentales a la hora de analizar su situación en la profesión periodística.

## 2. Método

El método de investigación utilizado ha sido la encuesta, así como el análisis formal. La técnica de investigación utilizada ha sido la encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI, en sus siglas en inglés). La encuesta ha sido

realizada entre periodistas en activo mayores de 25 años, miembros de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) y de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE). La población de referencia la componen 7.732 personas. La encuesta se realizó entre junio y julio de 2007. Se han realizado un total de 1.000 entrevistas, de las cuales el 42,9 por ciento son mujeres y el 57,1 por ciento hombres. Lo que supone un error de muestreo absoluto para las estimaciones de porcentajes referidas al total de la muestra se puede aproximar a +/- 2,9 por ciento bajo un nivel de confianza del 95,5 por ciento.

### 3. Resultados

A la hora de analizar el panorama sociolaboral de la mujer en los medios de comunicación, es fundamental examinar tanto su nivel de formación, como la tasa de abandono del empleo, ya que van a ser dos de las bases fundamentales.

En primer término debemos tener presente la creciente feminización del periodismo, representado por la existencia de un mayor número de mujeres licenciadas en periodismo que hombres (en 2008 el 70 por ciento de nuevos periodistas fueron mujeres). Esta feminización se viene dando desde 1998, ya que desde entonces hasta ahora el número de mujeres en las aulas ha sido siempre superior al de hombres.

En segundo término, subrayar, que existe una situación de paridad entre ambos sexos en la profesión periodística, 52,5 por ciento de hombres y 47,5 por ciento de mujeres, una proporción que aumenta progresivamente año tras año a favor de las mujeres.

En tercer término, debemos destacar y hacer la salvedad de que aunque esta feminización del periodismo se extrapola al mundo laboral, no viene acompañada de una igualdad de oportunidades. Esta desigualdad de oportunidades se manifiesta en diferentes ámbitos, y abarca desde: el tipo de contrato, donde el porcentaje de mujeres con contrato temporal asciende al 20,2 por ciento, frente a tan sólo el 12,2 por ciento que representan los hombres; el mayor tiempo empleado hasta conseguir estabilidad laboral; el hecho de disponer de personas a su cargo, donde tan sólo un 33,7 por ciento de mujeres periodistas cuenta con personas a su cargo frente al 54,9 por ciento de hombres que sí las tienen, lo que implica la existencia de un reducido número de mujeres en las redacciones con puestos de responsabilidad; la diferencia salarial entre hombres y mujeres; o la dificultad de acceso a un puesto de alta dirección, donde el 30,7 por ciento de los profesionales señala como su principal causa "las cargas familiares de las mujeres".

A todo esto se suma que el abandono de la ocupación laboral por motivos familiares y personales es un fenómeno femenino, según los datos que se extraen del informe del Consejo Económico y Social (CES) sobre el panorama sociolaboral de la mujer en España (2005). Dicho informe señala que 95.000

mujeres dejaron su empleo por motivos personales o familiares durante 2004 (96,4 por ciento), frente a 3.500 hombres (3,6 por ciento).

### 3.1 Situación laboral de las mujeres y los hombres en los medios

En la distribución por medios y sexo, la prensa se sitúa como el medio que ocupa a un mayor número de periodistas (T.1), de los que el 29,4 por ciento son mujeres y el 38,3 por ciento hombres, lo que supone que en el sector de la prensa trabaja un 8,9 por ciento más de hombres que de mujeres.

Por su parte, la televisión junto con los departamentos de comunicación son los sectores que cuentan en sus plantillas con más mujeres que hombres. En el caso concreto de la televisión (segundo medio en número total de profesionales) emplea a un 21,9 por ciento de mujeres, un porcentaje ligeramente superior al de hombres con un 16,9 por ciento.

Mientras que, en los departamentos de comunicación las mujeres suponen una amplia mayoría, alcanzando el 21,4 por ciento de los puestos de trabajo, mientras que ellos tan sólo representan un 9,3 por ciento.

En cuanto a la radio, el porcentaje de hombres (15,6 por ciento) que ocupa este medio es mayor que el de mujeres (11,1 por ciento). Igual ocurre en el mundo de las revistas, que vuelve a emplear a más hombres (10,3 por ciento) que mujeres (9,2 por ciento), aunque aquí la diferencia es menor.

Por su parte, en el porcentaje de profesionales empleados en medios digitales la diferencia entre sexos no es significativa, aunque el sector femenino (3 por ciento) está por debajo del masculino (3,2 por ciento).

| <b>T1. Medio principal donde ejerce la profesión periodística</b> |        |       |       |
|---|--------|-------|-------|
|   | Hombre | Mujer | Total |
| Prensa  | 38,8   | 29,4  | 32,1  |
| Televisión  | 16,9   | 21,9  | 18,9  |
| Departamento de Comunicación                                      | 9,3    | 21,4  | 14,3  |
| Radio   | 15,6   | 11,1  | 13,6  |
| Revistas  | 10,3   | 9,2   | 10,4  |
| Internet (ediciones digitales)                                    | 3,2    | 3     | 4,2   |
| Agencia de noticias   | 2,7    | 2,1   | 3,7   |
| Otros   | 3,5    | 1,9   | 2,8   |

En cuanto a su situación laboral la amplia mayoría de mujeres (84,2 por ciento) trabaja por cuenta ajena, frente a tan sólo el 14,5 por ciento que trabaja como autónomo.

En el sector masculino se da la misma tendencia en cuanto al trabajo por cuenta ajena, que acapara al 75,4 por ciento de los profesionales; mientras que como autónomos lo hacen un 8,8 por ciento más que de mujeres (23,3 por ciento).

El contrato indefinido es el más extendido en los medios de comunicación (72,3 por ciento) frente al temporal (16,0 por ciento) (T.2). En cuanto a la distinción entre sexos, un 67,6 por ciento de mujeres tiene un contrato indefinido, frente al 76,6 por ciento de hombres, lo que supone que un 9,0 por ciento más de hombres que de mujeres cuenta con un contrato indefinido. Situación inversa ocurre en los contratos temporales, donde el porcentaje de mujeres periodistas con este tipo de contrato asciende al 20,2 por ciento, frente a tan sólo el 12,2 por ciento que representan los hombres.

| <b>T.2. Tipo de contrato</b> |        |       |       |
|------------------------------|--------|-------|-------|
|                              | Hombre | Mujer | Total |
| Indefinido                   | 76.6   | 67.6  | 72.3  |
| Temporal                     | 12.2   | 20.2  | 16.0  |
| Otros                        | 7.6    | 8.6   | 8.1   |
| Ns/nc                        | 3.6    | 3.6   | 3.6   |

En relación al tiempo empleado en conseguir estabilidad laboral (T.3) vemos como en las franjas comprendidas entre “hasta 3 años” y “de 8 a 12 años”, el porcentaje de mujeres es siempre superior al de hombres. Destaca, en estas franjas, la primera opción “hasta 3 años”, donde un 45,7 por ciento de las mujeres dice tardar hasta tres años en alcanzar estabilidad en el trabajo, frente al 33,9 por ciento de hombres. Tan sólo se salva de esta tendencia la opción “más de 12 años”, en la que los hombres son amplia mayoría, ya que el 30,5 por ciento tarda más de 12 años en conseguir estabilidad laboral, frente al 15,4 por ciento de mujeres.

| <b>T. 3. Tiempo empleado hasta conseguir estabilidad laboral</b> |        |       |       |
|--|--------|-------|-------|
|  | Hombre | Mujer | Total |
| Hasta 3 años   | 33.9   | 45.7  | 39.5  |
| De 3 a 8 años  | 16.6   | 17.7  | 17.1  |
| De 8 a 12 años   | 8.6    | 9.1   | 8.8   |
| Mas de 12 años   | 30.5   | 15.4  | 23.3  |
| Ns/Nc  | 10.5   | 12.2  | 11.3  |

### **3.2 ¿Qué lugar ocupan las mujeres en los medios?**

A la hora de abordar la situación laboral de las mujeres en los medios hay que tener presente qué puestos ocupan. Para ello, en una primera aproximación, y como dato que puede esclarecer cuál es su posición real nos sirve de base el hecho de contar o no con personas a su cargo, indicador éste del mayor o menor nivel de responsabilidad en un medio.

De esta forma, vemos como tan sólo un 33,7 por ciento de mujeres periodistas tiene personas a su cargo frente al 66,3 por ciento que no tiene a nadie (T.4). Por su parte, los hombres periodistas que dicen tener personas a su cargo representan el 54,9 por ciento, lo que supone que hay un 21,2 por ciento más de hombres que de mujeres con personas a su cargo.

| <b>T.4. Tiene personas a su cargo</b> |        |       |       |
|---------------------------------------|--------|-------|-------|
|                                       | Hombre | Mujer | Total |
| Si                                    | 54.9   | 33.7  | 44.8  |
| No                                    | 45.1   | 66.3  | 55.2  |

Otro indicador de la desigualdad en el reparto de cargos de responsabilidad, son los ingresos mensuales (T.5). En este punto se observa como las mayores diferencias entre hombres y mujeres se encuentran entre las franjas de: “entre 2.501 y 3.000 euros”, ya que tan sólo cobran este sueldo un 7,2 por ciento de las periodistas, frente al 12,8 por ciento de hombres que sí perciben este sueldo; y “más de 3.000 euros”, ya que mientras que el porcentaje de hombres que percibe estos ingresos netos mensuales supone el 20,8 por ciento, las mujeres que reciben esta cantidad tan sólo representan un 5,3 por ciento. Lo que supone que un 15,5 por ciento más de hombres que de mujeres cuenta con un sueldo superior a los 3.000 euros.

Situación inversa ocurre, cuando hablamos de sueldos que oscilan entre los 600 y los 1.800 euros, ya que son las mujeres quienes superan en ingresos a los hombres. Así, el porcentaje de mujeres periodistas que obtienen unos ingresos netos mensuales “entre 901 y 1.200 euros” es de 13,3 por ciento, frente al 5,0 que representan los hombres; y el de aquellas que cobran “entre 1.201 y 1.500 euros” es de 18,1 por ciento, mientras que los hombres que ganan esta cifra suponen un 10,5 por ciento.

| <b>T.5. Ingresos mensuales netos</b> |        |       |       |
|--------------------------------------|--------|-------|-------|
|                                      | Hombre | Mujer | Total |
| Menos de 600 euros                   | 1.0    | 1.9   | 1.4   |
| Entre 601 y 900 euros                | 2.3    | 7.4   | 4.7   |
| Entre 901 y 1200 euros               | 5.0    | 13.3  | 8.9   |
| Entre 1201 y 1500 euros              | 10.5   | 18.1  | 14.1  |
| Entre 1501 y 1800 euros              | 10.7   | 15.4  | 12.9  |
| Entre 1801 y 2200 euros              | 15.4   | 14.5  | 15.0  |
| Entre 2201 y 2500 euros              | 10.7   | 10.1  | 10.4  |
| Entre 2501 y 3000 euros              | 12.8   | 7.2   | 10.1  |
| Más de 3000 euros                    | 20.8   | 5.3   | 13.4  |
| Ns/nc                                | 11.0   | 6.9   | 9.1   |

Entre las principales causas por las que las mujeres no ocupan puestos de responsabilidad en la profesión (T.6) el 30,7 por ciento de los profesionales encuestados ha señalado “las cargas familiares de las mujeres”, seguido por la “tradición masculina en la organización de las empresas” con un 29,3 por ciento. Para el 14,8 por ciento el principal problema radica en “el sistema de ascensos poco formalizado”, mientras que para el 12,1 por ciento se debe a la desconfianza del personal directivo en la capacidad de liderazgo de las mujeres.

Por su parte, entre las causas menos importantes la gran mayoría, el 59,3 por ciento, apunta el que ellas tienen menos ambición e interés y el 28,8 por ciento

entiende que es de escasa importancia “la incorporación tarde de las mujeres a la profesión”. Mientras que, un 23,4 por ciento considera como una causa poco importante la desconfianza del personal directivo en la capacidad de liderazgo de las mujeres.

| <b>T.6. Es conocido el reducido nº de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la profesión. Valore las posibles causas...</b> |                 |      |      |      |                |     |             |
|--|-----------------|------|------|------|----------------|-----|-------------|
|  | Poco importante |      |      |      | Muy importante | Ns  | valor       |
|  | 1               | 2    | 3    | 4    | 5              |     | medio       |
| Porque se han incorporado tarde a esta profesión   | 28.8            | 24.2 | 23.6 | 13.9 | 8.0            | 1.5 | 2.47        |
| Por las cargas familiares de las mujeres   | 6.8             | 9.6  | 21.4 | 30.6 | 30.7           | 0.9 | <b>3.69</b> |
| Por la desconfianza del personal directivo en la capacidad de liderazgo de las mujeres   | 23.4            | 20.3 | 21.3 | 21.4 | 12.1           | 1.5 | 2.78        |
| Porque tienen menos ambición e interés   | 59.3            | 18.3 | 14.6 | 4.3  | 1.9            | 1.6 | 1.69        |
| Por tradición masculina en la organización de las empresas   | 11.1            | 9.1  | 17.1 | 32.2 | 29.3           | 1.2 | 3.60        |
| Por el sistema de ascensos poco formalizado  | 18.1            | 12.8 | 29.7 | 21.0 | 14.8           | 3.6 | 3.02        |

Ante la posibilidad de cambiar de medio, las mujeres están más predispuestas al cambio, ya que el 44,2 por ciento dice que sí cambiaría de medio o canal para trabajar en otro, frente al 35,2 por ciento de hombres, lo que supone un 9 por ciento menos que de mujeres. En cuanto a aquellos que no tienen intención de cambiar de medio, estos suponen la mayoría de los hombres (64,8 por ciento) y el 55,8 por ciento de mujeres.

Tanto para unos como para otros, la promoción profesional y los motivos económicos se sitúan como los principales motivos para cambiar de medio (T.7). Aunque, para las periodistas es ligeramente más importante la promoción profesional (51,9 por ciento de mujeres, frente al 44,9 de hombres), más aún si tenemos en cuenta los anteriores datos mencionados sobre la baja representación femenina en los puestos de responsabilidad; seguido de los motivos económicos, señalados por el 39,5 por ciento de las mujeres y el 42,7 por ciento de los hombres. En tercer lugar para las mujeres se encuentra el cambiar de medio por prestigio (20,0 por ciento), mientras que para los hombres es el hecho de mejorar la calidad de vida (21,1 por ciento).

| <b>T.7. Motivos para cambiar de medio</b>         |        |       |       |
|---|--------|-------|-------|
|   | Hombre | Mujer | Total |
| Por promoción profesional                         | 44.9   | 51.9  | 48.6  |
| Por motivos económicos                            | 42.7   | 39.5  | 41.0  |
| Por calidad de vida                               | 21.1   | 19.0  | 20.0  |
| Por prestigio                                     | 18.9   | 20.0  | 19.5  |
| Por cambiar/Experiencia algo nuevo                | 16.8   | 19.5  | 18.2  |
| Aprender/Formación                                | 8.6    | 11.9  | 10.4  |
| Para disponer de más tiempo para su vida personal | 10.3   | 9.5   | 9.9   |
| Le gusta/Vocación                                 | 11.9   | 8.1   | 9.9   |
| Descontento/Satisfacción personal                 | 5.9    | 8.6   | 7.3   |
| Otros   | 0.5    | 0.5   | 0.5   |
| Nc  | 0.5    | 1.0   | 0.8   |
| Total   | 185    | 210   | 395   |

Las vías de acceso a la profesión periodística son múltiples y variadas, aunque tradicionalmente se ha recurrido al conocimiento previo del trabajo del profesional y a los contactos, en los últimos años se ha ido afianzando tanto los procesos de selección de personal, como la entrada a través de programas de prácticas en empresas, ya sean bien programadas por los distintos centros y facultades o por las asociaciones de la prensa.

Atendiendo a las distintas formas de acceso a la profesión, nos encontramos que tanto para las mujeres como para los hombres la principal forma de acceso al mundo del periodismo ha sido por “el conocimiento del trabajo del periodista en otra empresa”, opción señalada por el 28,4 por ciento de ambos. La participación en un proceso de selección es la segunda forma de acceso tanto para ellos como para ellas, aunque hay que destacar que un 9 por ciento más de mujeres (26,5 por ciento) que de hombres (17,5 por ciento) ha entrado en los medios a través esta vía. Le sigue, en tercer lugar, la opción “me conocían por relaciones personales/amistades/familiares, etc.”, señalada por un 14,3 por ciento de mujeres y un 13,7 de hombres. Las prácticas en empresas han supuesto la entrada para el 12,4 por ciento de las mujeres, mientras que a través de ellas han accedido el 11,6 por ciento de los hombres.

### **3.3 Problemas y dificultades**

Una de los problemas a los que se enfrentan los profesionales son las presiones a las que están sometidos, y que proceden de distintas instancias.

En cuanto a quiénes las reciben, si hacemos una distinción por sexos, encontramos que el 55,4 por ciento de las periodistas dice haber recibido presiones en su ejercicio profesional, al igual que el 58,8 por ciento de los hombres.

Si atendemos a la frecuencia con la que se producen dichas presiones vemos como, de entre los hombres el 25,5 por ciento dicen haberlas recibido varias veces, frecuencia con la que se da en el 22,3 por ciento de mujeres. Por su parte, aquellos que dicen haberlas recibido en pocas ocasiones, suponen un

21,1 por ciento de mujeres y un 19,2 por ciento de hombres. El 44,6 por ciento de mujeres dice no haber recibido nunca presiones, tal y como lo afirma el 41,1 por ciento de hombres.

La procedencia de estas presiones (T.8) varía según el sexo, en el caso de las mujeres, el principal foco es su jefe inmediato (28,2 por ciento), mientras que en el caso de los hombres es su empresa o institución (26,7 por ciento). En segundo lugar, para las mujeres las presiones provienen de su empresa o institución (24, 2 por ciento) y para los hombres proceden de “instancias políticas” (25,9 por ciento), foco éste del que tan sólo reciben presiones el 14,3 por ciento de las encuestadas. El 21,3 por ciento de los hombres reciben presiones de su jefe inmediato. El 6,9 por ciento de las mujeres recibe presiones de los anunciantes, casi la mitad que de hombres (12,6 por ciento). Por su parte, ellos reciben más presiones de “instancias empresariales externas” (13,0 por ciento), mientras que ellas tan sólo las recibieron de esta instancia en un 5,9 por ciento de los casos.

| <b>T.8. Procedencia de las presiones –respuesta múltiple</b> |        |       |       |
|--|--------|-------|-------|
|  | Hombre | Mujer | Total |
| De su empresa o institución                                  | 26.7   | 24.2  | 25.5  |
| De su jefe inmediato   | 21.3   | 28.2  | 24.6  |
| De instancias políticas                                      | 25.9   | 14.3  | 20.4  |
| De los anunciantes   | 12.6   | 6.9   | 9.9   |
| De instancias empresariales externas                         | 13.0   | 5.9   | 9.6   |
| De representantes de las instituciones públicas              | 7.2    | 2.9   | 5.2   |
| De otros grupos de presión                                   | 2.3    | 1.3   | 1.8   |
| No recibieron presiones                                      | 41.1   | 44.6  | 42.8  |
| Otros  | 1.0    | 0.4   | 0.7   |
| Ns/nc  | 1.0    | 0.2   | 0.6   |
| Total  | 525    | 475   | 1000  |

Tanto hombres como mujeres comparten la percepción de que sigue habiendo muchas dificultades para las mujeres en la profesión. En la tabla 9 y a través de una escala propuesta del 1 al 5, donde 5 es mucha dificultad y 1 ninguna dificultad, podemos ver cuáles son para los periodistas encuestados las mayores dificultades que se le plantean a las mujeres en el mundo laboral. De esta forma, el 41,6 por ciento, señala el acceso a un puesto de alta dirección como la mayor dificultad para las mujeres en el trabajo; seguido por el acceso a un puesto de responsabilidad o mando intermedio, mencionado por el 20,9 por ciento de los encuestados.

En el otro extremo, aspectos y situaciones para las que no tienen ninguna dificultad, la amplia mayoría, 60,6 por ciento, señala el hecho de cubrir noticias políticas, económicas o científicas, seguido por “cubrir noticias nacionales/internacionales”, 58,6 por ciento. El 39,9 por ciento piensan que no tienen ninguna dificultad para recibir apoyo por parte de su empresa, mientras que para el 39,0 por ciento el hecho de que las mujeres accedan a un puesto estable no reviste ninguna dificultad. Tan sólo un 14,6 por ciento considera que

las periodistas no tienen ninguna dificultad para acceder a un puesto de alta dirección.

**T.9. A pesar de la creciente presencia de mujeres periodistas ¿considera que las mujeres tienen mayores dificultades para...?**

|   | Ninguna dificultad |      |      |      | Mucha dificultad |     | valor       |
|---|--------------------|------|------|------|------------------|-----|-------------|
|   | 1                  | 2    | 3    | 4    | 5                | Ns  | medio       |
| Acceder a un empleo estable                               | 39.0               | 14.9 | 18.9 | 14.9 | 11.4             | 0.9 | 2.44        |
| Acceder a un puesto de responsabilidad o mando intermedio | 21.0               | 12.2 | 20.3 | 24.7 | 20.9             | 0.9 | 3.12        |
| Acceder a un puesto de alta dirección                     | 14.6               | 8.2  | 12.4 | 22.3 | 41.6             | 0.9 | <b>3.69</b> |
| Cubrir noticias nacionales/internacionales                | 58.6               | 17.5 | 13.1 | 5.1  | 2.1              | 3.6 | 1.70        |
| Cubrir noticias políticas, económicas o científicas       | 60.6               | 18.1 | 12.0 | 4.2  | 2.4              | 2.7 | 1.66        |
| Recibir apoyo por parte de la empresa                     | 39.9               | 17.5 | 23.3 | 11.1 | 5.4              | 2.8 | 2.22        |

**T.10. Es conocido el reducido nº de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la profesión. Valore las posibles causas...**

|  | Poco importante |      |      |      | Muy importante |     | valor       |
|--|-----------------|------|------|------|----------------|-----|-------------|
|  | 1               | 2    | 3    | 4    | 5              | Ns  | medio       |
| Porque se han incorporado tarde a esta profesión                                       | 28.8            | 24.2 | 23.6 | 13.9 | 8.0            | 1.5 | 2.47        |
| Por las cargas familiares de las mujeres   | 6.8             | 9.6  | 21.4 | 30.6 | 30.7           | 0.9 | <b>3.69</b> |
| Por la desconfianza del personal directivo en la capacidad de liderazgo de las mujeres | 23.4            | 20.3 | 21.3 | 21.4 | 12.1           | 1.5 | 2.78        |
| Porque tienen menos ambición e interés   | 59.3            | 18.3 | 14.6 | 4.3  | 1.9            | 1.6 | 1.69        |
| Por tradición masculina en la organización de las empresas                             | 11.1            | 9.1  | 17.1 | 32.2 | 29.3           | 1.2 | 3.60        |
| Por el sistema de ascensos poco formalizado  | 18.1            | 12.8 | 29.7 | 21.0 | 14.8           | 3.6 | 3.02        |

En cuanto a los principales problemas de la profesión (T.11), para las mujeres, la baja remuneración es el principal problema, señalado por un 58,9 por ciento de las encuestadas. En cuanto a los hombres, la mayoría, 52,0 por ciento, ha destacado el intrusismo laboral como primer problema. Igualmente, una amplia

mayoría de mujeres, 57,9 por ciento señala también el intrusismo como uno de los principales problemas del periodismo.

Tanto hombres (34,7 por ciento) como mujeres (45,9 por ciento) apuntan el hecho que haya estudiantes y becarios haciendo labores profesionales. Le sigue el “Paro, precariedad, inestabilidad laboral”, señalado por el 29,3 por ciento de los hombres y el 24,4 por ciento de las mujeres. La falta de códigos éticos, también se encuentra entre los cinco primeros problemas de la profesión, apuntado por el 22,3 por ciento de las mujeres y el 20,2 por ciento de los hombres.

Destaca el hecho de que la credibilidad haya sido señalada por ambos sexos como el menos importante de los problemas, tan sólo anotada por el 2,7 de los hombres y el 1,9 por ciento de las mujeres.

| <b>T.11. Principales problemas de la profesión por sexos</b> |        |       |        |       |
|--|--------|-------|--------|-------|
|  | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
|  | 2008   | 2008  | 2007   | 2007  |
| Remuneración baja (sueldo)                                   | 48.8   | 58.9  | 55.0   | 65.5  |
| Intrusismo laboral   | 52.0   | 57.9  | 40.8   | 49.0  |
| Independencia/Politización/Objetividad                       | 10.1   | 7.8   | 22.6   | 13.8  |
| Paro/Precariedad, inestabilidad laboral                      | 29.3   | 24.4  | 30.8   | 32.6  |
| Falta de códigos éticos                                      | 20.2   | 22.3  | 15.6   | 10.3  |
| Estudiantes, becarios haciendo labores profesionales         | 34.7   | 45.9  | 12.3   | 12.6  |
| Formació/Cualificación/Preparación                           | 5.3    | 3.8   | 14.5   | 9.6   |
| Incompatibilidad con vida familiar                           | 12.6   | 16.2  | 9.8    | 15.9  |
| Inseguridad (peligrosidad)                                   | 14.3   | 11.2  | 8.4    | 9.6   |
| Falta de profesionalidad/Rigor/Interés                       | 7.2    | 4.8   | 8.4    | 7.9   |
| Horarios   | -      | -     | 5.6    | 10.5  |
| Limitación de la libertad de expresión                       | 5.3    | 4.6   | 8.2    | 6.3   |
| Prestigio/Reconocimiento                                     | 3.4    | 4.4   | 5.4    | 7.5   |
| Escasa rotación y promoción de plantillas                    | 5.3    | 6.3   | 6.7    | 5.4   |
| Credibilidad   | 2.7    | 1.9   | 5.8    | 4.4   |
| Escasa organización profesional                              | 5.0    | 4.0   | 3.7    | 4.0   |
| Amarillismo/Prensa rosa/Espectáculo                          | 5.3    | 3.8   | 3.3    | 3.0   |
| Masificación/Muchos profesionales                            | 6.7    | 4.2   | 3.0    | 1.6   |

### 3.4 Expectativas en el puesto de trabajo

El estudio y puesta en conocimiento de las expectativas de los profesionales de los medios nos da unos indicadores claros de sus demandas más inmediatas, flexibilidad laboral, estabilidad y salarios más elevados; y de todos aquellos elementos que producen insatisfacción laboral.

La mayoría de las mujeres periodistas, 57,9 por ciento, destaca como su expectativa más importante el hecho de contar con horarios más flexibles. Mientras que, para los hombres este primer lugar lo ocupa la estabilidad en el empleo (42,9 por ciento), que para las mujeres se sitúa como la segunda

expectativa más importante (56,6 por ciento). El 54,3 por ciento de las mujeres señala contar con un salario más elevado, entre sus expectativas más importantes. Entre los hombres el 38,7 por ciento sitúa tener horarios más flexibles y el 38,5 por ciento disponer de un salario más elevado, entre sus principales perspectivas.

En el otro extremo, entre las expectativas a las que le otorgan menos importancia, encontramos que tanto para los hombres (23,6 por ciento) como para las mujeres (17,9 por ciento) se encuentra el hecho de “poder cubrir otras áreas informativas”; seguida de estabilidad en el empleo, para las mujeres (11,6 por ciento), y horarios más flexivos en el caso de los hombres (18,7 por ciento).

### 3.5 Medidas y retos

Según recoge el Consejo Económico y Social (CES) en su *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2007*, la Unión Europea viene adoptando un enfoque amplio y concreto, en cuanto a la igualdad de oportunidades para todos, adaptando distintos instrumentos para promoverla, sobre todo, en el campo del empleo, con la adopción en 2000 de una directiva marco, que invoca directamente la puesta en práctica de acciones para combatir las discriminaciones por razón de sexo, origen étnico, creencias religiosas, discapacidad, edad u orientación sexual.

En este contexto, y como refuerzo a la campaña emprendida en 2003 para incrementar la prevención de discriminaciones en la UE, se adoptó la decisión de declarar 2007 como el año europeo de la igualdad de oportunidades para todos, recogiendo a través de este instrumento diversas actuaciones de difusión y promoción, así como de estudio de la igualdad real de oportunidades existente en la Unión. Dentro de estos se ha llevado a cabo un eurobarómetro sobre percepciones, actitudes y valores de los europeos ante la discriminación.

De sus resultados se extrae que, en general, una amplia proporción de los europeos perciben la presencia extendida de discriminaciones, de entre las cuales el 40 por ciento consideran que están basadas en cuestiones de género.

Los mismos datos referidos a España muestran una percepción aún más acusada de la discriminación por razones de sexo, donde el 55 por ciento las considera extendidas y sólo el 37 por ciento (frente al 53 por ciento en el conjunto de la Unión Europea) opina que son escasas. En el otro extremo la juventud y la pertenencia al género masculino sí son, frecuentemente, percibidas como rasgos ventajosos para contar con mayores oportunidades sociales. Igualmente ocurre en el caso español donde se percibe con mayor frecuencia como desventajosa la pertenencia al género femenino y se atribuyen más ventajas a la juventud y al género masculino.

Ya en el terreno específicamente laboral, la visión de los europeos sobre la igualdad de oportunidades, al ser preguntados sobre los puntos que pueden

determinar alguna desventaja entre dos candidatos a igualdad de preparación, sólo un 22 por 100 considera el género como una desventaja; mientras que un 47 por 100 señala el ser mujer como origen de una menor probabilidad para ser seleccionada o promovida.

En España, los valores son aún más altos que los europeos, a la hora de considerar el ser mujer como una desventaja para que la persona sea seleccionada o promovida para un puesto de trabajo.

Según una encuesta realizada en 2007 por la Universidad de Granada sobre 5.362 titulados universitarios, a pesar de que las mujeres tardan menos en terminar sus estudios y consiguen mejores notas, tardan más en encontrar trabajo, sufren más la temporalidad laboral, la precariedad, la mayor tasa de paro y la diferencia salarial.

Así, en el mercado laboral el porcentaje de mujeres supera al de los hombres para los casos de contrato laboral temporal, contrato por obra y servicio y al contrario ocurre en el caso de funcionario, contrato laboral indefinido o trabajo por cuenta ajena. Un informe del CES publicado en 2003, destacaba que el progresivo aumento del peso de los niveles educativos más altos en las mujeres se ha traducido en un aumento paralelo de ese peso en la población femenina desempleada.

En cuanto a la conciliación entre vida familiar y laboral debemos tener presente que de los 34.816 españoles que durante 2007 hicieron un paréntesis en su vida laboral y pidieron una excedencia para criar a sus hijos, el 95,7 por ciento eran mujeres, según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Además, y según el Instituto de la Mujer ellas fueron también en 2007 el 98,6 por ciento de ocupados a tiempo parcial por la atención de niños y dependientes y el 96,4 por ciento de quienes no buscaron empleo por razones familiares. Entre 2005 y 2007, el porcentaje de hombres que optaron por ocuparse de los hijos ha pasado del 3,3 por ciento al 4,3 por ciento, una proporción muy lejana de la igualdad con las mujeres

El embarazo es el primer riesgo laboral para la mujer, y en muchos casos visto como un obstáculo para desarrollar la carrera profesional, en particular por las del sector privado (32,8 por ciento) y las autónomas (32,5 por ciento), mientras que las funcionarias se sienten menos afectadas (23,4 por ciento), según la última encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Entre los empresarios, sólo un 17 por ciento son comprensivos con los empleados que dan prioridad a su familia y un 40 por ciento reconoce juzgar como menos comprometidos a quienes se acogen a medidas de conciliación, según un estudio del IESE.

#### **4. Conclusiones**

La investigación llevada a cabo pone en evidencia que el crecimiento del empleo femenino en los medios no ha supuesto una reducción de las desigualdades entre sexos dentro de la profesión.

Aunque se eliminan las barreras de entrada, ya que en general podemos afirmar que hay un entorno favorable, tanto por las exigencias legales de igualdad en el mercado de trabajo, como por parte de las periodistas, que cuentan con la cualificación y la disposición necesarias.

Una vez dentro del mercado de los medios las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, ya que siguen existiendo barreras en indicadores básicos que así lo manifiestan: el acceso a puestos de responsabilidad, que lo que ello conlleva de contar con personal a su cargo, toma decisiones, etc; la estabilidad laboral; la desigualdad salarial; y las posibilidades de conciliación entre vida familiar y profesional.

Entre las reivindicaciones de estas profesionales se encuentran la igualdad en las condiciones de trabajo y en la promoción a puestos de dirección.

## 5. Bibliografía

Bautista Bacallado, J.M (2004): "La empresa informativa, una asignatura pendiente: ¿Cómo definir las estrategias de gestión del personal?", en *Revista Latina de Comunicación Social*, número 58, de julio-diciembre de 2004, La Laguna (Tenerife): <http://www.ull.es/publicaciones/latina/20045828bacallado.pdf> [14-05-2008]

Farias Batlle, P. (2005): *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

---. (2006): *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

---. (2007): *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

García de Cortázar, M; García de León, M.A. (Coords.) (2000): *Profesionales del Periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, colección Monografías nº 181.

Gómez Torralbo, R. y Rastrollo Horrillo, M.A. (2005): *Eficiencia en la gestión de personas e igualdad de género*. Sevilla: FAME, Junta de Andalucía.

Humanes. M.L (2004): "La profesión periodística en España", en *Zer*, número 4, 2004, Universidad del País Vasco: <http://www.ehu.es/zer/zer4/humanes12.html> [11-11-2004]

López Díaz, P. (2005): *Segundo Informe Representación de género en los informativos de radio y televisión*. Madrid: Instituto Oficial de Radio y Televisión, Instituto de la Mujer.

Moreno Mínguez, A. (2007): *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, colección Monografías nº 246.

Ramírez, P. (2009): “Espacios para mujeres”, en *Revista Mexicana de Comunicación*, número 118, septiembre-octubre de 2009, México:  
[http://www.mexicanadecomunicacion.com.mx/rmc118\\_8.html](http://www.mexicanadecomunicacion.com.mx/rmc118_8.html) [29-10-2009]

Rastrollo Horrillo, M.A. y Gómez Torralba, R. (2006): “Informe sobre la situación laboral de las mujeres en los medios. La profesión periodística desde una perspectiva de género”, en Farias Batlle, P., *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

*Survey on gender equality* (2001). Federación Internacional de Periodistas (IFJ): <http://www.ifj.org/en/pages/gender-issues> [25-01-2007]

### **Marisol Gómez Aguilar**

Profesora Interina en la Licenciatura de Periodismo  
Facultad de Ciencias de la Comunicación. Universidad de Málaga  
Departamento de Periodismo  
Campus de Teatinos, s/n. 29071 Málaga, (España)  
Teléfono: 952 13 29 04 EXT: 3457

[marisol@uma.es](mailto:marisol@uma.es)

Doctora en Periodismo. Licenciada en Periodismo por la Universidad de Málaga.

Las líneas de investigación giran en torno a temas relacionados con la formación y la incorporación laboral de jóvenes periodistas, la mujer en el panorama laboral de los medios de comunicación, la empresa informativa (gestión de personal) y la comunicación institucional.

Coordinadora del Informe Anual de la Profesión Periodística, editado por la Asociación de la Prensa de Madrid.

Miembro del grupo de investigación CSO 2008-05125 “Análisis Crítico del sistema de medios: credibilidad e impacto en la ciudadanía”.