

INFORME

GÉNERO Y COMUNICACIÓN EN PANDEMIA

La situación
laboral de las
mujeres periodistas
y trabajadoras de
los medios en
Uruguay

realizado por



con el apoyo de



WACC

comunicación para *todas y todos*



**AMBASSADE
DE FRANCE
EN URUGUAY**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Este informe forma parte de los resultados del proyecto “Estudio sobre el impacto de la pandemia del Covid-19 en los medios de comunicación en Uruguay: un análisis de las diferencias de género”, realizado por Cotidiano Mujer con el apoyo de WACC- Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana y la Embajada de Francia en Uruguay.

Las opiniones, reflexiones y conclusiones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de la autora y no representan necesariamente la posición oficial de WACC ni de la Embajada de Francia en Uruguay.

Cotidiano Mujer agradece muy especialmente a todas las participantes de este estudio, por su disponibilidad y tiempo para compartir sus experiencias y difundir la convocatoria. Sin ustedes, nada hubiera sido posible. Sin ustedes, los medios de comunicación, la información –y por tanto, la democracia- serían más monocordes y ajenos.

Coordinación general: **Lilian Celiberti**

Coordinación de la investigación, análisis cualitativo e informe final: **Cecilia Gordano**

Diseño de la encuesta y análisis cuantitativo: **Romina Napoliti**

Asistente de investigación: **Elisa Filgueira**



Cotidiano Mujer 2021

Montevideo, Uruguay

Lista de acrónimos y abreviaciones

APU- Asociación de la Prensa Uruguaya

BPS- Banco de Previsión Social

CAINFO- Centro de Archivos y Acceso a la Información Pública

ICFJ- Centro Internacional para Periodistas

DIMOE- Dirección de Monitoreo Electrónico (Ministerio del Interior)

FIP- Federación Internacional de Periodistas

IWMF- International Women's Media Foundation

OBSERVACOM- Observatorio Latinoamericano de Regulación, Medios y Convergencia

PIDC- Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación de UNESCO

SECAN- Servicio de Comunicación Audiovisual Nacional

SINAE- Sistema Nacional de Emergencias

UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

VBG- violencia basada en género

VD- violencia doméstica

Índice

Resumen Ejecutivo	8
1. Introducción	9
2. Antecedentes	10
2.1. Crisis del periodismo y pandemia	10
2.2. Género y periodismo	12
3. Metodología	15
3.1. La mirada cuantitativa	15
3.2. La mirada cualitativa	18
4. Resultados	19
4.1. Situación laboral de las encuestadas	19
4.2. Efectos de la pandemia en la situación laboral de las trabajadoras	23
4.3. Pandemia y desigualdades de género	28
4.3.1. <i>Percepción de la discriminación basada en género</i>	28
4.3.2. <i>Desigualdades de género en el entorno laboral: antes y durante la pandemia</i>	31
4.4. Desafíos actuales y futuros de la organización sindical	39
5. Conclusiones y acciones futuras	41
ANEXOS	46
A) Cuestionario guía de las entrevistas en profundidad	46
B) Índice de percepción de discriminación de género de CIFRA (2012)	47

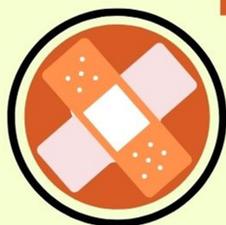
Índice de figuras, gráficos y tablas.

Figura 1. Resumen de hallazgos.	7
Figura 2. Resumen del perfil sociodemográfico y laboral de las encuestadas en 2020.....	17
Gráfico 1. Tarea o rol que desempeñan las mujeres encuestadas en los medios.	20
Gráfico 2. Dedicación horaria laboral.....	21
Gráfico 3. Otros efectos de la pandemia sobre la salud de las trabajadoras encuestadas.....	26
Gráfico 4. Causas de estrés.	26
Gráfico 5. Comparativo 2012-2020 del nivel de percepción de discriminación basada en género entre trabajadoras de los medios de comunicación en Uruguay.	29
Gráfico 6. Temas de cobertura predominante entre las encuestadas.....	32
Gráfico 7. Desigualdad de género y pandemia.	34
Gráfico 8. Aspectos laborales afectados por la pandemia.	34
Gráfico 9. Violencia online.	38
Gráfico 10. Violencia online y pandemia.....	38
Tabla 1. Situación laboral de las trabajadoras en los medios de Uruguay, 2020.....	19
Tabla 2. Cantidad de empleos de las encuestadas.....	22

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES PERIODISTAS Y TRABAJADORAS DE LOS MEDIOS EN URUGUAY

EFFECTOS DE LA PANDEMIA

ANSIEDAD Y ESTRÉS



el **70 %** de las trabajadoras empleadas mencionó haber estado afectada por ansiedad y estrés. **56%** de ellas lo atribuyó a la “gestión de múltiples tareas mientras trabaja”.

DESIGUALDADES DE GÉNERO

4 de cada 10 encuestadas consideró que las desigualdades de género aumentaron, y el **66%** indicó por motivos de gestión laboral y familiar.



PERCEPCIÓN SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO



En 2020, la percepción de la desigualdad de género entre las trabajadoras **se triplicó** en comparación con la medición de 2012 (CIFRA-APU-ONU Mujeres).

VIOLENCIA ONLINE

47% vivió violencia online durante su experiencia profesional: **3 de cada 10** consideran que aumentó tras la pandemia; **6 de cada 10** que se mantuvo igual.



PERSPECTIVA INTERSECCIONAL Y FEMINISTA



Necesaria para visibilizar **dinámicas estructurales de desigualdad** - brecha salarial, segregación vertical, multitasking laboral y familiar, micromachismos, acoso laboral y/o sexual- y **diferencias territoriales, étnicas y generacionales**.

cotidianomujer.org.uy

Figura 1. Resumen de hallazgos.

Resumen Ejecutivo

Cotidiano Mujer realizó un análisis de la situación laboral de las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios en Uruguay, con el objetivo de actualizar la información disponible e indagar sobre los efectos de la pandemia de Covid-19. En noviembre de 2020 se relevaron las experiencias de 101 trabajadoras a través de una encuesta online y 10 entrevistas en profundidad que permitieron contextualizar y matizar los hallazgos cuantitativos. La encuesta retrató trabajadoras en situaciones laborales relativamente estables -71% de trabajadoras empleadas, 55% con contrato fijo- pero también evidenció la precarización de las condiciones de trabajo, y su agravamiento tras la pandemia. Las más afectadas fueron las trabajadoras *freelance*; al menos la mitad de las trabajadoras empleadas indicaron **aumento de la jornada laboral**, la reducción de ingresos y la falta de equipo de trabajo adecuado.

- El 70 % de las trabajadoras empleadas señaló que su buen desempeño laboral y profesional estuvo afectado por la **ansiedad y el estrés**. 56% de este grupo lo atribuyó a la “gestión de múltiples tareas mientras trabaja”.
- Se destaca el aumento de la **percepción de la desigualdad de género**, que se triplicó en comparación con la encuesta desarrollada por CIFRA en 2012: cada vez más trabajadoras pueden nombrar e identificar las situaciones de desigualdad que viven por el hecho de ser mujeres.
- 4 de cada 10 encuestadas consideró que **las desigualdades de género** aumentaron tras la pandemia, de las cuales 66% indicó por motivos de “conciliación laboral familiar.”
- Al menos 40% vivió **violencia online** “algunas veces” durante su experiencia profesional, y 7% con frecuencia. De este 47%, tras la pandemia tres de cada diez trabajadoras (26%) consideran que aumentó, (55%) seis de cada diez manifiestan que se mantuvo igual.
- La **perspectiva interseccional y feminista** resulta clave para visibilizar dinámicas estructurales de desigualdad que son endémicas del mercado laboral en general y del sector de los medios en particular -tales como la brecha salarial, la segregación vertical, dificultades para gestionar múltiples tareas laborales y familiares, los micromachismos y las situaciones de acoso laboral y/o sexual- así como las diferencias territoriales, generacionales y étnicas, entre otras variables de desigualdad transversales a las identidades de género.

1. Introducción

¿Para qué analizar la situación laboral de las periodistas y trabajadoras de los medios en Uruguay? Desde hace ya varios años, el periodismo vive momentos críticos, como consecuencia de múltiples cambios sociales, tecnológicos, políticos y económicos. Sin embargo, cada vez más se reafirma su rol clave para garantizar el acceso a la información, la libertad de expresión y la pluralidad de voces en las sociedades democráticas. Por eso es fundamental que quienes trabajan en los medios y quienes hacen periodismo ejerzan su trabajo en condiciones óptimas de libertad e igualdad, y representen la diversidad de voces que componen el concierto social.

La actividad pública de las mujeres, entendida como aquella dirigida a incidir sobre la realidad, también desde la comunicación, tiene incidencia directa sobre la calidad de la democracia. Sin embargo, suele ser una zona de riesgo para las mujeres, ya que tomar la palabra en cualquier ámbito público conlleva exponerse a múltiples desigualdades y violencias, que mucho se padecen pero de las que poco se habla. La pandemia y sus consecuencias sobre las condiciones estructurales de trabajo han presentado una oportunidad única para impulsar nuevas conversaciones, visibilizando y combatiendo las desigualdades de género en los medios como en todos los espacios de poder y toma de decisiones.

En su compromiso histórico con prácticas y valores feministas de comunicación e incidencia política, Cotidiano Mujer desarrolló el proyecto “Estudio sobre el impacto de la pandemia del Covid-19 en los medios de comunicación en Uruguay: un análisis de las diferencias de género”. En ese marco, se realizó un estudio sobre la situación laboral de las periodistas y trabajadoras de los medios en Uruguay, con el objetivo de actualizar la información disponible e indagar los efectos de la pandemia de Covid19 sobre su situación laboral, profesional y personal. Este documento presenta los resultados del relevamiento de experiencias de más de 100 trabajadoras de los medios en Uruguay a través de una encuesta online y 10 entrevistas en profundidad con mujeres periodistas, realizadas en noviembre de 2020. La información cualitativa sirvió para contextualizar, enriquecer y matizar los hallazgos cuantitativos. La perspectiva interseccional y feminista guió todas las etapas de la investigación –diseño, trabajo de campo y análisis- con el objetivo de visibilizar dinámicas estructurales de desigualdad que son endémicas del mercado laboral en general y del sector de los medios en particular.

2. Antecedentes

2.1. Crisis del periodismo y pandemia

La masificación de internet a finales del siglo XX e inicios del XXI democratizó el acceso, producción y difusión de información, problematizando la exclusividad que periodistas y empresas mediáticas tenían en la creación y difusión de noticias. Se diversificaron las audiencias, los canales y los formatos de comunicación, así como los modelos de sustentabilidad financiera de los proyectos periodísticos. Cambiaron las reglas de juego en la profesión; los medios tuvieron que revisarse y reinventarse, dejando muchos profesionales -y también derechos laborales- por el camino.

Emergieron las redes sociales y con ellas se multiplicaron los espacios y tiempos para comunicar, pero también para desinformar y ejercer viejas violencias en nuevos formatos. Grandes grupos económicos e ideológicos desplegaron nuevas estrategias de concentración de la riqueza, y monopolizaron la palabra para imponer sus verdades como la única posible. La posverdad creció al amparo de nuevos fundamentalismos religiosos, económicos y políticos, alimentando discursos de odio hacia los derechos humanos, las diversidades y otredades que conviven en la sociedad. En este contexto, se fortalecieron los grandes conglomerados mediáticos imponiendo sus agendas informativas, en detrimento de proyectos periodísticos libres e independientes, capaces de reflejar voces y perspectivas diversas.

En Uruguay, como en Latinoamérica, hay un grave problema de concentración mediática (Gómez, Franco, Gelves y Thevenet, 2017) que se agravó con un proyecto para modificar la Ley de Medios vigente desde 2014. Ello fue impulsado por el nuevo gobierno electo en el país, formado por una coalición de partidos de derecha que, apenas asumió en marzo de 2020, desplegó un programa neoliberal en la economía y conservador en materia de derechos humanos, tendiente a proteger intereses privados en detrimento de los recursos públicos y los bienes comunes. En ese marco, de ser aprobada la “Ley de Servicios de Difusión de Contenido Audiovisual” presentada en mayo de 2020 en la Cámara de Diputados, “agudizará la concentración mediática y afectará el

pluralismo informativo”, según organizaciones sociales especializadas (OBSERVACOM, 2020).¹

A los problemas de propiedad, se suman otras dificultades endémicas del sector que se agudizaron con la emergencia sanitaria. Así se sucedieron anuncios de cierres de medios y reducciones de personal con despidos y/o envíos a seguro de paro, en Montevideo como en otros departamentos. La Asociación de la Prensa Uruguaya (APU) difundió varios comunicados informativos y organizó movilizaciones en la capital. A fines de marzo había casi 300 trabajadores de varios medios de comunicación enviados al seguro de paro total o parcial (García Arenales, 2020). Cinco meses después, en agosto 2020, el número de trabajadores/as de los medios afectados/as ascendió a 350 y APU organizó movilizaciones frente al Palacio Legislativo (Telesur, 2020). Si bien las empresas justificaron sus decisiones con la recesión económica generada por la pandemia, los/las trabajadores/as denunciaron que en muchos casos fue una excusa para reducir plantillas y derechos. A ello se suma la reestructura de los medios de comunicación públicos que impulsó el nuevo gobierno, decidiendo entre otras medidas la “no renovación de más de 40 contratos definida por las autoridades del Servicio de Comunicación Audiovisual Nacional (Secan) por considerar que no se ajustan a los lineamientos de la nueva administración” (González, 2020).

El acceso al seguro de paro parcial fue promovido por el Poder Ejecutivo para abarcar a trabajadores/as de todos/as los sectores de actividad afectados por la crisis económica del Covid-19 (Presidencia, 2020). Las solicitudes para el subsidio por desempleo se dispararon en marzo 2020, alcanzando picos históricos y un aumento del 666,2% con respecto a febrero (Bene, 2020), cuando aún no se había declarado la emergencia sanitaria en el país.

En este escenario de incertidumbres y tendencia al aumento del desempleo, la consultora uruguaya Quatromanos relevó rápidamente los efectos de la pandemia en el sector del periodismo. En mayo de 2020 difundieron los resultados de una encuesta realizada a mujeres y varones periodistas en Uruguay (empresasdeluruguay.com, 2020). La mayoría indicó que la pandemia generó un aumento del volumen de trabajo (57,8%) pero también “temor” por la estabilidad laboral (86%). En estos resultados se evidencia una de las grandes paradojas o contradicciones que reveló la emergencia sanitaria en materia de información y periodismo: por un lado, los y las profesionales temen perder su empleo en un contexto incierto, de cierre de medios, cancelación de pautas publicitarias y reducciones de personal. Por otro lado, la tarea periodística de búsqueda, selección, edición y difusión de información de calidad se vuelve esencial como bien de interés

¹ Según OBSERVACOM, la nueva Ley de Medios presentada (N°19.307) “triplica la cantidad de medios que puede acumular actualmente una misma persona o empresa, al pasar de 3 a 8 licencias, exime de los límites de acumulación a quienes tienen menos del 30% de capital accionario en cada medio; deroga todas las disposiciones anticoncentración en la TV paga; promueve la extranjerización de la propiedad de las empresas de TV paga (...) entre otros aspectos”

público en tiempos de crisis. La población demanda más y mejor información, pero queda expuesta a una gran cantidad y circulación de datos y mensajes (que hay que seleccionar y ponderar) así como de noticias falsas (que hay que rastrear, desmentir y eventualmente denunciar). A este respecto, la Organización Mundial para la Salud (OMS) acuñó el término “infodemia” para referirse a: la “sobreabundancia de información” y advertir sobre su peligro: “durante la emergencia sanitaria, se están difundiendo rumores, desinformación e información errónea, lo cual puede crear confusión y desconfianza entre la población y restar eficacia a la respuesta de salud pública” (ONU, 2020).

En la encuesta de Quatromanos, el 67,6% de las y los periodistas percibieron un aumento de *fake news* (noticias falsas) durante la pandemia y un 46,1% sostuvo que afectaron “de algún modo su trabajo periodístico”. Además, ocho de cada diez pensaban que había aumentado el interés de los y las uruguayas por mantenerse informados/as en ese período y consideraron que la cobertura de los medios sobre el tema en Uruguay “es “buena” (53,9%) o “muy buena” (27,5%).” Los resultados obtenidos por la consultora tienen el gran valor de ser una de las primeras fotos de la situación laboral del periodismo uruguayo, en plena pandemia. Sin embargo, la encuesta no fue diseñada con perspectiva de género, es decir, teniendo en cuenta el impacto diferenciado sobre hombres y mujeres. Ello queda reflejado, por ejemplo, en la pregunta sobre teletrabajo, que concluye que “la mayoría absoluta (54,5%) considera que ello no ha afectado la calidad de su trabajo periodístico.” Al no difundir detalles de la muestra, no es posible determinar cuántas mujeres periodistas respondieron ni cuáles eran los contextos familiares de quienes consideraron que el teletrabajo no afecta la calidad de su trabajo. Como veremos en los resultados de la encuesta realizada por Cotidiano Mujer, varias de las encuestadas expresaron dificultades vinculadas a desigualdades de género, por ejemplo, a la hora de gestionar sus roles laborales y familiares en condiciones de confinamiento y trabajo a distancia.

2.2. Género y periodismo

La perspectiva de género es fundamental para analizar el impacto diferenciado que múltiples desigualdades estructurales en la sociedad tienen sobre grupos sociales diversos, marcados por variables de diferencia y otredad con respecto a un ser aparentemente universal, pero que en realidad responde a modelos hegemónicos de masculinidad. Combatir este sesgo histórico y equiparar derechos y oportunidades requiere adoptar medidas concretas por parte de múltiples actores -públicos, comunitarios y privados, locales, regionales y globales- en todas las esferas de la vida. En el ámbito de los medios de comunicación, el punto J de la Plataforma de Acción de Beijing² fue pionero al enumerar, hace ya más de 25 años, acciones y objetivos

² La Plataforma de Acción de Beijing se creó en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, China, 1995) y comprometió a 189 gobiernos a adoptar medidas en 12 áreas de “especial preocupación: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones,

estratégicos para garantizar el acceso de las mujeres a los medios y tecnologías de la información, así como para terminar con los estereotipos de género en los medios.

Las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios no siempre ejercen su trabajo en condiciones óptimas de libertad e igualdad, ni alcanzan puestos de decisión, entre otros obstáculos. Las desigualdades de género constituyen uno de los mayores inconvenientes para las trabajadoras, que no sólo afectan su acceso a oportunidades laborales sino también a vidas libres de violencias.

En Uruguay, se destaca el estudio pionero “Las condiciones del ejercicio profesional de mujeres y hombres de los medios de comunicación”, realizado en 2012 por la Consultora CIFRA para APU y con el apoyo de ONU Mujeres. En ese entonces, la recientemente creada Comisión de Género de APU encomendó esta investigación para hacer un diagnóstico de la profesión: perfiles, trayectorias laborales y tendencias. Una de las principales contribuciones fue la elaboración y medición de un “índice de percepción de la desigualdad de género”, que evidenció de forma incipiente cómo las trabajadoras identificaban obstáculos y violencias en su actividad laboral cotidiana.

A nivel global y regional, varias investigaciones y encuestas con perspectiva de género revelaron éstos y otros desafíos que las mujeres periodistas enfrentan en su trabajo cotidiano, tanto “con” como “sin” pandemia. Cada cinco años, la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC) impulsa el proyecto Monitoreo Global de Medios (GMMP) para analizar la (sub)representación de las mujeres tanto en su rol de sujetas de las noticias, como autoras y expertas en determinados temas (GMMP, 2020).

Un tema especialmente sensible es la violencia online en una profesión cada vez más atravesada por la digitalización de contenidos y la exposición pública a través de las redes sociales. En este contexto, las mujeres periodistas se han convertido en blanco de numerosos ataques, como alertó ya en 2018 un estudio impulsado por la International Women’s Media Foundation (IWWMF), basado en una encuesta a 597 periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación del mundo. Los resultados evidenciaron que “casi 2 de cada 3 encuestadas dijeron que habían sido amenazadas o acosadas en línea al menos una vez” (IWWMF, 2018). Como consecuencia, el 40% dijo que se autocensuraba y “evitaba informar sobre ciertas historias” que pudieran provocar agresiones hacia ellas y su trabajo.

La coyuntura de pandemia evidenció un recrudecimiento de todo tipo de violencias, inclusive aquellas dirigidas a profesionales del periodismo (Posetti, Bell y Brown, 2020) y las violencias basada en género (VBG), debido principalmente al confinamiento doméstico como medida sanitaria generalizada, sin considerar los peligros inherentes a los hogares con agresores. En la intersección de ambas violencias, las

mecanismos institucionales, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, y las niñas” (ONU Mujeres LAC, 2020).

mujeres periodistas fueron blanco de numerosas agresiones, al punto que la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, Dubravka Šimonović, dedicó su informe anual a "La erradicación de la violencia contra las periodistas" (UNESCO, 2020).

La Federación Internacional de Periodistas (FIP) realizó dos encuestas reveladoras sobre periodismo y pandemia, evidenciando niveles preocupantes de incertidumbre, precariedad e incluso violencia. En junio del 2020 encuestaron a 558 mujeres periodistas de 52 países: "Más de la mitad de las encuestadas reconocieron un aumento de las desigualdades de género en las empresas, con consecuencias devastadoras en su conciliación de la vida laboral y privada (62%), las responsabilidades laborales (46%) y los salarios (27%)" (FIP, 2020a). Unos meses antes, otra encuesta realizada en abril de 2020, reveló la situación crítica del periodismo a nivel mundial, en base a las respuestas de 1308 periodistas de 77 países: "Tres de cada cuatro periodistas han sufrido restricciones, obstrucciones o intimidaciones al informar sobre el Covid-19 (...) Casi todos los periodistas independientes han perdido ingresos u oportunidades de trabajo y más de la mitad de los periodistas han sufrido estrés y ansiedad" (FIP 2020b).

Por su parte, UNESCO y el Centro Internacional para Periodistas (ICFJ) realizaron a fines de 2020 otra encuesta mundial focalizada en la violencia en línea contra las mujeres periodistas, con 714 profesionales de 125. Algunos de los resultados recabados resultaron realmente escalofriantes: "El 73% de las mujeres encuestadas dijo haber sufrido violencia en línea", con "amenazas de violencia física (25%) y sexual (18%)" hacia ellas y hacia personas de su entorno (13%)" (Posetti et al., 2020). Algunas de estas amenazas online derivaron en agresiones reales (20%). A pesar de los altos porcentajes de agresión, sólo 1 de cada 4 mujeres "denunció los incidentes de violencia en línea a sus empleadores". En cambio, como consecuencia de las agresiones varias periodistas se autocensuraron (30%): "el 20% afirmó que había dejado de interactuar en línea y el 18% impidió la participación del público específicamente" (Posetti et al., 2020).

Finalmente, otro antecedente relevante a nivel regional es la investigación "Ser periodista en Twitter", realizada por las organizaciones Comunicación para la Igualdad (Argentina) y Sentiido (Colombia), con apoyo del Programa Internacional para el Desarrollo de la Comunicación (PIDC) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). El estudio relevó la violencia digital de género hacia periodistas en 7 países latinoamericanos y concluyó que tanto varones como mujeres son objetos de ataques varios en esa red social "por sus opiniones personales y políticas, más que por sus notas y esto limita su libertad de expresión. Pero, a diferencia de ellos, [las mujeres periodistas] reciben más expresiones que ponen en duda su capacidad intelectual, cuestionamientos a su apariencia física y expresiones sexistas" (Cuellar y Chaher, 2020).

3. Metodología

Para el análisis de la situación en Uruguay, se impulsaron dos instancias para que las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación del país pudieran compartir de forma anónima sus experiencias y opiniones: una encuesta online respondida por 101 participantes y 10 entrevistas en profundidad. Ambas instancias abordaron temas tales como las trayectorias formativas y profesionales, el contexto familiar y los desafíos del entorno laboral en el ecosistema de medios actual, con especial foco en las desigualdades de género y el contexto de pandemia.

3.1. La mirada cuantitativa

Entre octubre y noviembre de 2020 se realizó la encuesta online con un cuestionario diseñado desde una perspectiva de género, prestando especial atención a las consecuencias de la pandemia sobre el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, los cambios en el ejercicio de la profesión y las situaciones de violencia que muchas trabajadoras enfrentan o enfrentaron en sus contextos laborales. En total, participaron 118 trabajadoras del sistema de medios uruguayos, de las cuales se analizaron los 101 cuestionarios completos (aquellos respondidos en su totalidad, sin omitir ninguna pregunta).

La encuesta fue autoadministrada y la convocatoria se dirigió de forma personalizada al público objetivo por diversos canales. Se difundió entre periodistas y trabajadoras de los medios registradas en la base de datos de Cotidiano Mujer, con quienes se tenía contacto previamente por haber realizado actividades y/o colaboraciones conjuntas, en especial el Encuentro de Mujeres Periodistas con la Comisión de Género de APU y la Red de Mujeres Periodistas. Se enviaron invitaciones personalizadas por redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter) y se publicó la convocatoria en la página de Facebook de la Red de Mujeres Periodistas de Uruguay, que funciona como un grupo de membresía cerrada. A su vez, se pidió a cada encuestada que replicara la invitación entre colegas, configurando un muestreo de bola de nieve. Hubo especial preocupación por hacer una convocatoria amplia entre las trabajadoras y llegar a

las mujeres del interior del país, cuyas experiencias particulares suelen quedar invisibilizadas y/o desatendidas. A pesar de estos esfuerzos, la amplia mayoría de encuestadas resultó ser residente en Montevideo. A esta distribución territorial mayoritaria, se suma otra variable preponderante: la ascendencia étnica “blanca”, como se detalla en la información de perfil de las (ver Figura 1).

Para entender cómo los cambios acaecidos por la pandemia afectaron a las mujeres periodistas y trabajadoras de los medios, la encuesta indagó en tres dimensiones clave: el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las desigualdades de género. Nuestro trabajo de campo hizo especial hincapié en comprender dos aspectos que, si bien no son consecuencia directa de la pandemia, se han intensificado en esta coyuntura de confinamiento y emergencia sanitaria: la violencia online y el considerable aumento de estrés y ansiedad. Así lo han visibilizado la Federación Internacional de Periodistas y la UNESCO en las encuestas realizadas a mediados de 2020 a nivel global (FIP, 2020a; UNESCO, 2020), que evidenció el aumento del estrés laboral y las afectaciones a la salud mental de las trabajadoras, entre otros temas.

Al diseñar el módulo de la encuesta vinculado a las consecuencias del Covid19 en Uruguay, también agregamos un conjunto breve de preguntas relativas a estos fenómenos.

Además de tomar como insumo las encuestas internacionales, el diseño del cuestionario cuantitativo se inspiró en el estudio nacional “Las condiciones del ejercicio profesional de mujeres y hombres de los medios de comunicación”, realizado en 2012 por la Consultora CIFRA, con el apoyo de ONU Mujeres y por encargo de la Comisión de Género de APU. De esta encuesta, se replicó un módulo de cinco preguntas diseñadas para construir un “índice de percepción de discriminación de género” que las trabajadoras tienen de sus entornos laborales. Una de las hipótesis planteadas es que los hitos sociales y culturales vividos por las trabajadoras en los 8 años transcurridos entre la encuesta de 2012 y la de 2020, ofrecen condiciones propicias para modificar los valores del índice de percepción de discriminación de género (a mayor percepción = mayor conciencia y/o sensibilización sobre la discriminación).³

Perfil de las encuestadas

En total se analizaron las respuestas de 101 encuestadas,⁴ cuyos perfiles sociodemográficos presentaron las siguientes características:

- la mitad de las encuestadas tiene entre 31 y 45 años, un 20% son menores de 30 y un 30% es mayor de 45.

³ Para profundizar en las preguntas y universo muestral que conforman este índice, ver ANEXO B.

⁴ En el texto se diferencia entre encuestadas y entrevistadas, según las participantes hayan colaborado con la recogida de datos cuantitativa o cualitativa respectivamente.

- El 90% de las participantes indicó tener ascendencia racial blanca y solo el 4% indicó tener ascendencia afro o negra.
- Casi las tres cuartas partes están radicadas en la ciudad de Montevideo.
- El nivel educativo alcanzado por el 83 % de las participantes es universitario o terciario superior. Además, el 56% de las encuestadas recibió formación universitaria relacionada a la comunicación
- Las mujeres mantienen la tendencia a postergar la maternidad o bien a tener familias pequeñas: el 78% de las trabajadoras tienen un hijo o no tienen ninguno (53%).



Figura 2. Resumen del perfil sociodemográfico y laboral de las encuestadas en 2020.

Al comparar los resultados sociodemográficos de 2020 con la encuesta realizada en 2012 por CIFRA, se constató una leve diferencia en el perfil etario de la muestra, con aumento en la edad promedio de las entrevistadas. En cambio, los porcentajes de otras variables tales como el nivel educativo alto y la tendencia a tener pocos o ningún hijo, se mantuvieron en el perfil de las encuestadas de ambos períodos.

3.2. La mirada cualitativa

Para complementar, contextualizar y profundizar los resultados de la encuesta, en noviembre de 2020 se invitó a varias mujeres periodistas a realizar una entrevista en profundidad.⁵ Finalmente, se concretaron 10 entrevistas de entre 30 y 90 minutos de duración a través de Zoom o Whatsapp, que fueron grabadas con el consentimiento de las participantes y el compromiso de mantener su anonimato. Cada entrevista fue desgrabada y procesada con el software para análisis cualitativo de datos Atlas.ti, a los efectos de identificar temas emergentes y transversales que permitieran encontrar patrones, coincidencias y discrepancias sobre los temas planteados.

El perfil sociodemográfico de las entrevistadas permitió revertir levemente el sesgo territorial de la encuesta, ya que participaron residentes en Montevideo (4), Maldonado (1), Salto (3), Colonia (1) y Paysandú (1). La mayoría eran periodistas de oficio y sólo tres habían completado estudios terciarios en comunicación. En cuanto al contexto familiar, siete entrevistadas tenían uno o más hijos, y las tres entrevistadas más jóvenes (menores de 35 años) no tenían hijos. Sus testimonios están atravesados por experiencias de precariedad e incertidumbre laboral que, si bien pueden ser entendidas como inherentes a las condiciones en que muchas veces se ejerce el periodismo actualmente, tienen que ver con su condición de mujeres periodistas. Es decir, que son resultado de la articulación de la identidad de género con otras variables que las condicionan como mujeres madres, mujeres jóvenes y/o mujeres del interior.

⁵ Ver cuestionario guía en Anexo A.

4. Resultados

4.1. Situación laboral de las encuestadas

A noviembre de 2020 y transcurridos 8 meses desde que se declaró la emergencia sanitaria en el país, los resultados revelaron una **situación laboral** relativamente estable para la mayoría de encuestadas:

- 71% empleadas
- 68% con contratos estables (fijos 55% + 12% indefinidos)
- 43% en un único empleo.

Entre quienes no estaban empleadas al momento de la encuesta, el 21% declaró ser *freelance*, independiente o socia cooperativa, y sólo un 8% indicó estar desempleada o en seguro de paro, como se resume en la tabla abajo.

Situación Laboral Actual	%
Empleada	71%
Desempleada	6%
En seguro de paro total	2%
Freelance	10%
Cooperativista / Independiente	11%
TOTAL	100%

Tabla 1. Situación laboral de las trabajadoras en los medios de comunicación en Uruguay, 2020.

Entre quienes se encuentran empleadas, actualmente el 31% trabaja en TV abierta, el 25% en Radio y el mismo porcentaje en prensa escrita. El cuarto tipo de medio indicado como empleador actual son los portales web (13%). Otros datos interesantes emergen del relevamiento del tipo de tareas que las participantes indicaron que desempeñan, y los temas de cobertura. Se puede afirmar que la mayoría de las tareas realizadas por las encuestadas son mayoritariamente vinculadas a roles no visibles o “tras bambalinas”: redacción de contenidos, producción y edición. La redacción de contenidos fue la tarea más señalada por seis de cada diez trabajadoras y alcanza los valores más altos entre las empleadas en portales web (91%) y prensa (81%).

Una entrevistada joven residente en Montevideo y vinculada al periodismo deportivo indicó que en ese ámbito y en particular en la radio, predominan roles de género bastante marcados:

Las mujeres tenemos como un rol más de producción y menos de protagonismo digamos, de liderar equipo, por lo menos al aire (...) No es el mismo desarrollo profesional ser productora. Y no es que sea menos, pero se pone como en un lugar de protagonismo a un conductor de un programa, digamos, y no a una mujer que de repente está mucho más calificada para el puesto por ejemplo. Ahí hay un acceso bastante poco igualitario.



El 43% de las comunicadoras indicaron desempeñar el rol de conducción o co-conducción (mayoritariamente en radio⁶). Ahora bien, del total de comunicadoras que tiene un rol de conducción o co-conducción, el 60% también desempeña tareas de producción y el 40% además edita. Estos datos podrían indicar que buena parte de las mujeres que tienen un rol visible en los medios, deben ser su propio respaldo técnico. Además, se constata el perfil versátil y flexible que actualmente exige el sector, donde no alcanza tener un conocimiento específico sino ser todo terreno: generar contenido, producirlo, editarlo, entre otros.

El **multitasking** (realizar múltiples tareas) es bastante frecuente en los medios y fue mencionado en las entrevistas en profundidad por varias periodistas como uno de los grandes desafíos de la profesión, sobre todo entre quienes trabajan en el interior del país. Una entrevistada de Paysandú, mayor de 45, lo expresó así: “Viste que acá somos como comunitarios: hacemos notas, hacemos entregas, somos noteros”. Aunque pueda tener ventajas, uno de los problemas de ejercer múltiples tareas en un mismo medio es que las

⁶ Más de la mitad de las comunicadoras (58%) que desarrollan tareas de conducción o co-conducción, trabaja en Radio.

responsabilidades tienden a aumentar, pero no así la remuneración, como explicó otra periodista del interior menor de 35 años:

Mis tareas eran de cronista, en redacción, y eso figura en mi recibo de sueldo. Pero en realidad, soy una comodín: saco y edito fotos, edito textos, hago de corrector, hago de todo. Cubro instancias, también trabajé para [otra sección] cuando me pedían.

Cuando analizamos las condiciones de trabajo relevadas en la encuesta, se evidencia que las trabajadoras tienen una alta dedicación horaria: el 40% declaró tener jornadas semanales superiores a las 40 horas, porcentaje que se mantiene desde la medición del año 2012.

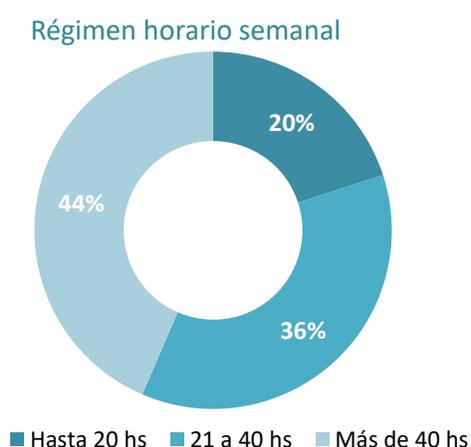


Gráfico 2. Dedicación horaria laboral.

En las entrevistas cualitativas con mujeres periodistas hubo varias referencias a las largas jornadas laborales, siempre condicionadas por el imprevisible devenir noticioso, sin adecuarse a los contratos firmados, ni a las necesidades familiares, ni a un aumento salarial proporcional. Ello repercute en las trayectorias profesionales de las mujeres periodistas en varios sentidos. Por ejemplo, varios testimonios revelaron cómo las trabajadoras madres condicionaron sus elecciones profesionales y sus oportunidades de crecimiento profesional en función del bienestar de sus hijos e hijas, aunque ello implicara renunciar a cierta estabilidad económica o a acceder a oportunidades de ascenso:

Necesitaba tener un horario madre. Porque este trabajo es muy demandante, sobre todo cuando trabajas en el formato noticioso, que muchas veces tu jornada laboral nunca es de ocho horas y de repente estás en una cobertura y no podés

decir "esperen: dejen al escena quieta que voy a buscar a mi hijo a la escuela y vuelvo." (Sandra, 47)

Por su parte, las trabajadoras jóvenes entrevistadas expresaron su disconformidad con las ya bajas remuneraciones que reciben, sumado a las horas extra y los altos niveles de exigencia:

Me gustaría volver a trabajar en los medios, pero ya no en cualquier cosa. O sea: no estoy para agarrar por 20.000 pesos a trabajar en un diario que me exploten 12 horas por día. Que en otro momento te hubiese dicho "sí, sí, con tal de ser periodista lo que sea." (Karina, 26)

Desde hacía varios meses antes de participar en la entrevista, Karina estaba desempleada, sin trabajar en los medios, salvo una colaboración puntual que cobraba según la publicidad que consiga. Había montado un proyecto personal que nada tiene que ver con periodismo y que le daba algunos ingresos.

Mientras la alta dedicación horaria de las trabajadoras en los medios se mantiene desde la medición de CIFRA en 2012, a finales de 2020 se evidenció una tendencia al aumento del **multiempleo**. Es decir, las mujeres en los medios trabajan proporcionalmente las mismas horas que hace 8 años, pero tienden a tener más de un puesto de trabajo. Cuatro de cada diez trabajadoras empleadas tienen un solo empleo en un medio de comunicación (mientras que en el 2012 eran seis de cada diez en esa condición). El 50% de las trabajadoras declaró tener más de un empleo, de las cuales tres de cada diez tienen pluriempleo en el sector de los medios de comunicación.

Cantidad de Empleos	%
Tengo un sólo empleo, en un medio de comunicación	43%
Tengo más de un empleo, en medios de comunicación	31%
Tengo más de un empleo, al menos uno no vinculado a medios de comunicación	21%
Tengo un sólo empleo, no vinculado a medios de comunicación	4%
Tengo más de un empleo, ninguno vinculado a medios de comunicación	1%
TOTAL	100%

Tabla 2. Cantidad de empleos de las encuestadas.

El **multiempleo** fue mencionado sobre todo por periodistas que trabajan fuera de Montevideo: "Acá en el interior como para ganar un sueldo digno digamos, hay que trabajar en más de un medio", dijo una periodista joven de Colonia. Aunque el multiempleo se asocia a la precariedad laboral, puede llegar a ser una estrategia para navegar esa misma precariedad, como evidenció el testimonio de una colega de otro

departamento cuya diversificación laboral le permitió sobrevivir al despido de su empleo principal tras la pandemia.

4.2. Efectos de la pandemia en la situación laboral de las trabajadoras

La pandemia de Covid19 impactó en todos los sectores económicos y laborales, incluyendo la industria de los medios de comunicación. Varios medios privados tuvieron que cerrar, reducir sus plantillas de trabajadores/as temporal o permanentemente, y/o revisar sus modelos de negocio. Como observó una entrevistada que se desempeña en un portal de noticias online, no se puede generalizar el impacto de la pandemia en todos los medios, sino que hay que considerar cómo afectó de forma diferenciada según el tipo de medios. Destacó que mientras las ediciones impresas parecen ser las más “golpeadas”, “la situación en TV y radio varía y se han reestructurado.” En su caso, la avidez informativa generada por la emergencia sanitaria aumentó las visitas al sitio web de noticias para el que trabaja. A pesar de este aumento de tráfico de visitas y ante la incertidumbre generalizada, los anunciantes dejaron de apoyar temporalmente el medio y se vivieron dificultades económicas:

Creo que este año ha sido un desafío, y muchas pruebas juntas, donde nos enfrentamos a la contradicción de tener muchas dudas a nivel económico, y muchas certezas a nivel de tráfico. O sea, nos fue mejor que nunca, pero teníamos ahí un desfase con los anunciantes, y bueno tuvimos esa situación de incertidumbre donde se esperaba mucho de nosotros.

La reducción de personal temporal o definitiva que realizaron varios medios, implicó, por un lado, una pérdida parcial o total de puestos de trabajo, salarios y derechos, y por otro lado, una sobrecarga de trabajo para quienes mantuvieron sus puestos pero debieron cubrir las tareas que antes desempeñaban otros/as trabajadores/as, en un contexto donde la demanda informativa tendió a aumentar. Los desafíos, contradicciones e impactos diferenciados sobre las trabajadoras en este escenario se reflejaron en los resultados de nuestro trabajo de campo. A continuación, presentamos un resumen de los principales hallazgos cuantitativos (en **negrita**), junto a citas tomadas de las entrevistas en profundidad que sirven para contextualizar, matizar e incluso problematizar las cifras y dotarlas de vivencias concretas.

Según datos de nuestra encuesta, las trabajadoras empleadas no fueron tan duramente afectadas en su acceso al empleo y sus condiciones laborales como sí lo indicaron las trabajadoras *freelance*. Igualmente, ambas categorías de trabajadoras fueron afectadas por situaciones y períodos de inestabilidad laboral:

- **El 50% de las trabajadoras que se declararon *freelance* y el 45% de las que manifestaron estar empleadas, pasaron por un período de desempleo parcial, temporal o estuvieron en seguro de paro a raíz de la pandemia.**

Hubo casos en los que las trabajadoras sacrificaron parte de sus derechos laborales para mantener su puesto laboral. Ana (35) solía estar contratada a tiempo completo en un medio importante de una ciudad del interior. Declarada la pandemia, ella y sus compañeros pasaron a seguro de paro parcial ante el BPS (Banco de Previsión Social), aunque continuaron trabajando a tiempo completo y la empresa cubrió el resto del salario en negro. La empresa “ofreció” ese “acuerdo”, bajo la condición de que todos/as aceptaran. Y aceptaron; aunque sabían que perdían salario y derechos (aguinaldo y aportes, entre otros), consideraron que era preferible al desempleo en un momento crítico para la economía en general, y para el periodismo en particular. La entrevistada explicó que en otros medios “mandaron trabajadores al seguro [de desempleo] y después cuando volvieron hicieron una reducción salarial. Y muchos de mis ex-colegas no aceptaron la revisión salarial, y quedaron sin laburo.” Aseguró que el medio para el que trabaja “vende y factura lo más bien en publicidad”, incluso “venden más ediciones”. Para ella y otras trabajadoras, la reducción salarial o de personal no siempre respondió a una disminución de ingresos de las empresas, sino a un oportunismo empresarial para reducir gastos.

- **La pandemia perjudicó especialmente a las trabajadoras *freelance*, tanto en su acceso al trabajo como en sus condiciones de trabajo: El 60% indicó que se redujeron sus oportunidades de trabajo y el 50% se vio perjudicada por la cancelación de encargos. En cuanto a las condiciones de trabajo, la mitad del total declaró haber sido afectada por la pérdida de beneficios y la falta de equipos para desarrollar trabajo remoto desde sus casas o sobre el terreno.**
- **La reducción de ingresos y la falta de equipo de trabajo adecuado también fueron indicados por un 50% de las trabajadoras empleadas.**
- **En el grupo de las trabajadoras empleadas, casi la cuarta parte manifestó que su *acceso* al empleo no se vio afectado por la pandemia. Sin embargo, el 52% del total de las trabajadoras empleadas declaró que sus *condiciones laborales* empeoraron con un aumento de la jornada laboral. Ello es preocupante en una población que ya tenía jornadas laborales extensas antes de la pandemia: 37% de estas trabajadoras dijeron tener un régimen semanal mayor a 40 horas, mientras que el 50% trabajan semanalmente menos de 40 horas.**

En los testimonios en profundidad, algunas entrevistadas atribuyeron el aumento de su jornada laboral a las necesidades de adaptar el trabajo a la modalidad a distancia y a procesar mayores volúmenes de información que circulaban en todo momento. Una periodista que realiza un programa radial diario en Salto, comentó que le resultó difícil el

teletrabajo, incluso teniendo todo el equipamiento tecnológico disponible en su casa: “hacer todo por llamada telefónica, y después editar todo el programa, fue agotador”. Otra periodista de web contó que a partir de marzo 2020 se levantaba muy temprano para leer noticias de otras partes del mundo, para seleccionar los contenidos a publicar y pensar bien cómo presentarlos. Su ya extenso horario laboral quedó sujeto a nuevos parámetros con la pandemia: “realmente nosotros no podemos irnos a las seis de la tarde, si el informe del SINAÉ⁷ llega a las ocho”, expresó sin resignación, convencida de que es parte de su labor periodística. Otra entrevistada que se desempeñaba en TV recordó: “En la pandemia, yo laburé más que nunca (...) los tres primeros meses estuvieron complicados. Muchas horas de trabajo, tuvimos que adaptarnos a trabajar con compañeros a distancia, fue un desgaste para el grupo importante.”

- **El 38% de las participantes tanto empleadas como *freelance* indicó que la pandemia implicó un cambio en los temas que solía cubrir.**
- **Por otra parte, el 12 % de las trabajadoras empleadas indicaron haber encontrado mayor restricción de la libertad de expresión y más dificultades en el acceso a la información pública.**

Una entrevistada mencionó que fue muy difícil informar durante los primeros meses de la pandemia y puso como ejemplo una alta autoridad sanitaria de su departamento -una persona reconocida por su profesionalidad- que, al sentirse presionada por las preguntas de la prensa, no quería hacer declaraciones:

Cuando [las autoridades] nos llaman, estamos, así que cuando nosotros [los y las periodistas] necesitamos la información, la tenemos que tener (...) Ahora, si ellos consideran que por “h” o por “b”, no te la quieren dar, como que te desprecian. Y eso es algo que yo siempre le digo a los colegas, que es algo que tenemos que trabajar.

- **Tanto las trabajadoras empleadas como las *freelance* señalaron que tras la pandemia el ejercicio de su trabajo se vio afectado por dos tipos de hostigamiento: por parte de las personas con las que trabaja (17%) y por parte de usuarios /as de redes sociales (19%).**
- **Consultadas por cómo la pandemia afectó su salud, los aspectos más señalados fueron dolores musculares (39%) y problemas de sueño (36%), aunque un tercio de las encuestadas también indicó que no habían sufrido “ningún efecto” (33%).**

⁷ SINAÉ: Sistema Nacional de Emergencias, organismo encargado de gestionar la información sobre la pandemia en Uruguay.

Otros efectos de la pandemia sobre la salud (P33)

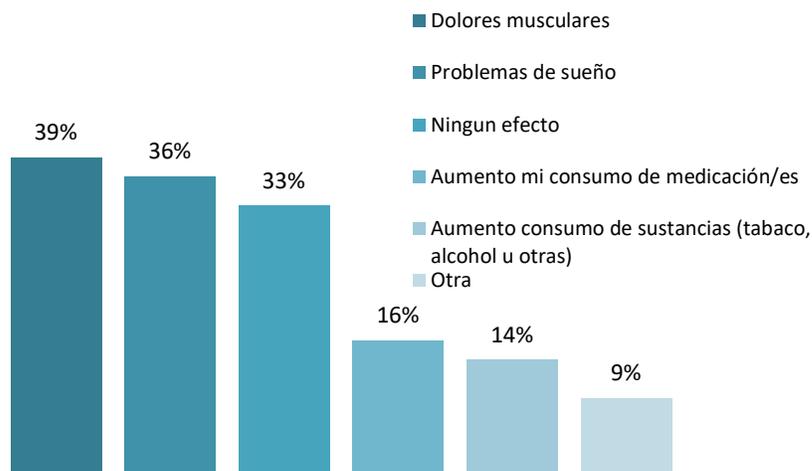


Gráfico 3. Otros efectos de la pandemia sobre la salud de las trabajadoras encuestadas.

- El 70% de las trabajadoras encuestadas manifestaron que la pandemia aumentó sus niveles de ansiedad y estrés, afectando su desempeño laboral y profesional. Entre las principales causas señaladas están la “gestión de múltiples tareas mientras trabaja” (56%), la “pérdida de trabajo o de ingresos” (48%), “el miedo propio a la pandemia” (31%) y las “dificultades de cuidado de la familia” (28%), como se observa en el gráfico abajo:

Cuál/es considerás que son las causas de estrés? (P35)

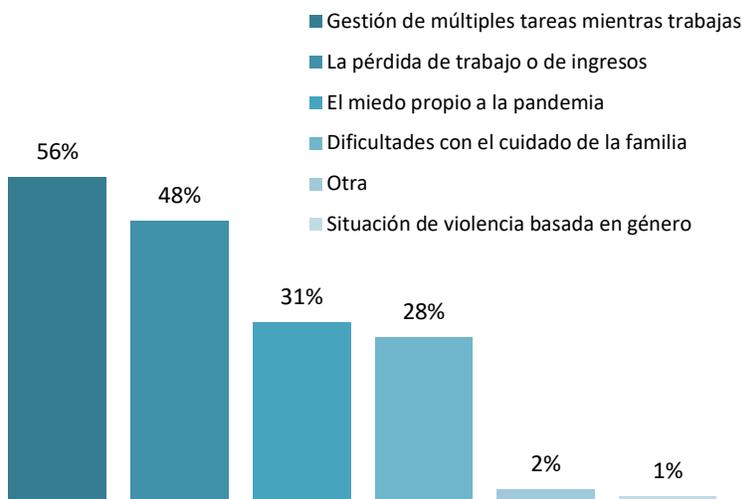


Gráfico 4. Causas de estrés.

El aumento de la ansiedad y el estrés es comprensible en esta coyuntura teniendo en cuenta que el rol que cumplen las trabajadoras las deja particularmente expuestas: en algunos casos, a focos de contagio; en otros casos, a la permanente interacción con agentes involucrados en el abordaje de la situación, así como a la actualización de información permanente sobre una situación sin precedentes, con aristas complejas desde el punto de vista humano. Así lo expresó Sandra (47): “Me sentí muy expuesta en la pandemia. No expuesta al virus sino, como muy expuesta a esta necesidad de estar informando todo el tiempo, 24/7. Yo te diría que eso lo viví con mucho estrés, los primeros tres meses”.

Al principio de la pandemia, los protocolos sanitarios no estaban claros o no se cumplían, según emergió de algunos testimonios de las entrevistas en profundidad. En Salto, que fue uno de los departamentos con más contagios después de Montevideo, una periodista indicó que le resultaba alarmante que se exigieran ciertos cuidados “cuando venía alguna autoridad, pero después cuando estábamos en una conferencia de prensa, muchas veces no se toman los recaudos”. Una de las entrevistadas que se desempeña en TV, expresó que la empresa apoyó a los y las trabajadoras/es con medidas de cuidado sanitario a demanda:

Lo fuimos pidiendo nosotros a medida que íbamos también interactuando. Porque al principio te decían “no te pongas la máscara para no generar pánico”, y después al revés. (...) Fue todo un aprendizaje. Desde el punto de vista emocional, de apoyo, la empresa no lo previó; tampoco lo pedimos, eso es verdad, tampoco nunca nadie planteó.

- **Al preguntarles si el medio en el que trabajan había tomado algún tipo de medida tendiente a preservar su salud mental, el 67% de las participantes de la encuesta respondió que no.**

Las estrategias para lidiar con situaciones de estrés y ansiedad al inicio de la pandemia no surgieron de las empresas mediáticas sino de iniciativas individuales y/o colectivas, como se evidenció en las entrevistas. Daniela (47) dijo: “en marzo yo la verdad dormía poco, me levantaba muy temprano a ver los sitios de España, Francia, a ver qué había pasado. Estaba muy pendiente de los números, de los fallecidos en Europa.” A ello se le sumó el confinamiento con hijos pequeños, el teletrabajo y la falta de actividad física. En la medida en que recuperó sus rutinas deportivas se sintió mejor; incluso tuvo energía para empezar un posgrado en plena pandemia, porque era online y por las noches: “el hecho de haber empezado a estudiar me ayudó mucho, de verdad, para equilibrar (...) me generó un desafío intelectual interesantísimo pensar en otra cosa.”

Por su parte, una entrevistada que se desempeñaba como movilera, destacó la contención mutua entre colegas, a través de un grupo de Whatsapp que usaban desde

hacía tiempo, y que se potenció a raíz de la pandemia: “Estar en un colectivo, te ayuda también. No sentirte sola. Yo creo que los pares, en la pandemia, jugaron un rol importante”, afirmó.

4.3. Pandemia y desigualdades de género

La desigualdad de género en el entorno laboral es un fenómeno transversal, de larga data y difícil detección, tanto por la multiplicidad de formas y niveles en los que se manifiesta, como por las complejidades socioculturales que obstaculizan e impiden su definición y visibilización. Gracias a los esfuerzos de concientización y sensibilización impulsados por los feminismos a nivel global, se crearon y difundieron conceptos y herramientas para identificar, nombrar -y por tanto cambiar- muchas de las desigualdades de género inherentes a la organización jerárquica de las sociedades contemporáneas.

Al ser una realidad transversal a todos los aspectos de la vida de las mujeres, la desigualdad de género aparece mencionada en varias partes de este informe. Este apartado ofrece un abordaje más focalizado, sintetizando y poniendo en diálogo los datos cualitativos y cuantitativos recabados. Primero se presentan los resultados comparativos del “índice de percepción de la discriminación de género” elaborado en 2012 por CIFRA, y su medición de 2020, que da cuenta del cambio cultural vivido en los últimos años. Luego se abordan diversas desigualdades de género que emergen del trabajo de campo, que refieren a situaciones de antes y durante la pandemia, y que evidencian tanto la gravedad de las diversas violencias basadas en género presentes en el entorno laboral de los medios, como la fortaleza y convicción con que las mujeres les hacen frente día a día.

4.3.1. Percepción de la discriminación basada en género

Uno de los aspectos en los cuales el estudio del año 2012 se enfocó fue la discriminación basada en género y en cómo las trabajadoras percibían que condicionaba su entorno laboral y su desarrollo profesional. En la encuesta que realizamos a finales de 2020 replicamos las cinco variables definidas para construir el índice de percepción de discriminación.⁸ Partimos de la hipótesis de que los cambios culturales impulsados por los movimientos feministas en estos casi diez años transcurridos entre una medición y otra, deberían haber modificado los valores de ese índice.

⁸ Ver ANEXO B.

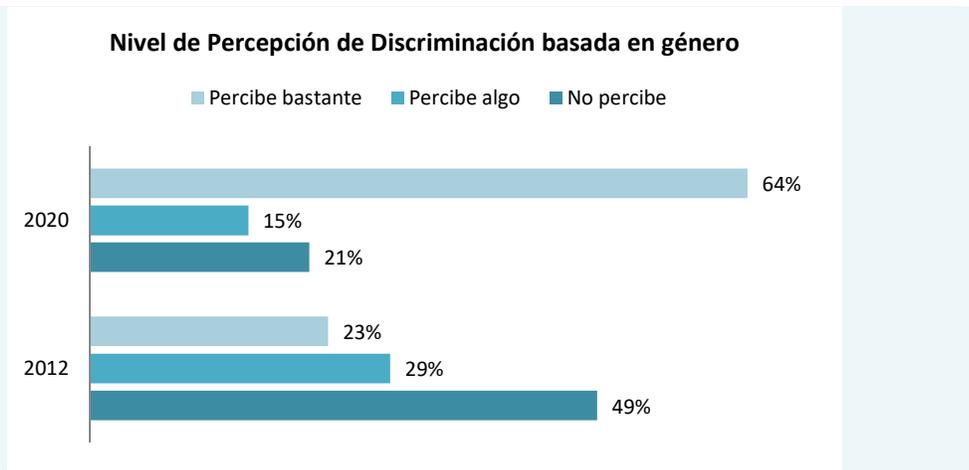


Gráfico 5. Comparativo 2012-2020 del nivel de percepción de discriminación basada en género entre trabajadoras de los medios de comunicación en Uruguay.

Según la comparación de nuestros resultados con los resultados parciales por género de CIFRA,⁹ podemos suponer que efectivamente hubo un cambio significativo en la percepción de la discriminación basada en género. La cantidad de trabajadoras de los medios que “no perciben” discriminación se redujo más de la mitad: mientras en 2012 eran el 49% de la muestra, en el 2020 representan el 21%. A su vez, el porcentaje de mujeres que ven “alguna” discriminación también se redujo casi en la mitad. La cantidad de mujeres que percibe “bastante” las discriminaciones basadas en género pasó del 23% en el 2012 a 64% en el 2020. Es decir que casi se triplicó.

El promedio de edad de quienes perciben “bastante” la discriminación basada en género es de 41 años de edad. La gran parte de las trabajadoras que perciben “algo” o “bastante” la discriminación y el acoso se concentran en la radio y la TV abierta (que ya había sido identificado en el 2012 como el medio con mayor percepción). Por último, cuantas más horas de trabajo semanales tienen, más percepción de discriminación registran. Las trabajadoras que tienen jornadas semanales de más de 40 horas, concentran el 31% de todas las mujeres que perciben “algo” o “bastante” este tipo de discriminación.

Gracias a la comparación histórica entre mediciones, se evidencia un aumento considerable en el nivel de percepción de discriminación basada en género. Ello quiere decir que las mujeres en los medios son más conscientes de las desigualdades. El 56,5%

⁹ El universo del estudio en 2012 contempló tanto a varones como a mujeres empleados en los medios de comunicación. La encuesta impulsada por Cotidiano Mujer, sin embargo, se focalizó en el universo de trabajadoras mujeres. A los efectos de comparar resultados entre ambas encuestas, se tomó en cuenta el total parcial femenino de la encuesta de 2012, ponderando previamente los totales de participación. En la encuesta del 2012, la cantidad total de personas participantes fue, en términos absolutos, de 400 personas, de los cuales hubo 260 hombres (65%) y 140 mujeres (35%).

indicó que a las mujeres se les dan menos oportunidades que a los hombres. En el 2012 sólo el 24% de las participantes respondieron de la misma manera. Esta diferencia de percepción puede apreciarse también al observar que el 50% indicó que “una vez”, “algunas veces” o “con frecuencia” tuvo conocimiento de que se ha negado un ascenso o un aumento a una compañera de trabajo por ser mujer, mientras que en el 2012 respondieron así sólo el 16%.

Tres de las cinco preguntas que componen el índice de percepción de discriminación basada en género refieren específicamente al conocimiento de situaciones de acoso sexual, tanto dentro del entorno laboral (por parte de compañeros de trabajo), como desde fuera (por parte de entrevistados). En 2020, cinco de cada diez (casi un 50%) manifestaron que conocen al menos una situación de acoso sexual en el entorno laboral por parte de compañeros de trabajo o superiores. Ello marca un aumento considerable con respecto a los datos recogidos en 2012, cuando el 14% de las entrevistadas había indicado conocer situaciones de acoso “puertas adentro”. Si se suman los resultados de ambas encuestas, es impactante constatar que un 36% más de participantes reconoce que existe acoso sexual en su entorno laboral.

A su vez, en el 2012 eran tres de cada diez quienes sabían de alguna instancia de acoso sexual “puertas afuera”, es decir una situación de acoso a una comunicadora por parte de un entrevistado. El tipo de entrevistado con ese tipo de conducta más mencionado eran los políticos. En el 2020 son cuatro de cada diez las que declaran conocer al menos una situación de acoso sexual a una colega por parte de un entrevistado.

Además, **la cuarta parte de las entrevistadas en 2020 afirmó que en su medio de trabajo el clima no es receptivo a un planteo sobre situaciones de acoso, mientras que un 39% respondió que no lo sabe. El 36% de las trabajadoras, en cambio, consideró que en el medio en el que trabaja sí existe un clima adecuado para manejar una situación de ese tipo.** De los resultados de las entrevistas cualitativas, sin embargo, se desprende que ello no implica la existencia de espacios formales o institucionalizados donde efectuar denuncias o exigir cumplimiento de normas de ética y buena conducta, sino que se limita a la receptividad con que colegas y jefarcas reciben las inquietudes de las trabajadoras. La mayoría de las entrevistadas indicaron que en sus lugares de empleo no hay espacios o instancias institucionales específicas para tratar temas de acoso laboral, sexual y/o violencia. Varias tampoco consideraron que deba haber tal espacio, sino que destacaron que los cambios generacionales y culturales que se han vivido en los últimos años han habilitado la posibilidad de hablar o denunciar situaciones de violencia con un/a jefe/a o entre compañeros/as de equipo. Por ejemplo, Daniela (48, Montevideo) consideró que en los entornos laborales deberían haber espacios de diálogo habilitados para contar situaciones de acoso y conflicto, también un protocolo. “Creo que las personas que violentan a otras, no son buenas para los grupos, no pueden trabajar en grupo”, concluyó.

Sandra (47) sí vislumbró la posibilidad de contar con un espacio donde formalizar las denuncias del sector:

Si algo que era tan impensado como que los periodistas negociaran sus salarios fue posible, ¿por qué no va a ser posible generar un ámbito donde las mujeres puedan expresar y contar, y decir qué es lo que pasa? Simplemente que exista la voluntad ¿no?

4.3.2. Desigualdades de género en el entorno laboral: antes y durante la pandemia

El aumento de la percepción que las trabajadoras tienen de las desigualdades de género evidencia un cambio cultural por el cual se cuestionan y problematizan prácticas, vínculos y situaciones que antes estaban naturalizadas y por tanto pasaban desapercibidas. Una mayor percepción de la desigualdad no implica que haya más, sino que se ve e identifica con mayor facilidad que antes. Los resultados de las entrevistas evidenciaron cómo las trabajadoras de mayor edad interpretaron retrospectivamente situaciones de desigualdad que habían pasado por alto, o cómo trabajadoras más jóvenes identifican y denuncian diversos abusos en sus entornos laborales, convencidas de que no son gajes del oficio que tengan que soportar. En este apartado se presentan ejemplos concretos de cómo la percepción de desigualdad de género ha permitido identificar y nombrar experiencias vinculadas a la brecha salarial, las dificultades para ocupar cargos directivos, los micromachismos y la segregación temática de la cobertura noticiosa.

Cada cinco años, el proyecto Monitoreo Global de Medios (GMMP), que impulsa la Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC) viene denunciando la subrepresentación de las mujeres en puestos clave del hacer noticioso a nivel mundial. Ello incluye la segregación temática por género, por la cual las voces masculinas predominan en la cobertura política y/o económica, mientras que las mujeres tienden a cubrir y/u opinar más sobre temas sociales y culturales. Esta tendencia global también quedó en evidencia en la encuesta de 2020 en Uruguay. Como se observa en el Gráfico 6, los temas que más suelen cubrir las encuestadas son Sociedad, Política Nacional y Cultura, mientras que los que menos cubren son Economía, Tecnología y Deportes.

Temas que usualmente cubre (P16)

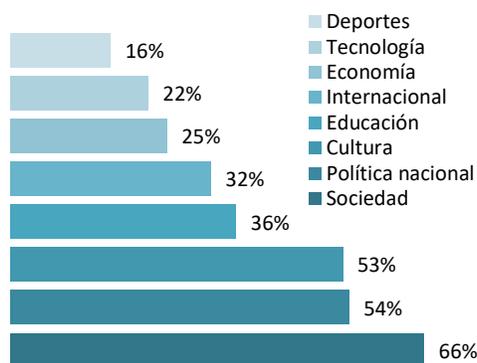


Gráfico 6. Temas de cobertura predominante entre las encuestadas.

Si bien los datos cuantitativos indican que las mujeres periodistas parecen haber logrado asentarse en la cobertura de temas de política nacional, las entrevistas cualitativas revelaron algunas de las dificultades y matices con que las profesionales deben lidiar. Por ejemplo, una periodista explicó que en el medio en el que trabajaba intentó conducirla por otros derroteros, pero ella pudo priorizar su vocación:

Me ha pasado que alguna vez intentaron meterme en [la sección de] sociedad, porque se supone que las mujeres somos incapaces de trabajar en política y en economía, porque son considerados temas duros del periodismo que cubren los hombres. Pero a mí siempre me gustó la política (...), siempre me moví en ese ámbito y siempre me maneje a la par. (Rosario, 47)

Otra entrevistada menor de 30 años observó que una de las mayores dificultades de las mujeres periodistas para cubrir política es el acceso a las fuentes o informantes clave, uno de los recursos más valiosos de la profesión: “[en política] las fuentes casi todas son varones (...) Y ta, tienen como mucha camaradería con los varones, se van a tomar un whisky, y si vos, te vas a tomar un whisky ya [dicen] "mmm, ¿se lo estará cogiendo?”.

Estos ejemplos se vinculan con otros desafíos que enfrentan las mujeres periodistas en su entorno laboral, como son los micromachismos, las desigualdades en el acceso a oportunidades laborales y las brechas salariales. Al menos tres de las diez entrevistadas dijeron que creían cobrar menos que sus compañeros varones por desempeñar la misma tarea: “hacen menos horario, y cobran más. [Es] Super injusto,” se lamentó (Ana, 33). Por su parte, Graciela (58) dijo que en su antiguo empleo nunca pudo

corroborar los rumores de que su compañero de tarea “cobraba como tres veces más que yo”. Indicó que, aun cuando se cumplen los laudos salariales, “sigue habiendo diferencias entre los sueldos que cobran la mujer y el varón”.

La mayoría de encuestadas (56,5%) indicó que a las mujeres se les dan menos oportunidades que a los hombres. Si bien actualmente ha aumentado la cantidad de mujeres en puestos de responsabilidad y es posible encontrar editoras, algunas jefas de sección y directoras de medios, no son cambios proporcionalmente significativos en comparación con la cantidad de varones que ocupan puestos gerenciales y directivos de los principales medios de comunicación y sus asociaciones profesionales y comerciales. La segregación vertical por motivos de género se repite en diversos contextos geopolíticos¹⁰ y tiene múltiples aristas, e incluye interseccionalidades con otras variables –como la edad- y obstáculos culturales fuertemente arraigados, tanto en la sociedad como en los colectivos profesionales. Una de las entrevistadas que llegó a ocupar un rol de dirección en un medio para el cual había trabajado en sus inicios como periodista, recordó:

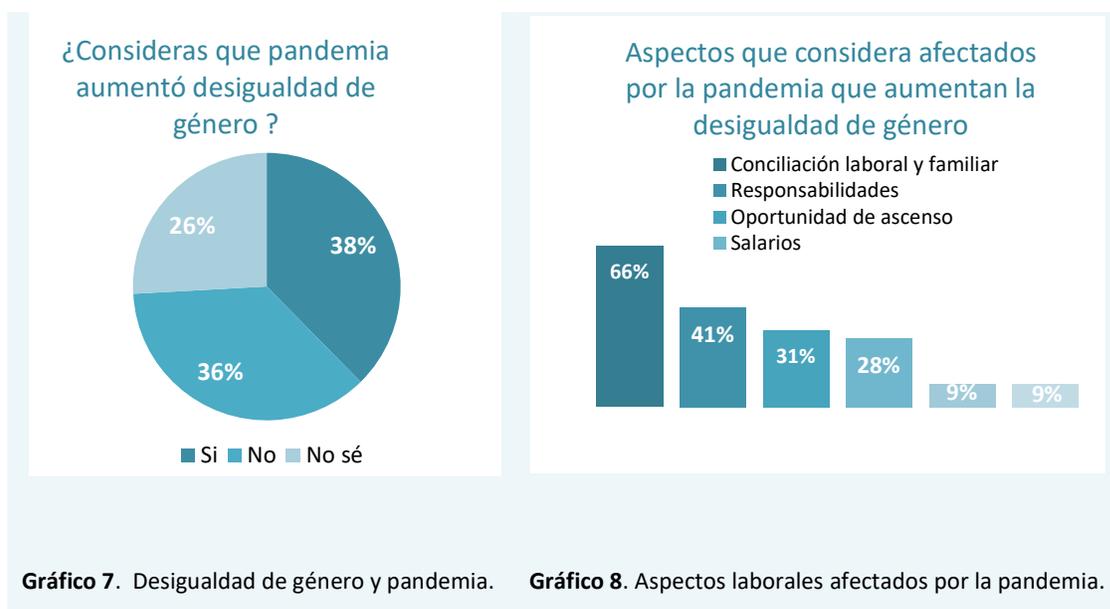
Sentí que di un doble examen por mi condición de mujer, y por mi condición de ser joven. Eso lo sentí desde el día uno, a pesar de que para mí era un lugar conocido (...) yo pensaba que me podía jugar a favor tener un conocimiento [previo] de las personas, [pero] me terminó jugando en contra.

Algunos de los cuestionamientos que recibió incluyeron suspicacias sobre cómo había accedido a ese puesto de dirección, a quién votó o "con cuál de todos los jefarcas" estaba saliendo. Las claves para sobrevivir a esas dificultades fueron -además de mucha paciencia y tolerancia- trabajar y aprender en equipo. La resistencia a su liderazgo como mujer joven directora de un medio vino no sólo de varones, sino también de mujeres: “La sororidad, que ahora está un poco de moda, a veces no existe, o cuesta,” lamentó. Y agregó que para algunos/as colegas "es difícil aceptar que alguien que fue su par, después tenga una responsabilidad [mayor].”

Además de relevar las experiencias de las trabajadoras con respecto a las desigualdades de género históricas del sector, se las consultó de manera específica sobre los efectos de la pandemia en dichas desigualdades en su ámbito laboral. Entre las encuestadas, se evidenció que no hay una postura mayoritaria al respecto sino que, por el contrario, hay opiniones divididas: la cuarta parte indicó “no saber” si efectivamente la pandemia ha aumentado las desigualdades de género, mientras que el porcentaje de quienes indicaron que “no aumentó” (38%) casi equipara al de quienes indicaron que la pandemia “sí aumentó” (36%) las desigualdades de género (ver Gráfico 7). Entre quienes

¹⁰ Un informe del Reuters Institute for the Study of Journalism (RISJ) evidenció una acentuada segregación vertical por motivos de género en la industria de los medios de comunicación en contextos nacionales tan diversos como Japón, Alemania, Brasil o Sudáfrica ([Andi, Selva and Kleis Nielsen, 2019](#)).

respondieron de manera afirmativa, la enorme mayoría (66%) indicó la “conciliación laboral y familiar” como principal motivo (Gráfico 8).¹¹



A través de las entrevistas en profundidad, se constataron las dificultades extra causadas por la combinación de “confinamiento” y “virtualización de actividades”. Al menos tres periodistas relataron las peripecias que enfrentaron para encontrar espacios de concentración necesarios para teletrabajar desde casa, mientras debían atender las clases por zoom de sus hijos en edad escolar o simplemente gestionar emociones e inquietudes de una situación atípica. Por ejemplo, Daniela (48) contó que se preocupaba de que a sus hijos les fuera bien en las clases a distancia: “aunque eso muchas veces interfiere con mi horario laboral (...) al principio nos costó, y después nos adaptamos”. Como contrapartida, valoró positivamente el haber podido seguir de cerca dinámicas familiares que antes, por trabajar fuera de casa muchas horas, “no veía cómo pasaban”. También admiró el trabajo docente: “vi lo que es cinchar con todos esos niños a la vez en zoom, pero también es algo que les debería pasar en sus clases”. A partir de la pandemia empezó a trabajar en un “régimen mixto” que combina virtualidad y presencialidad en la oficina de la empresa. Las necesidades y rutinas de la casa y los cuidados “tuvieron que convivir” con los del trabajo, dando lugar a nuevas configuraciones: “el horario laboral se alarga, pero también se alargan las pausas que haces en él”, explicó.

¹¹ Desde Cotidiano Mujer, consideramos que el concepto de “conciliación familiar y laboral” es problemático tanto a nivel ético como político, ya que invisibiliza cómo las mujeres sostenemos la vida y hacemos dobles jornadas para ello.

En esta misma línea y entre risas, Mariana (34) comentó que “había mucha actividad por la plataforma [educativa de sus hijas]: “me volví maestra, madre y periodista”, comentó. Y tal vez psicóloga; notó que sus hijas escolares estaban sensibles:

Yo creo que en lo emocional, para mí fue una de las primeras cosas que presté atención: que ellas supieran lo que estaba pasando, pero tampoco cargarles la emoción de que está todo mal, estamos todos con miedo, que de repente en algún momento yo lo tuve, sobre todo al principio ¿no?

La superposición de instancias laborales y familiares trajo aparejada una situación que reforzó los roles de género al interior de la familia, a la vez que visibilizó cambios generacionales y culturales hacia un reparto más equitativo de las tareas del hogar y los cuidados. Por un lado, las mujeres-madres-periodistas intensificaron su participación en los cuidados y la gestión emocional de sus familias. Por otro lado, las entrevistadas también visibilizaron una participación activa y corresponsable de sus parejas en las tareas del hogar y cuidados.

Rosario (47) también encontró muchas dificultades en compatibilizar su rol de jefa de hogar con el trabajo a distancia desde casa, una modalidad que realizaba desde antes de la pandemia y conocía bien. Ya le pesaba no poder intercambiar con compañeros en una redacción, pero en pandemia su concentración fue puesta a prueba por la presencia familiar: una hija adolescente que temporalmente “pierde los vínculos interpersonales con sus amigas, que no tiene actividades, eso ya te exige una atención permanente”, más una madre enferma que debió prescindir de cuidados externos por temor al contagio:

Hay momentos que son realmente desesperantes porque tenés que trabajar en una nota o lo que sea, y tenés que estar conteniendo la psiquis a la gente que te rodea (...) Antes yo vivía situaciones similares, pero me desconectaba, me iba a un asado, me iba al boliche, hacia lo que a mí me gustaba, hacía reuniones... y eso se terminó, se suspendió y se suspendió en serio.

Violencias, acosos y micromachismos: vivencias y estrategias

La pandemia de Covid19 visibilizó y en muchos casos intensificó múltiples tipos y niveles de VBG. Varios estudios constataron el aumento de la violencia contra las mujeres periodistas a nivel internacional (IWMF, 2018; UNESCO, 2020) y regional (Comunicar Igualdad, 2020). Tras la pandemia en Uruguay, **varias encuestadas indicaron que su trabajo en los medios se había visto afectado por dos tipos de hostigamiento: por parte de las personas con las que trabaja (17%) y por parte de usuarios /as de redes sociales (19%).** Lo cierto es que antes de la pandemia, esas y otras violencias ya formaban parte del entorno laboral de muchas trabajadoras, como pudimos conocer en las entrevistas en profundidad.

La mayoría de las entrevistadas aludieron a algún tipo de violencia de género en su ámbito laboral, en sus diversas gradaciones, por experiencia propia o de alguien a quien conocen. Una entrevistada joven comentó el caso de una pareja que integraba un equipo periodístico, que se separaron porque él era violento, pero se la desvinculó laboralmente a ella, como si fuera un castigo. Las entrevistadas de mayor edad compartieron ejemplos de situaciones que antes no reconocían como problemáticas o incluso violentas, pero ahora sí, y además ven que sus colegas jóvenes son más fuertes para enfrentar ese tipo de situaciones:

Capaz que uno ahora se da más cuenta de las cosas, ¿no? Pero lo más común que puede haber pasado, o que pasa, son las bromas, machistas. El día que llegas medio preocupada o algo [y te dicen] “ah! Ya estás con el período”... este tipo de cosas, que la mujer si anda bien o mal, es porque está bien o mal tratada sexualmente. (Graciela, 58)

Su estrategia siempre fue seguir el tono de la broma y sumarse. “Viste que hay gente que se acostumbra, esas cosas que parecen en broma y al final no sabes si es en broma, o en serio”.

Al menos dos de las diez entrevistadas en profundidad expresaron haber sufrido acoso laboral y/o sexual, y en más de una ocasión. En algunos casos, pudieron denunciar a los acosadores ante sus superiores, pero en otros primaron temores a perder su trabajo, a no ser creídas o apoyadas. Una periodista menor de 35 años contó que el jefe de una de las secciones del diario donde trabaja la acosaba sexualmente, aunque ella le dijera varias veces que no. Se planteó dejar el trabajo porque ya no podía soportarlo más e incluso llegó a grabarlo cuando la acosaba: “lo amenacé de que lo iba a denunciar mil veces, y bueno ya, lo planteé y ahora no trabaja más, y no hay ese ambiente”. En esa ocasión tuvo el apoyo de sus compañeros, que presenciaron y respaldaron su versión de los hechos. En otro de los medios con los que colabora esporádicamente, sin embargo, tiene que soportar acoso laboral, pero no se anima a plantárselo a su jefe porque teme que no la llame más y porque él es “medio amigo” del acosador:

No te dice directamente, pero hace comentarios sobre mi peso, sobre las tareas que tengo que desempeñar igual que él, que por ser mujer no tengo por qué no cargar con el trípode y la cámara (...) [me dice] “ah no, pero si vos querés igualdad, igualdad para todos.”

Una periodista mayor de 45 años comentó que para lidiar con situaciones de violencia machista en su lugar de trabajo adoptó una actitud masculina que la igualara a sus compañeros: “[las situaciones de VBG en el trabajo] muchas veces te obliga a convertirte en la Carlitos, para poder sobrevivir”. En un caso grave hace varios años, llegó a denunciar a un compañero de trabajo por insultarla de forma ofensivamente sexista. Él fue despedido y ella no sólo no recibió apoyo de quienes fueron testigos de la agresión,

sino que fue cuestionada por denunciar. Hoy es consiente que han habido cambios culturales y generacionales auspiciosos para condenar cada vez más las violencias hacia las mujeres:

Cuando yo empecé a trabajar había cosas que estaban naturalizadas, ¿no? Y ahora, claro, por suerte, todo cambió, y de repente situaciones que yo viví cuando era más joven, ahora serían impensables (...) Hoy por hoy, en los medios, por suerte, creo que hay como [más] herramientas individuales y colectivas en los grupos [de trabajo].

Daniela (48) también es consciente del cambio cultural de las nuevas generaciones:

Me parece que hay un cambio generacional que está buenísimo, que tiene que ver con que no se permite que alguien les hable así [a las mujeres periodistas]. Ni un político, ni un jefe, ni un empresario. Y tampoco que se pasen de la línea en otro sentido, como invitarte a salir o tirarte los perros ¿no? No me parece que eso lo estén tolerando hoy [las periodistas jóvenes]. Ante cualquier cosa, yo he sentido que se pone un parate automático.

Según estos testimonios y el aumento del índice de percepción de desigualdad, las nuevas generaciones de mujeres periodistas y trabajadoras de los medios tienen más herramientas para identificar y enfrentar acosos y abusos en el entorno laboral. Como contrapartida, también viven situaciones de violencia adaptadas a los nuevos soportes tecnológicos. En este sentido, los testimonios de las entrevistas reflejaron diferentes interpretaciones y vivencias sobre la llamada violencia online. Una entrevistada menor de 30 años aseguró que las mujeres están más afectadas en las redes sociales: “te acosan y te violentan mucho más que a un varón, la gente, los oyentes”. En su caso, notó que las agresiones disminuyeron cuando pasó de la TV a la radio, ya que disminuyó su visibilidad pública. En su experiencia radial, además, recibió mensajes positivos en las redes, lo cual aseguró que para ella “fue un alivio”. Para una periodista mayor de 45 años, en cambio, “la violencia en redes no tiene género (...) le toca a quien le toca”. Definió Twitter como “un lugar particularmente violento” y opinó que sí existen diferencias de género en los contenidos de las agresiones: “a un varón no le dicen gordo como ofensa, a una mujer capaz que sí (...); vos a un marido no le decís algo de su mujer, y a mí sí me han dicho muchas veces de mi marido”.

En la encuesta, constatamos que el porcentaje de trabajadoras que habían sufrido violencia online durante su trayectoria profesional equiparaba a quienes no lo habían sufrido nunca, en el entorno del 46-47%- Ello da cuenta de una realidad preocupante, tanto por las consecuencias negativas para el bienestar individual de las profesionales violentadas, como para la libertad de expresión en general, ya que varios estudios

demonstraron que muchas periodistas se autocensuran para protegerse (Posetti et al., 2020; IWMMF, 2018). Para comprender la magnitud y complejidad de un fenómeno estructural, presentamos los resultados de nuestra encuesta en comparación con los de la encuesta de la Federación Internacional de Periodistas, aplicada durante el mes de junio de 2020 a periodistas mujeres de 52 países.

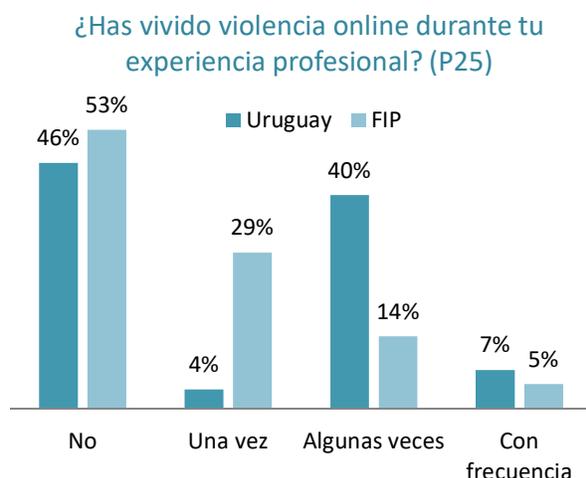


Gráfico 9. Violencia online.

A las trabajadoras que respondieron haber recibido violencia online “algunas veces” o “con frecuencia”, les preguntamos sobre la variación de este tipo de hostigamiento tras la pandemia. Tres de cada diez trabajadoras consideran que aumentó, seis de cada diez manifiestan que se mantuvo igual.

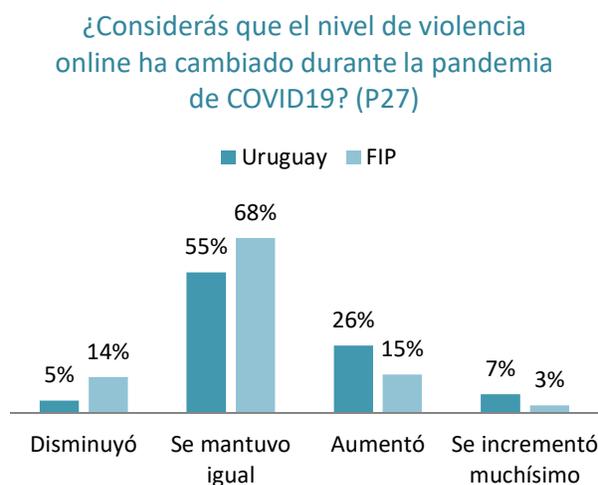


Gráfico 10. Violencia online y pandemia.

En suma, la violencia online basada en género es un asunto que nuestra comunidad debería dimensionar en su justa medida. Los resultados de las diferentes encuestas a nivel internacional demuestran que es un tipo de hostigamiento más frecuente de lo que nos imaginamos y que las mujeres con actividad pública son las principales víctimas

4.4. Desafíos actuales y futuros de la organización sindical

Dedicamos este último apartado a profundizar en el rol de la organización sindical entre las periodistas y trabajadoras de los medios de comunicación, aspecto que fue recogido tanto en la encuesta como en las entrevistas en profundidad. El marco legal nacional e internacional ampara la organización sindical y la negociación colectiva como herramientas válidas para dirimir conflictos de intereses y otros aspectos vinculados a las relaciones entre empleadores y empleados/as. Sin embargo, su real implementación depende mucho del sector económico, las trayectorias históricas y el capital social de cada organización sindical y las coyunturas políticas y económicas del momento, entre otros factores. En el caso del periodismo en Uruguay, las entrevistadas coincidieron en expresar numerosas dificultades para desarrollar planteos colectivos, muchas veces obstaculizados por la propia cultura profesional:

Somos una raza compleja los periodistas. Nos cuesta mucho hablar de nosotros, nos gusta mucho preguntar, pero no nos gusta que nos pregunten. A veces los corporativismos también hacen lo suyo, pero creo que estamos en un tiempo que hay otras generaciones. (periodista mayor de 45, residente en Montevideo)

Los resultados de la encuesta evidenciaron que la sindicalización, si bien no es una situación predominante entre las trabajadoras, constituye una de las tres principales fuentes de información sobre sus derechos laborales. En este sentido, el 30% de encuestadas indicó que se informaba a través de colegas, seguido por el 22% que usaba internet y redes sociales para informarse, y el mismo porcentaje que se informaba a través de una organización sindical. Cuatro de cada diez encuestadas indicaron estar afiliadas a alguna organización sindical vinculadas a su actividad laboral (44%). En cambio cinco de cada diez no lo estaban y, de este total, los principales motivos aducidos fueron “No me interesa” (17%) y “No me es útil” (16%). Cabe destacar que la mayoría de encuestadas (60%) usaron la opción de “otros motivos” para explicar su no afiliación. Quienes residen en el interior destacaron que no tienen referencias del sindicato en su localidad, mientras que otras trabajadoras expresaron que en su medio no existe organización sindical (por ejemplo, radio privada y productora de TV). Otras explicaron que tienen la inquietud pero no han tenido tiempo, no se han informado al respecto o no han podido pagar la cuota de afiliación. También hubo voces críticas que expresaron no sentirse representadas por APU.

Para entender en mayor profundidad el trasfondo de los resultados cuantitativos, se consultó a las 10 entrevistadas sobre su opinión sobre la organización sindical profesional. Varias de ellas aludieron a la falta de fortaleza sindical para negociar y mejorar las ya de por sí precarias condiciones laborales. La Asociación de la Prensa Uruguaya (APU) fue duramente criticada por dos entrevistadas que consideraron que la asociación no es eficiente en defender los derechos de los/las periodistas, ni representa sus intereses. En contraste, una entrevistada de Montevideo valoró muy positivamente

los esfuerzos realizados por APU en varios frentes, tales como la creación de la Comisión de género y el estudio pionero que impulsó sobre “Las condiciones del ejercicio profesional de mujeres y hombres de los medios de comunicación” (CIFRA, 2012). También destacó los consejos de salarios -en los que APU participó- como un hito importante para mejorar las condiciones laborales de muchos/as periodistas, y la negociación colectiva como práctica valiosa en un ámbito profesional tradicionalmente individualizado. La entrevistada recordó que fue muy difícil para las empresas aceptar que los periodistas negociaran sus salarios, porque la práctica habitual era (¿es?) que cada quien negocia su parte, según sus propias habilidades y su vinculación con el medio, entre otros factores.

Los logros de los consejos de salarios, sin embargo, no alcanzaron por igual a quienes ejercen en el interior del país: hay desigualdades salariales por causas territoriales y en Montevideo se cobra bastante más por el mismo trabajo, según expresaron al menos dos entrevistadas del interior. Señalaron que hay más dificultades para sindicalizarse y plantear reclamos conjuntos, sea por que no se formalizan los vínculos laborales (varias personas que trabajan en medios lo hacen en negro), porque todos se conocen (y trabajadores y empresarios comparten espacios de asociación profesional) y porque falta continuidad en los vínculos establecidos con APU. Una entrevistada residente en una ciudad del interior destacó el espacio gremial sostenido a nivel nacional alcanzado por los medios públicos. En cambio, agregó: “nunca terminamos de concretar con APU porque vienen nomás pero no hay nadie que siga, que continúe el tema, ni siquiera que nos cobre la cuota [de afiliada]. Y es muy difícil, se han querido hacer acá algunos gremios pero no hemos concretado”.

“Hay una resistencia en lo gremial en general, y hay como decepción, un sentimiento de abandono, de varones y de mujeres”, expresó otra periodista que ejerce en otra ciudad del interior. Ella asistió a varios de los Encuentros de mujeres periodistas organizados por Cotidiano Mujer y la Comisión de género de APU en Montevideo junto a “compañeras de todo el país” y destacó la dificultades de “por un lado (...) identificar dónde están los problemas. Y por otro, la resignación de decir ‘lo identifico ¿pero quién me va a ayudar? Porque yo estoy acá, estoy lejos, no tengo quien me ayude’” (Rosario, mayor de 45).

5. Conclusiones y acciones futuras

A 25 años de la Plataforma de Acción de Beijing y las medidas del Punto J para combatir las desigualdades de género en los medios de comunicación, las mujeres periodistas y trabajadoras en los medios continúan enfrentando numerosas dificultades y violencias cotidianas en su desempeño profesional.

A primera vista, los resultados de la encuesta realizada por Cotidiano Mujer evidenciaron una situación de relativa estabilidad laboral entre las participantes, con un alto porcentaje de trabajadoras empleadas (71%), la mitad con contrato fijo (55%) y un único empleo (43%). Sin embargo, esta aparente estabilidad fue matizada por datos sobre las difíciles condiciones laborales del sector de la comunicación, tales como la alta dedicación horaria (40% de encuestadas trabaja más de 40hrs. semanales), las múltiples responsabilidades o *multitasking*, la falta de fortaleza sindical y la exposición a situaciones de ansiedad y estrés. Además, los datos proveen numerosos ejemplos de cómo la mujeres siguen enfrentando obstáculos específicos por su condición de género, tales como la brecha salarial, las dificultades de ascenso y acceso a oportunidades laborales, de gestión familiar y laboral, micromachismos y situaciones de acoso laboral y sexual. Además se suman otras variables como la edad y el territorio que se combinan con la identidad de género y actúan en detrimento de su desarrollo laboral y profesional. Si bien se constató que estas dificultades ya estaban presentes antes de la pandemia, muchas de ellas se agravaron tras el 13 de marzo, cuando se declaró la emergencia sanitaria en Uruguay y se exhortó a la población a adoptar medidas de confinamiento.

En términos generales, la pandemia afectó más el acceso al empleo de las trabajadoras *freelance*. Entre las trabajadoras empleadas, casi la cuarta parte manifestó que su acceso al trabajo no se vio afectado por la pandemia, pero sí se evidenció una precarización en sus condiciones de trabajo, ya que el 50% indicó que tras la pandemia aumentó su jornada laboral (de por sí extensa), se redujeron sus ingresos y les faltó equipo de trabajo adecuado.

En cuanto a la salud de las trabajadoras, encuestas previas a nivel mundial habían detectado un aumento de la prevalencia del estrés y la ansiedad como consecuencia principalmente del confinamiento (FIP 2020a; Posetti et al., 2020; Posetti, Bell y Brown, 2020). Lamentablemente esta tendencia se confirmó también para el caso uruguayo, ya que el 70 % de las encuestadas que estaban empleadas señaló que su buen desempeño laboral y profesional estuvo afectado por ansiedad y el estrés, y la mayoría lo atribuyó a la gestión de múltiples tareas mientras trabaja. En las entrevistas cualitativas, las participantes destacaron que el período más estresante fue durante los primeros tres meses de confinamiento (marzo a mayo 2020), debido a la incertidumbre general, informativa y laboral. Los datos evidenciaron además que las estrategias para lidiar con situaciones de estrés y ansiedad al inicio de la pandemia no surgieron de las empresas empleadoras, sino de iniciativas individuales y/o colectivas. En especial, el apoyo entre pares y colegas fue señalado como un recurso fundamental para sobrellevar tanto los impactos negativos de la pandemia, como otras situaciones críticas previas, como se desprende de quienes compartieron sus testimonios sobre acoso laboral y sexual.

A la violencia presencial a la que muchas periodistas y trabajadoras de los medios están y/o han estado expuestas, se suma la violencia online o digital, que se vehiculiza por redes sociales y otros medios digitales. Consultadas sobre este tema, resulta preocupante constatar que el 47% de las encuestadas vivió violencia online “algunas

veces” o “con frecuencia” durante su experiencia profesional. Tras la pandemia, seis de cada diez de estas trabajadoras manifiestan que se mantuvo igual y tres de cada diez consideraron que aumentó.

Por un lado, los datos sobre los altos niveles de violencia nos interpelan como sociedad y nos urgen a adoptar y exigir más protocolos de acción, más recursos para educar y combatir estas prácticas que tanto daño hacen a las trabajadoras en particular y a la convivencia democrática en general. Por otro lado, la posibilidad de nombrar y visibilizar la existencia de las múltiples violencias de género que se dan en los entornos laborales de los medios (sea por parte de otros trabajadores como por el público, fuentes o entrevistados) es posible gracias a los cambios culturales acaecidos en las últimas décadas, cuando los reclamos del movimiento feminista lograron permear las sensibilidades de la sociedad y las políticas públicas. En este sentido, un hallazgo prometedor de la encuesta es el aumento de la percepción de la desigualdad de género, que se triplicó en comparación con la encuesta desarrollada por CIFRA en 2012. En este sentido, las periodistas entrevistadas mayores de 40 años aludieron a experiencias de violencia que estaban naturalizadas y no habían podido identificar en sus inicios en la profesión, pero que actualmente pueden nombrar y problematizar. También coincidieron en reconocer el cambio generacional positivo, por el cual las periodistas más jóvenes son capaces cada vez más de verbalizar y enfrentar las violencias que cercenan sus derechos. A pesar de estos avances, **se evidenció que resta una ardua tarea de sensibilización colectiva, a nivel social como empresarial.** En este sentido, se plantea la necesidad de que las empresas empleadoras asuman un rol activo en la promoción de ambientes laborales más equitativos y libres de VBG. Ello incluye –pero no se limita a- promover instancias de sensibilización de género entre todo el funcionariado, establecer protocolos y sanciones cuando corresponda. Más importante aún es poder ofrecer acompañamiento y espacios seguros para que las trabajadoras puedan denunciar situaciones de violencias y/o acosos en el entorno laboral, ya que actualmente ello no está institucionalizado ni protocolizado, sino que depende de la buena voluntad de mandos altos y equipos de trabajo.

Destacamos la respuesta positiva que despertó la convocatoria de Cotidiano Mujer entre las mujeres que trabajan en los medios, demostrando que **existe una necesidad legítima de generar espacios de intercambio y debate sobre las situaciones laborales de estas trabajadoras.** Asimismo, a nivel metodológico consideramos importante plantear futuras investigaciones que **permitan un acercamiento específico a las diversidades, sean éstas territoriales, de ascendencia étnica u otras.** Si bien no se aspiró a una muestra representativa, constatamos que el universo de trabajadoras encuestadas estuvo conformado mayoritariamente por mujeres blancas residentes en Montevideo. Las entrevistas cualitativas lograron revertir parcialmente el sesgo territorial, al incluir más participantes de otras ciudades del país. En cuanto a la ascendencia étnica, la predominancia blanca entre las encuestadas nos interpela a reflexionar sobre el alcance de nuestro estudio para reflejar otras realidades, a la vez que **problematizar en qué medida el hacer comunicativo y periodístico del ecosistema de medios uruguayo ha incorporado la participación de los diversos colectivos que integran la sociedad.**

Es preciso atender a la **existencia de múltiples brechas y desigualdades en el sector de los medios de comunicación en general y el periodismo en particular.** Estas desigualdades son interseccionales y articulan identidades de género con otras

variables identificadas en este estudio, tales como el territorio y la edad. Los resultados sugieren una a brecha generacional no tanto en el acceso al trabajo periodístico sino a las condiciones laborales, cuando se evidencia que las periodistas más jóvenes tienden a estar más expuestas a cuestionamientos sobre su idoneidad profesional, por ejemplo para hablar de temas “duros” -como política o economía- y/o acceder a puestos de mayor responsabilidad. En cuanto a la brecha territorial, las entrevistadas que ejercen en el interior mencionaron más situaciones de multitasking y multiempleo, además de diferencias salariales (con colegas varones y/o con colegas de ambos sexos que ejercen en la capital por la misma tarea) y dificultades para acceder a una organización sindical.

Los datos expuestos generan varias **inquietudes para debatir sobre el acceso y las condiciones de trabajo en los medios**, desde cuál es el rol que habrían de asumir las empresas de medios en el cuidado de sus trabajadoras en temas de violencia de género, salud mental y conciliación laboral y familiar, la generación de protocolos efectivos y la responsabilidades de organismos de contralor, hasta cómo se pueden fortalecer las organizaciones sindicales y su despliegue en todo el territorio.

El rol de la organización sindical en los medios merece especial atención en cuanto fue objeto de duras críticas pero también de reconocimiento. En este sentido, **se evidenció la necesidad de generar estrategias tendientes a fortalecer las capacidades desarrolladas por APU como organización de referencia profesional, visibilizar sus acciones y reposicionarse entre profesionales que ejercen más allá de Montevideo.** Ello permitiría revertir sentimientos de descreimiento y desinterés expresados por algunas entrevistadas y encuestadas, y potenciar las cualidades señaladas por otros testimonios, que valoraron la importancia de pares y colegas en momentos clave para el sector: desde la negociación colectiva en los (hoy inciertos) consejos de salarios, la creación de la Comisión de género, hasta la contención emocional y profesional en los primeros meses de la pandemia.

La coyuntura de pandemia exige cada vez más **repensar las prácticas laborales y profesionales del periodismo en el futuro inmediato, en un diálogo amplio que articule los intereses de múltiples actores y actoras:** las y los trabajadoras/as, las empresas, los organismos gubernamentales que velan por los derechos humanos y el cumplimiento de leyes y compromisos nacionales e internacionales, y una ciudadanía activa que necesita -y merece- entornos informativos de calidad y libres de violencia, que garanticen más y mejores democracias.

6. Bibliografía¹²

Andi, S., Selva, M. and Kleis Nielsen, R. (2019). *Women and Leadership in the News Media 2020: Evidence from Ten Markets*. Disponible en:

<https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/mujeres-y-liderazgo-en-los-medios-informativos-en-2020-evidencias-de-10-mercados>

Bene, N. (2020). "Impacto del Covid19 en el subsidio por desempleo. Datos a Mayo 2020." Asesoría General en Seguridad Social, Comentarios de Seguridad Social Nº 68. Banco de Previsión Social. Disponible en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/17572/1/68.-impacto-del-covid-19-en-el-subsidio-por-desempleo.-datos-a-mayo-2020.-n.-bene.pdf>

CIFRA (2012). "Las condiciones del ejercicio profesional de mujeres y hombres de los medios de comunicación". CIFRA, APU y ONU Mujeres. Disponible en: shorturl.at/hnrl2

Cuellar, L. y Chaher, S. (Coord.) (2020). *Ser periodista en Twitter: violencia de género en América Latina*. Comunicación para la Igualdad, Sentiido y UNESCO. Disponible en: <https://comunicarigualdad.com.ar/periodista-en-twitter/>

Empresadeluruguay.com (2020). "Ocho de cada diez periodistas teme que su trabajo esté "en riesgo" por la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria". **Disponible en:** <https://www.empresadeluruguay.com.uy/2020/05/19/ocho-de-cada-diez-periodistas/>

FIP (2020a). "COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género en los medios, según una encuesta de la FIP." Disponible en: <https://www.ifj.org/es/centro-de-medios/noticias/detalle/category/press-releases/article/covid-19-ha-aumentado-las-desigualdades-de-genero-en-los-medios-segun-una-encuesta-de-la-fip.html>

(2020b). "Al descubierto: La crisis del periodismo por el Covid-19".

Disponible en: <https://www.ifj.org/es/centro-de-medios/noticias/detalle/category/press-releases/article/al-descubierto-la-crisis-del-periodismo-por-el-covid-19.html>

García Arenales, M. (2020). "Coronavirus golpea al periodismo: casi 300 trabajadores al seguro de paro total o parcial." *Sudestada* (29/03/2020). Disponible en:

https://www.sudestada.com.uy/articleId_82562c9d-4f4c-4f3e-8b49-0c82aec9d95b/10893/Detalle-de-Noticia

GMMP (2020). Monitoreo Global de Medios. <https://whomakesthenews.org/es/the-gmmp/>

Gómez, G.; Franco, F.; Gelves, F.; y Thevenet, N. (2017). *En pocas manos. Mapa de la concentración de los medios de comunicación en Uruguay*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Uruguay.

Disponible en: https://www.observacom.org/wp-content/uploads/2017/12/EnPocasManos_GG%c3%b3mez.pdf

¹² El último acceso a todos los links citados fue el 21/4/2021.

González, P. (2020). “En el aire”. *Sala de Redacción Julio Castro*. FIC, UdelaR. Disponible en: <https://sdr.fic.edu.uy/en-el-aire/>

IWMF (2018). *Attacks and Harassment. The Impact on Female Journalists and Their Reporting*. International Women’s Media Foundation and Troll-Busters. Disponible en <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf>

OBSERVACOM (2020). “Advierten que nueva Ley de Medios de Uruguay generará más concentración y extranjerización del mapa mediático de Uruguay”. Disponible en: <https://www.observacom.org/advierten-que-nueva-ley-de-medios-de-uruguay-generara-mas-concentracion-y-extranjerizacion-del-mapa-mediatico-de-uruguay/>

ONU (2020). “La ONU contra la desinformación sobre el COVID-19 y los ataques cibernéticos”. Disponible en: <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/onu-contra-desinformacion-covid-19-ataques-ciberneticos>

ONU Mujeres LAC (2020). “Beijing+25: Celebrando 25 años de defensa de los derechos de las mujeres”. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/en-la-mira/beijing-plus-25>

Posetti, J.; Aboulez, N.; Bontcheva, K.; Harrison, J.; y Waisbord, S. (2020). ICFJ-UNESCO Global Study: Online Violence Against Women Journalists. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Disponible en: <https://www.icfj.org/our-work/icfj-unesco-global-study-online-violence-against-women-journalists>

Posetti, J.; Bell, E. y Brown, P. (2020). “JOURNALISM & THE PANDEMIC: A global snapshot of impacts.” International Center for Journalists (ICFJ) and the Tow Center for Digital Journalism at Columbia University. Disponible en: <https://www.comminit.com/media-development/content/journalism-pandemic-global-snapshot-impacts>

Presidencia (2020). “Flexibilización provisoria y excepcional de acceso al seguro de desempleo beneficiará a trabajadores afectados por emergencia sanitaria.” Presidencia de la República Oriental del Uruguay. Disponible en: <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/anuncio-seguro-de-paro-coronavirus>

Telesur (2020). Trabajadores de prensa en Uruguay denuncian despidos y crisis. Disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/trabajadores-prensa-uruguay-denuncian-despidos-crisis-20200806-0046.html>

Ventas, L. (2016). “Qué es el micromachismo, el fenómeno que tiene a miles de mujeres en pie de guerra”. *BBC Mundo*. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36598564>

ANEXOS

A) Cuestionario guía de las entrevistas en profundidad

1. Datos personales

Edad / Lugar de residencia / Formación / Personas dependientes a cargo.

2. Trayectoria laboral

2.1. ¿Cuál es tu situación laboral actual? / (Si está empleada) ¿Estás conforme con tu trabajo actual?

2.2. ¿Podrías comentar brevemente tu experiencia laboral previa en medios? Principalmente en cuáles trabajaste, roles, condiciones (dedicación y tipo de contrato, etc.).

2.3. ¿Qué valoración haces de esa/s experiencia/s y por qué?

3. Sistema de medios en Uruguay y género

3.1. ¿Cuáles son para vos los principales desafíos laborales en los medios uruguayos? (ej. Pocas oportunidades, concentración de medios, precariedad/temporalidad, contactos, bajos salarios, etc.)

3.2. ¿Creés que existen dificultades o desafíos específicos para las mujeres trabajadoras de medios? ¿Por qué?

3.3. ¿Cómo afecta la violencia basada en género a las trabajadoras de los medios en Uruguay? (acoso, discriminación, violencia online, etc.)

3.4. En tu opinión, ¿Qué medidas de prevención y acompañamiento serían efectivas frente a la VBG que sufren algunas trabajadoras de los medios? ¿Qué recursos faltan para implementarlas? (presupuesto, voluntad política, empatía, etc.) ¿Qué actores son clave para llevarlas a cabo? (instituciones de gobierno, empresas, sindicatos, etc.)

3.5. ¿Qué rol tienen (o deberían tener) los sindicatos u otras organizaciones afines (redes de profesionales, org. Sociales, etc.) en la promoción de ambientes laborales más equitativos y libres de violencia en los medios uruguayos?

4. Implicaciones de la pos/pandemia

4.1. ¿Cómo afectó la pandemia tu situación laboral? (preguntar por condiciones laborales -remuneración, carga de trabajo, modalidad ¿teletrabajo?, conciliación familiar, etc.- y consecuencias de salud -protocolos Covid19, estrés, ansiedad, insomnioetc.)

4.2. ¿Podrías elegir tres sentimientos que mejor describen tu experiencia laboral en los siguientes períodos?:

- Durante las medidas de confinamiento (Marzo y abril 2020)

- A partir de la llamada “Nueva Normalidad” o flexibilización del confinamiento

4.3. ¿Creés que la pandemia COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género en tu ámbito laboral? ¿Por qué?

B) Índice de percepción de discriminación de género de CIFRA (2012)

“Para medir la percepción de discriminación de género en términos más generales se construyó un índice en base a las respuestas a las cinco preguntas directamente enfocadas en esa discriminación: En el lugar donde Ud. trabaja,

- 1. ¿se le dan las mismas oportunidades a las mujeres que a los hombres?*
- 2. ¿alguna vez no le aumentaron el sueldo o no ascendieron a una compañera que lo merecía, porque era mujer?*
- 3. ¿sabe si han ocurrido situaciones de acoso sexual de parte de entrevistados a periodistas?*
- 4. ¿y situaciones de acoso sexual entre compañeros o entre superiores a empleadas?*
- 5. ¿hay un clima adecuado en los niveles directivos para plantear situaciones de acoso o discriminación?*

El índice agrega las respuestas dadas a las cinco preguntas de modo tal que si todas las respuestas de un entrevistado o entrevistada muestran que no registra discriminación en el lugar de trabajo (las mujeres tienen las mismas oportunidades, nunca perdieron un aumento de sueldo o un ascenso por ser mujeres, y así sucesivamente), entonces se considera que el encuestado “No percibe” discriminación de género. Si sólo una de las respuestas a las cinco preguntas indica que registra discriminación, se clasifica como “Percibe alguna” discriminación. Y finalmente, si dos o más respuestas registran discriminación o acoso en el lugar de trabajo, se dice que “Percibe bastante” (CIFRA, 2012).

El universo del estudio en 2012 contempló tanto a varones como a mujeres empleados en los medios de comunicación. La encuesta impulsada por Cotidiano Mujer, sin embargo, se focalizó en el universo de trabajadoras mujeres. A los efectos de comparar resultados entre ambas encuestas, se tomó en cuenta el total parcial femenino de la encuesta de 2012, ponderando previamente los totales de participación. En la encuesta del 2012, la cantidad total de personas participantes fue, en términos absolutos, de 400 personas, de los cuales hubo 260 hombres (65%) y 140 mujeres (35%).