

“Techo de cristal” en el periodismo boliviano: Segregación, discriminación y precarización en las condiciones laborales de las mujeres periodistas

Sandra Villegas Taborga

Boliviana. Doctorante en Educación para la formación del pensamiento Científico y Tecnológico del Convenio Andrés Bello, Magister en Comunicación Estratégica de la Universidad Andina Simón Bolívar y Licenciada en Comunicación Social de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Docente e investigadora en las carreras de Comunicación Social de la Universidad Católica “San Pablo” sede La Paz y la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6445-8161>

stvillegast@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5453-855X>

La autora declara no tener conflicto de interés alguno con la revista Punto Cero.



Villegas, S. (2025). “Techo de cristal” en el periodismo boliviano: Segregación, discriminación y precarización en las condiciones laborales de las mujeres periodistas . Punto Cero, año 30 n°50, Junio 2025. Pp 103-119. Universidad Católica Boliviana “San Pablo” Sede Cochabamba.

Resumen

El presente artículo presenta los hallazgos de la investigación sobre las condiciones laborales de las mujeres periodistas en Bolivia entre 2020-2023 desde la perspectiva de género. El contenido forma parte de un estudio más amplio que fue realizado para el Instituto de Investigación, Posgrado e Interacción en Comunicación (IPICOM) en 2023. El estudio aplicó encuestas, entrevistas y grupos focales a periodistas de diverso tipo de medios de comunicación en todo el país. Se evidenció que las empresas periodísticas no respetan derechos laborales básicos porque incumplen con el pago del seguro médico y/o los aportes para la jubilación, por ejemplo. Además, existe segregación, precarización, discriminación y desigualdad de género debido a inequitativas políticas de contratación, asignación de ascensos y salarios entre hombres y mujeres periodistas.

Palabras clave: mujeres periodistas, condiciones laborales, segregación, precarización y discriminación de género.

GLASS CEILING IN JOURNALISM: WORKING CONDITIONS AND GENDER VIOLENCE AGAINST WOMEN JOURNALISTS

Abstract

This article analyses the working conditions of women journalists in Bolivia from 2020-2022 from gender perspective. The content is part of a wider study developed for the Research, Postgraduate and Interaction in Communication Institute (IPICOM) in 2023. The research applied polls, interviews and focus groups with journalist from different types of media all over the country. It was concluded the journalistic enterprises neither respect basic working rights because they do not pay for medical insurance or retirement. Besides, there is segregation, precariousness, discrimination and gender inequality because inequitable hiring policies, job promotions and differences between the salaries of men and women journalists.

Key words: women journalists, work conditions, segregation, precariousness and gender discrimination.

1. Introducción

El término “techo de cristal” en este artículo hace referencia a los obstáculos basados en sesgos de género que impiden o dificultan que las mujeres accedan a puestos de decisión en las empresas periodísticas debido a condiciones de exclusión y discriminación de género que les impiden desarrollarse profesionalmente.

El problema que guio esta investigación fue conocer cuáles fueron las condiciones laborales de las mujeres periodistas desde el enfoque de género en Bolivia entre 2020-2022 a partir de la evaluación de sus derechos laborales y el balance en la igualdad de género dentro de los medios de comunicación. Esta investigación se inscribe en un contexto laboral boliviano en el que las denuncias por vulneraciones a los derechos laborales presentadas ante el Ministerio de Trabajo en Bolivia aumentaron un 57% entre 2021 y 2023, pasando de 16.000 a 25.168. La mayoría de las quejas se refiere a beneficios sociales, impago de salarios y despidos injustificados (Los Tiempos, 8 de julio de 2024).

2. Perspectiva teórico-conceptual

La teoría de género estudia el conjunto de atributos, normas, creencias, actitudes, valores, conductas, etc. que la sociedad ha asignado al sexo femenino y masculino; los conceptos de género se relacionan con los comportamientos construidos por la cultura y la sociedad (Butler, 2007, pp. 15 y 17). En el campo específico de los estudios sobre la participación de las mujeres en el periodismo, existen aportes teóricos a partir de la década del '80. Desde entonces se trabajó el enfoque de género desde la sociología de la comunicación y la teoría de la comunicación de masas, tomando en cuenta aspectos como la identidad profesional, las condiciones y roles en el trabajo y la incompatibilidad entre vida profesional y privada (Ortega y otros en Rovetto, 2013, pp. 56-57).

Las condiciones laborales de las mujeres periodistas están siendo afectadas por el patriarcado y a los roles de género.

Para Lagarde (1997) el patriarcado no es un sistema que oprime exclusivamente las relaciones entre hombres y mujeres, sino que afecta a todos los ámbitos de la vida social y cultural. El estudio del patriarcado requiere un análisis crítico desde la perspectiva interseccional que se entiende como la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona: la identidad de género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada (pp. 87-89).

Por tanto, la ideología patriarcal se basa en una teoría de dominación a partir de la falsa creencia de una diferencia entre hombres y mujeres, así como, de un poder superior masculino para que la inferioridad de ellas sea entendida como biológicamente inherente o natural (Facio y Fries, 2005, p. 261).

Hablar de una evaluación de las condiciones laborales de las mujeres periodistas requiere recuperar la noción de igualdad de género que se entiende como la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar una vida plena (OPS, 2007, p. 29).

Para lograr esta igualdad se necesita la equidad que busca eliminar las discrepancias evitables que han llevado a que las mujeres sean relegadas al espacio doméstico y a su marginación del espacio público, a la injusta distribución de los bienes sociales esenciales, tales como el ingreso económico, el empleo, la propiedad, la salud, la educación, la integridad física y la seguridad personal (Molina e Ibáñez, 2022). En el ámbito periodístico la desigualdad de género se evidencia en la segregación, discriminación y precarización de las condiciones laborales de las periodistas.

2.1. Segregación laboral de las periodistas

La segregación se refiere a la distribución de hombres y mujeres en una estructura dada mientras que la discriminación alude a una diferencia injusta de trato (Buquet *et al.*, 2006, pp. 317-318).

La estructura ocupacional es uno de los espacios sociales donde se reproducen patrones tradicionales patriarcales. Anker (en López, 2006, p. 4) afirma que la segregación de género perjudica a las mujeres al reducir las oportunidades y generar diferencias de ingresos con respecto a los hombres.

Para García, Rodríguez y Azpilcueta (2016, p. 829) la segregación está asociada con la creación y perpetuación de las desigualdades de género dentro y fuera del mercado de trabajo. En este sentido, la segregación ha sido clasificada en horizontal y vertical.

2.1.1. Segregación horizontal

Implica que las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en sectores u ocupaciones que suelen ofrecer salarios más bajos y tienen niveles de cualificación inferiores a los exigidos en ocupaciones donde los hombres están sobrerrepresentados. Por tanto, la segregación horizontal se entiende como "la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado grupo en ocupaciones o sectores sin ningún criterio" (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, 8 de febrero de 2017).

2.1.2. La segregación vertical

Se refiere a la situación en la que las oportunidades de desarrollo profesional para un género determinado dentro de una empresa o sector son limitadas. Esto puede contribuir a diversas desigualdades de género, como, por ejemplo, la brecha salarial (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, 8 de febrero de 2017). Este tipo de segregación también alude a la distribución entre posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, es decir, la concentración de mujeres en niveles inferiores y a la de los varones en niveles superiores de un mismo sector de actividad (CIDH, 2022, p.18).

2.2. Discriminación de género en el periodismo

La discriminación de género se basa en la creencia de que un sexo es superior al otro y que el sexo superior tiene dotes, derechos, prerrogativas y estatus superiores a los del sexo inferior. La discriminación de género es el resultado de un complejo conjunto de causas que interactúan entre sí (Red Interinstitucional para la Educación en Emergencias, 2010). El trato discriminatorio se origina en "creencias de origen social" y de "estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios" (Krieger, 2002 en Buquet *et al.*, 2006, p. 31).

2.3. Precariedad en las condiciones laborales

El resultado tangible de la segregación y discriminación de género en el periodismo se da en la precarización de las condiciones laborales. Para Boffi (2015 en Martínez-Licerio *et al.*, 2019), la definición de precarización laboral es multidimensional porque incluye una variedad de desequilibrios hacia los trabajadores debido a formas de empleo por debajo de los estándares normativos en alguna de las siguientes dimensiones: la temporal, la organizacional, la económica y en las relaciones laborales.

En general, la precarización laboral en el periodismo se ha normalizado, en parte, por la "romantización" del trabajo periodístico, aseguraron Gaudensi, Lainez y Hernández. Este último lo describe así: "Tienes jornadas esclavizantes, sin días libres, y lo admitimos porque 'así es el trabajo del periodista', porque 'es tu pasión' y eso contribuye a que nosotros nos autoexplotemos" (El Deber, 28 de abril de 2022).

En el presente estudio, la precariedad en las condiciones laborales fue analizada a partir del tipo de contrato, los requisitos de contratación, las horas de trabajo, el acceso a seguro médico y los aportes para la jubilación a la Gestora Pública (antes AFP), la condición laboral actual y los despidos a partir de la cuarentena por Covid-19.

3. Materiales y métodos

Esta investigación fue descriptiva y siguió un enfoque metodológico cuantitativo y cualitativo. Se realizó una investigación bibliográfica-documental y se utilizaron encuestas, entrevistas y grupos focales.

La encuesta fue aplicada en línea a través de un formulario de *Google Forms* y distribuido gracias al apoyo de la Asociación de Periodistas de La Paz (APLP) y la Fundación para el Periodismo (FPP). Al no conocerse el número de personas que podrían participar se trabajó con una muestra no probabilística y se alcanzó a 120 personas (88 mujeres y 32 varones). También se realizaron 11 entrevistas y 6 grupos focales con la participación de 22 mujeres periodistas de prensa, radio, televisión, medios digitales, agencias de noticias y *freelancers* (independientes).

4. Resultados

Los resultados a continuación serán presentados desagregados en dos ámbitos: la precarización de las condiciones laborales y el balance en la igualdad de género en los medios de comunicación.

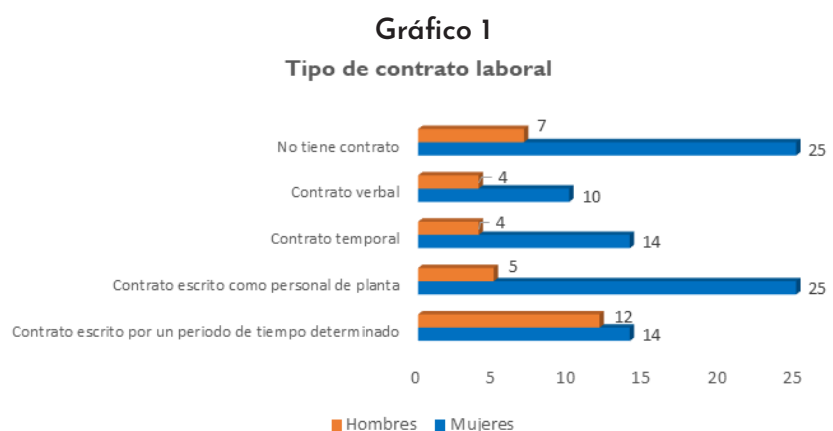
4.1. Precarización de las condiciones laborales

La precarización de las condiciones laborales de las mujeres periodistas en Bolivia fue analizada a partir de aspectos formales como el contrato de trabajo, la cantidad de horas de trabajo, el seguro médico, el pago de aportes para la jubilación, los despidos y la sobrecarga de trabajo.

4.1.1. Tipo de contrato de trabajo

Un 27% de los y las periodistas encuestados trabajan sin contrato. Si se agrupan los datos entre quienes tienen contrato verbal, contrato temporal o contrato por un periodo determinado se puede concluir que el 49% no posee estabilidad laboral vs. el 25% que poseen un contrato escrito como personal de planta.

El gráfico a continuación presenta los resultados comparativos por sexo de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

El 28% de las mujeres periodistas y el 22% de los varones no poseen contrato; el 11% de las mujeres y el 13% de los varones poseen un contrato oral; el 16% de las mujeres y el 13% de los hombres tienen un contrato temporal. Las periodistas entrevistadas y quienes participaron en los grupos focales afirmaron que hoy en día incluso los medios de

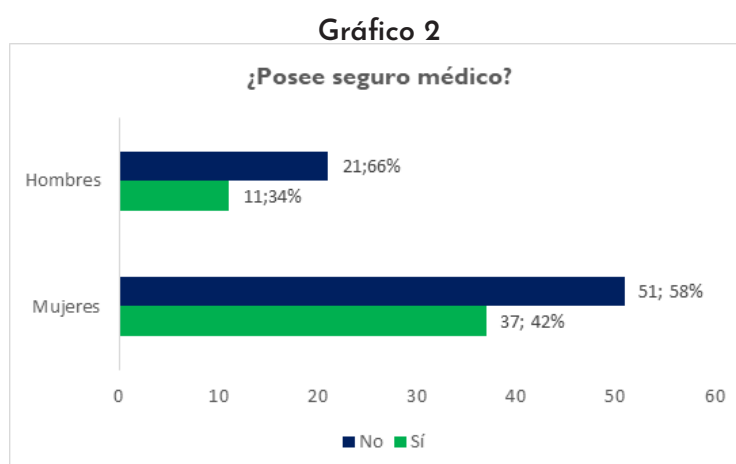
comunicación más grandes están contratando bajo plazos fijos o como consultores por producto para no asumir la carga laboral de personal en planillas ante el Ministerio del Trabajo.

4.1.2. Horas de trabajo

La Ley del Trabajo boliviana fija ocho horas como jornada laboral; no obstante, el 44% de las periodistas y el 34% de los varones encuestados mencionaron que trabajan entre 8-10 horas diariamente. El 22% de las mujeres y el 34% de los varones encuestados dijeron que trabajan 11 o más horas.

4.1.3. Seguro médico

Uno de los derechos laborales que todo trabajador/a posee o debería tener es el seguro médico; no obstante, según los y las periodistas encuestados el 60% de ellos no lo tiene.



Fuente: Elaboración propia.

Estos datos demuestran que el 58% de las mujeres periodistas y el 66% de los varones periodistas no poseen seguro médico, situación que vulnera su derecho a la salud. Cinco de las seis mujeres periodistas que participaron de un grupo focal (16/06/2023) no poseían seguro médico y la que contaba con ese beneficio no había podido utilizarlo porque había retraso en el pago a la Caja de Salud; por otro lado, sólo en 2 casos los medios de comunicación aportaban a las Administradoras de Fondo de Previsión (AFPs) ahora Gestora Pública pero no siempre estaban al día con los pagos.

A propósito del retraso en el pago a la Caja Nacional de Salud (CNS) se afirmó: "Es penoso porque cuando el empleador no paga a la Caja en tres meses, suspenden el servicio al beneficiario lo suspenden; lo malo es que uno se entera cuando tiene la dolencia y no lo atienden. Tuvimos casos en la época de COVID en que querían ser atendidos y les decían que no se podía hasta que el medio no se ponga al día con los 5 u ocho meses de retraso en el pago de los aportes. ¿qué hacía la gerencia del medio? Se ponía al día con la CNS, pero descuidaba el pago de los sueldos porque era para la atención de Juan o Pedro. También les recomendaba fueran al hospital municipal (...). (C.M., líder sindical, comunicación personal, 14 de junio de 2023)

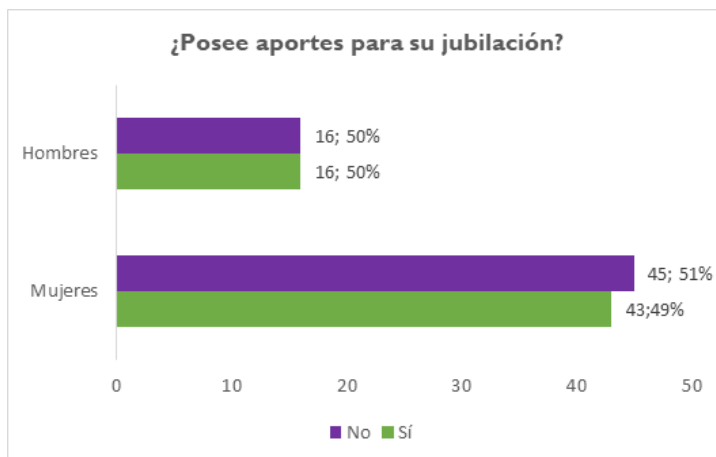
Ese testimonio refleja una situación frecuente en la que la precarización laboral ha llegado a extremos que ponen en riesgo la salud de los y las periodistas.

Desafortunadamente, hace una década la crisis económica por la que atraviesan incluso los más grandes medios de comunicación se hecho más palpable y, por tanto, afecta con mayor frecuencia el pago de salarios y beneficios laborales básicos de las y los periodistas en Bolivia.

4.1.4. Aportes para la jubilación

Del mismo modo, los aportes patronales para la jubilación son un derecho laboral que está siendo vulnerado por los empresarios de los medios de comunicación.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia.

A propósito de los pagos para la jubilación, según lo manifestado en los grupos focales, ese fenómeno no es nuevo y se piensa que es “una suerte de ahorro” para su vejez. Se ha asumido que, aunque era obligación de los medios de comunicación como empleadores, esa situación cambió en 1997 año en que se empezó a aplicar la nueva ley de Pensiones (1996).

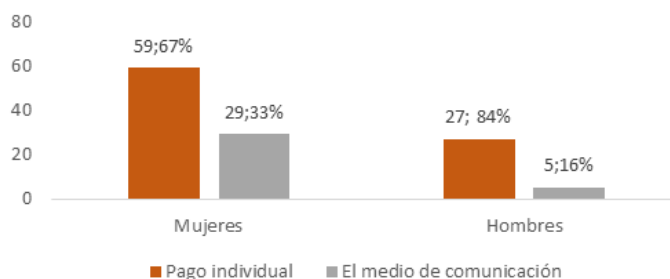
En relación a las AFPs nunca me han afiliado en los casi 24 años de haber trabajado en medios, no tenía seguro médico ni contrato. Así me pasó con PAT desde 2020, hasta el día de hoy no me han pagado cuatro meses de sueldo. Igual en un periódico grande aquí en Cochabamba no me pagaban 4 meses y me seguían exigiendo que cumpla turnos de lunes a lunes, de 8:00 am hasta las 12:00 pm o 01:00 de la mañana, así es en el periódico. Yo renuncié, se molestaron. (A.A., periodista Cochabamba, grupo focal 21/06/2023)

Ese testimonio manifiesta la combinación de factores que dificultan el ejercicio de la labor periodística, además de la ausencia de derechos laborales también se incumple con el pago oportuno de salarios y aún así se explota laboralmente a las periodistas.

Según estos datos, la mitad más uno de las mujeres periodistas no poseen aportes para su jubilación y los varones encuestados tampoco. Actualmente, al bajo salario que poseen deben restar el pago individual de los aportes para su jubilación, situación que precariza aún más sus condiciones laborales.

Gráfico 4

¿Quién paga los aportes para la jubilación?



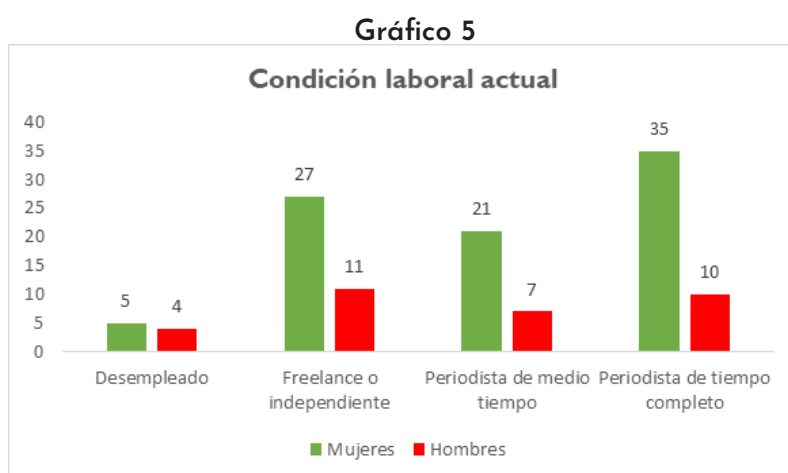
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos de la encuesta, los medios de comunicación pagan los aportes para la jubilación al 33% de las mujeres periodistas y al 16% de los periodistas varones.

4.1.5. Despidos y sobrecarga de trabajo en la pandemia por COVID-19

Varias periodistas entrevistadas coincidieron al afirmar que la pandemia por COVID-19 fue una situación excepcional que agudizó la crisis económica de los medios de comunicación y finalmente también aceleró la precarización de las condiciones laborales en los medios de comunicación.

Los datos globales determinaron que hubo despidos (59% del total de encuestados) entre 2020 y 2022. Comparativamente, el 58% (51 de 88) de las mujeres periodistas fueron despedidas; en el caso de los varones el porcentaje de despidos representa el 62% (20 de 32).



Fuente: Elaboración propia.

Si se parte de los datos más extremos, el 6% de las mujeres y el 13% de los varones periodistas están desempleados; el 31% de ellas y el 34% de ellos son *freelance*; el 24% de ellas y el 22% de ellos son periodistas medio tiempo y el 40% de ellas y el 31% de ellos son periodistas a tiempo completo.

4.1.6. Precarización laboral y sobrecarga laboral

Ante la crisis económica, los medios despidieron a sus periodistas y luego ofrecieron a algunos de ellos ser recontratados con nuevas funciones, pero con menor salario. De modo silencioso, porque a nivel personal no es un tema grato, fueron despedidos muchas y muchos periodistas.

[...] los que quedamos hacemos el trabajo de tres personas porque no se puede contratar más personal. El sueldo sigue siendo el mismo, pero el trabajo cada vez se incrementa. (T.S., periodista Oruro, grupo focal 05/08/2023)

Durante la cuarentena por COVID-19 muchos periodistas salieron a trabajar pese a la adversidad, muchos se contagiaron y fallecieron. Inicialmente, las periodistas compraban material de bioseguridad por su cuenta y más adelante también lo hicieron algunos medios de comunicación.

En junio de 2020 ingresé a otro trabajo y empecé a hacer cobertura en la calle, igual era un desgaste mental, era demasiado, terminaba muerta. Cubría el área de seguridad y economía. En seguridad las noticias eran sobre muertos todo el tiempo, que han recogido un muerto en tal o cual lugar... ha sido desgastante, incluso cuando dormía temblaba, era ansiedad y me dolía la nuca, los ojos lagrimeaban. Salía a las calles como astronauta, con doble barbijo, máscaras de vinil, con

capucha y mameluco o traje de bioseguridad; correr así para las conferencias de una calle a otra era agotador, ni siquiera había transporte que nos lleve a casa. (E.C, periodista Tarija, comunicación personal, 23/06/2023)

Tal cual lo comentaron las periodistas consultadas, muchas de ellas salieron a trabajar (43%) a pesar de la cuarentena. Arriesgaron sus vidas por buscar noticias y vieron morir a muchas personas. Los datos globales de la encuesta digital mostraron que el 53% (63 de 120) de los y las periodistas encuestados no recibieron insumos de seguridad para realizar cobertura periodística durante la cuarentena por Covid-19.

He trabajado toda la cuarentena. El gerente nos obligó a firmar un contrato para un seguro médico en el que decía que el beneficiario era mi jefe, me parecía raro, yo decía y si me pasa algo qué va a pasar con mi hijo. Me dijeron que estaban haciendo lo mismo para todas las periodistas de las regionales, yo no estaba de acuerdo, lo que correspondía era que vaya el nombre de quien iba a cubrir arriesgando la vida (...). Para los jefes es más importante es la plata, cumplir con los clientes, no así con la gente que trabaja. (C.V., periodista Tarija, grupo focal, 21/06/2023)

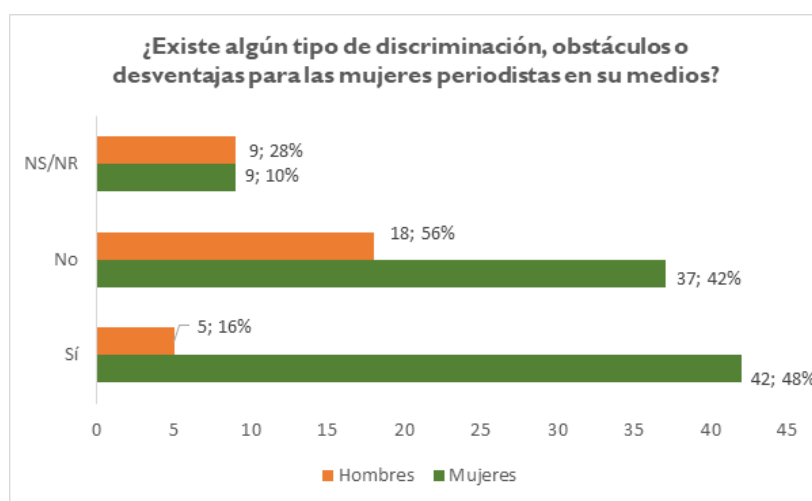
Durante la cuarentena, las calles estaban vacías. Daba miedo estar a las 10 de la noche en las calles sola, ni confiar en el policía que te lleve. Hicimos campañas para ayudar a personas en situación de calle, lo hacíamos porque podíamos salir. Fue complicado, fui la primera en contagiarme en el canal y contagié a toda mi familia, no medimos las consecuencias". (P.E., periodista Trinidad, grupo focal, 27/06/2023)

Los testimonios de las periodistas solo dan una idea de la sensible y frágil situación en la que desempeñaron su labor. El 51% (61 de 120) de las y los encuestados se contagió Covid-19 y contagió a sus familias. Entre el 24 de mayo de 2020 y el 25 de junio de 2021 al menos unos 63 los trabajadores de medios que murieron en pandemia; 97% de ellos eran hombres (Guardiana, 2021, 16 de julio).

4.2. Balance de la igualdad de género

El balance de la igualdad de género dentro de los medios de comunicación fue analizado a partir de la brecha salarial, las bonificaciones, las políticas internas de ascensos, las políticas de contratación y la discriminación de género relacionada a la maternidad.

Gráfico 6



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia, un 48% de las mujeres periodistas encuestadas afirman que existe discriminación, obstáculos o desventajas en su medio; empero, más de la mitad de los periodistas varones consultados lo niegan (56%).

4.2.1. Brecha salarial

Las periodistas entrevistadas mencionaron que en los últimos años y de modo progresivo, los medios de comunicación empezaron a retrasar el pago de los aportes para la jubilación a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP hasta 2022, luego Gestora Pública), los aportes a la Caja Nacional de Salud, los bonos y finalmente también sus salarios.

Los datos globales demuestran que el 69% de las y los periodistas encuestados consideran que en algunos medios de comunicación las mujeres periodistas ganan menos que sus colegas varones.

Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos globales, el 30% de las y los periodistas ganan entre 500- 1.500 Bs., un 56% (dato agrupado de tres categorías) gana entre 2.700 – 4.500 Bs. y sólo un 4% gana entre 5.600 – 7.500 Bs.

Tabla 1

Rango salarial

¿CUÁL ES EL RANGO DE SU SALARIO?	88 Mujeres	%	32 Hombres	%
Mayor= 7.600 Bs.	3	3	3	9
5.600 - 7.500 Bs.	4	5	1	3
4.600 - 5.500 Bs.	6	7	1	3
3.600 - 4.500 Bs.	16	18	3	9
2.700 - 3.500 Bs.	16	18	11	34
1.600 - 2.600 Bs.	15	17	5	16
500 - 1.500 Bs.	28	32	8	25

Fuente: Elaboración propia.

Según estos resultados, el porcentaje más alto entre las mujeres periodistas encuestadas gana entre 500 - 1500 Bs. (32% de 88); por tanto, su salario es 2% menos que el 34% (32 varones encuestados) quienes ganan entre 2700 - 3500 Bs. De la misma forma, los periodistas varones representan el 9% de quienes ganan igual o más de 7.600 Bs.; por el contrario, sólo el 3% de las mujeres periodistas posee ese salario.

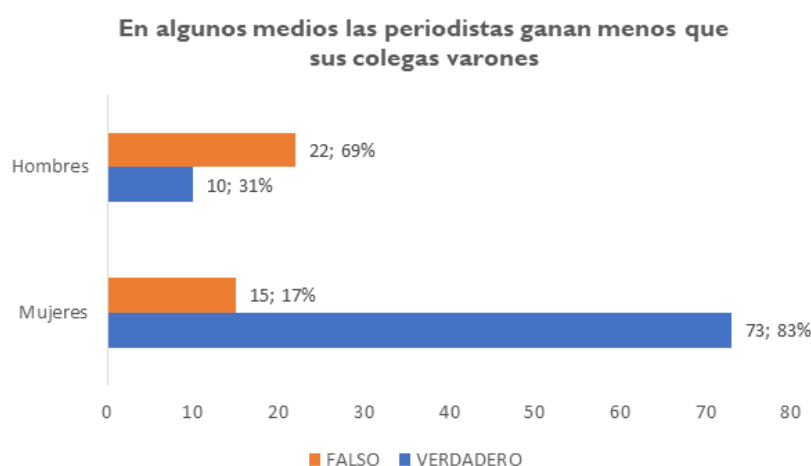
Una periodista relató: *“En un canal en Cochabamba me han hecho trabajar durísimo y a la hora de la paga me han dicho. Y tú para que quieres dinero, eres mujer, en qué vas a gastar”* (A.A., periodista Cochabamba, 21/06/2023). Expresiones como esa dejan entrever la mirada patriarcal que asume que las mujeres gozan del apoyo financiero del marido o dependen de

sus padres. No obstante, seis de las once periodistas entrevistadas manifestó que trabajan como jefas de familia para sostener a sus hijos/hijas y tres de ellas también apoya a sus padres adultos mayores.

Actualmente se contratan consultores por producto, pasantes o periodistas jóvenes con poca experiencia; de modo, que no exista relación laboral ni obligaciones sociales. En El Alto, la situación es tan extrema que los productores independientes de noticias compran noticias a un costo de 20 - 50 Bs. según C.M. (La Paz, comunicación personal, 14/06/2023). Del mismo modo, otra periodista en un grupo focal manifestó:

No tengo información sobre los salarios de otros colegas, no tengo un buen sueldo o no como debería (...) las mujeres somos más sumisas, en mi caso dije 'estoy empezando, no tengo alternativa, a veces da rabia, pero qué vamos a hacer'. (J. S, periodista Potosí, 12/09/2023)

Gráfico 8



Fuente. Elaboración propia.

Algunos de los relatos de las periodistas consultadas explican mejor este indicador:

Mi primer trabajo fue en un canal de televisión como productora de un programa, empecé como pasante, luego me dijeron que era buena y que me iba a quedar. Estuve haciendo de todo un poco: jefe de piso, como reportera haciendo algunas notas y productora del programa. Entonces me propusieron ser productora para un programa porque el productor renunció, yo acepté porque me agradaba el trabajo y el gerente me salió con que me iban a pagar 500 Bs. Por ello le pregunté al gerente por qué ese sueldo si el anterior productor ganaba 3000 Bs. y me dijo: "vos sos recién egresada de la universidad y no puedes ganar lo mismo que el productor porque te falta experiencia. Lo tomas o lo dejas". Como yo le seguía regateando el monto me dijo "más adelante veamos"... al final me pagaron ese monto nomás. (J.E., periodista La Paz, grupo focal, 16/06/2023)

Otra periodista afirmó:

Estoy segura que no me pagan lo mismo que al anterior jefe de prensa, por comentarios sé que los corresponsales de otras cadenas de televisión ganan mucho más haciendo mucho menos porque solo mandan sus despachos diarios; en cambio yo debo enviar mis despachos diarios, coordinar y producir el noticiero, eso genera mucho estrés y más horas de trabajo. El salario que tengo no compensa lo que hago. (R.Z., periodista Oruro, comunicación personal 20/06/2023)

Es interesante el resultado comparativo, el 83% de las mujeres periodistas afirman que ganan menos que los varones, pero los periodistas varones lo desmienten en un 69%. Se evidencia así la brecha de género que discrimina y excluye a las mujeres periodistas dentro de los medios de comunicación.

4.2.2. Bonificaciones diferenciadas

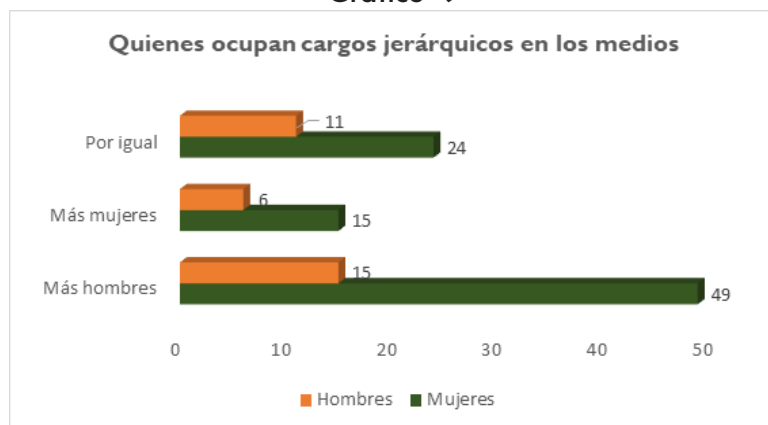
Los resultados de las bonificaciones desagregadas por sexo demuestran que la tendencia se mantiene porque las mujeres en el 69% y los hombres en el 63% afirman que no reciben ninguna bonificación y pocos reciben algún bono por transporte, refrigerio u horas extras. No obstante, existe una diferencia del 6% a favor de los periodistas varones porque reciben bonos con mayor frecuencia que las mujeres periodistas. En ese sentido, una periodista manifestó: *"Había algunas diferencias, cuando teníamos que viajar a realizar coberturas a otros departamentos o provincias, al periodista varón le daban un poco más de viáticos que a mí"* (N.T., periodista Sucre, grupo focal, 05/08/2023).

4.2.3. Políticas internas de ascenso a cargos jerárquicos

Para que una mujer ascienda a un puesto de dirección o puesto de trabajo más alto debe demostrar su capacidad para merecer ese ascenso, pero cada día debe seguir demostrando que se merece ese puesto. Existe una perspectiva patriarcal en la que una mujer jefa es una "bruja dominante y mandona" porque tiene carácter o "no da la talla" porque es "suavita". Se las juzga permanentemente.

El análisis comparativo de las respuestas entre mujeres y varones constató que el 56% de las periodistas y el 47% de los varones consideran que los hombres son quienes más a menudo ocupan los puestos jerárquicos dentro de los medios de comunicación.

Gráfico 9



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el 34% de los varones vs. el 27% de las mujeres opina que tanto hombres como mujeres ocupan los cargos jerárquicos por igual. Así lo expresan testimonios como el que sigue:

Un hombre tiene más tiempo, tiene su pareja y va a tener disponibilidad, les atribuyen incluso los cargos de jefe por esta razón, apuestan más por los hombres que por las mujeres porque creen que las mujeres no tienen tiempo suficiente. (E.Ch., periodista La Paz, comunicación personal, 23/06/2023)

Dato que demuestra que, a pesar de una importante presencia femenina en las salas de prensa y redacción, los puestos directivos aún son ocupados por varones prioritariamente. Según las entrevistadas, existe resistencia y envidia porque a las mujeres que asumen un puesto alto se las pone a prueba por su capacidad y por ser mujeres.

La mujer periodista tiene muy poca posibilidad de ascender o tener espacios en los cargos directivos, generalmente la dirección de prensa ha sido dirigida por hombres, muy pocas son las mujeres que dirigen medios como Mery Vaca de Página Siete o Tania Sandoval en canal 9 ATB. No es que las mujeres seamos mejores que los hombres, pero las mujeres creo que damos un poco más de lo establecido. (J.P., periodista Santa Cruz, comunicación personal, 14/06/2023)

La encuesta digital constató que a las periodistas se les negó un ascenso en el 75% de los casos y en el 25% a los varones. Por tanto, se concluye que a las mujeres se les niega esa posibilidad de ascender a puestos de mayor poder con mayor frecuencia.

Las mujeres no ascienden a puestos jerárquicos porque existen `alianzas machistas`, los hombres se reúnen entre aliados o fraternos y en un ambiente distendido al margen del trabajo hacen alianzas, ellos se apoyan siempre para postular dentro de los medios. Es como un pacto de varones, ellos proponen quién debe ser el que lidere el medio o el departamento de prensa. (J.P., periodista Santa Cruz, comunicación persona, 14/06/2023)

Estos testimonios corroboran que las políticas internas de ascensos a cargos jerárquicos dentro de los medios de comunicación están condicionadas por otros criterios que no se vinculan con la capacidad profesional o la experiencia de las mujeres periodistas.

4.2.4. Discriminación de género por maternidad y edad

A propósito de la maternidad, 15 de las 22 periodistas entrevistadas en grupos focales manifestaron que retrasaron tener familia para tener mejores puestos debido a que es complicado poder trabajar y cuidar a la familia por las jornadas sin horario y el ritmo de trabajo. La maternidad ha sido una constante al hablar de mujeres profesionales en diferentes ámbitos laborales, y el periodismo no es la excepción.

Las periodistas retrasan su ascenso en la profesión debido a la maternidad y al hacerlo disminuyen su posibilidad de tener mejores ingresos porque obviamente sigues en cargos bajos o medios sin acceder más rápido a cargos directivos con mejor ingreso a diferencia de los hombres (...) (M.V., periodista La Paz, comunicación personal, 16/4/2023).

También llama la atención que los cuestionamientos provengan de otras mujeres con pensamiento patriarcal y/o envidia dentro del equipo de prensa: *“Lo he vivido al ser jefa de otra mujer, entre mujeres nos vamos poniendo obstáculos y no permitimos que de repente esa mujer pueda desarrollar y cumplir a cabalidad con eficiencia y eficacia su tarea como jefa” (Z.P., periodista Cobija, grupo focal, 05/08/2023).*

En resumen, de acuerdo a las entrevistas y grupos focales, las mujeres periodistas no ascienden en su carrera profesional debido a dos factores: 1) renuncian cuando son madres porque es casi imposible compatibilizar la demanda del trabajo 24 horas todos los días con la crianza de los hijos muy pequeños o 2) toman otros trabajos con salarios bajos.

Adicionalmente, las periodistas más jóvenes son discriminadas por su edad porque son “sometidas” a pruebas denominadas “habituales dentro del oficio” que vulneran sus derechos y las obligan a “pagar derecho de piso”. Entre las periodistas consultadas existe unanimidad en que esas prácticas son recurrentes y la idea es ver “si aguantan o se desaniman”.

4.2.5. Políticas de contratación: Preguntas sobre estado civil y maternidad

Durante los procesos de contratación de periodistas también existe discriminación de género porque a menudo subestima la capacidad de las mujeres al momento de acudir a sus primeras entrevistas de trabajo como periodistas. De acuerdo a los datos de la

encuesta, al 36% de las mujeres le preguntaron si estaban casada durante su entrevista de trabajo. De forma complementaria, también les consultaron si planeaban tener familia o si ya la tenían.

En un canal de televisión me preguntaron si estaba casada, cuántos hijos tenía, me han preguntado quién se hace cargo de tus hijos para que tú puedas hacer la cobertura. Entonces quién cuida a tus hijos, cuántos años tienen, dónde los dejas, tu mamá está bien de salud. (...) me han preguntado si tenía las ganas de tener otros hijos porque yo no tengo pareja, he sido mamá soltera siempre. Y me dijeron: ¿Cómo es que te has embarazado, por qué no te has cuidado si no tienes esposo?. (A.A., periodista Cochabamba, 21/06/2023)

Ese tipo de testimonios permiten evidenciar desigualdad de género porque a las mujeres que postulan a un puesto de trabajo como periodistas se les pregunta si están casadas con una diferencia porcentual del 20% mayor frecuencia que a los varones. Esta situación forma parte de la discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral; aunque la ley del trabajo previó las licencias por maternidad como un derecho necesario, esa norma termina siendo un criterio por el cual, una mujer tiene menos posibilidades de ser contratada.

5. Discusión

En la medida en que las desigualdades entre las mujeres y los hombres son el producto de relaciones sociales de poder, probablemente son intrínsecamente sesgadas e injustas porque además involucran diversas formas de discriminación y violencia (Unesco, 2012, p. 75) en el seno de sociedades tradicionalmente patriarcales.

La mujer periodista rompe con el rol femenino tradicional de ser madre, esposa y asumir las tareas de cuidado. Según la lógica patriarcal, la mujer existe para "servir y cuidar a otros", pero cuando una mujer periodista tiene actitudes atribuibles cotidianamente al liderazgo masculino como ser ambiciosa, intrépida o competitiva se la juzga negativamente. Dadas las características del trabajo periodístico, las mujeres periodistas rompen con la normatividad patriarcal establecida social y culturalmente a través de prejuicios y estereotipos que cuestionan que la mujer trabaje en el ámbito público asignado al género masculino.

Las condiciones de segregación social, discriminación y la precarización del trabajo de las mujeres periodistas en Bolivia son un desafío que requiere respuestas de las universidades, de instancias públicas como el Ministerio de Trabajo, el Defensor del Pueblo, los gremios periodísticos y las organizaciones que luchan por los derechos humanos; sólo de esa forma se podrá garantizar posean una vida plena y el ejercicio pleno de derechos en democracia.

Actualmente, ni las universidades que forman comunicadoras y periodistas les orientan sobre los derechos laborales desde la perspectiva de género, tampoco los hacen cumplir los gremios periodísticos, los medios de comunicación y desafortunadamente ni las autoridades que tienen esa función pública. Los y las periodistas son defensoras y defensores de los derechos humanos de la población porque tienen la posibilidad de denunciar las injusticias e informar a la ciudadanía, pero si ellas y ellos sobreviven condiciones de explotación laboral y vulneración de derechos fundamentales, pierde la sociedad boliviana.

Aunque la explotación laboral se naturalizó en el ámbito periodístico, esa situación se ha ido agravando en los últimos años debido a la recurrente vulneración de los derechos laborales de las y los periodistas en Bolivia. Actualmente, una de las causas de la precarización en las condiciones laborales en general es la difícil situación económica de los medios de comunicación, en especial impresos, durante la cuarentena por COVID-19.

En julio de 2020, trabajadores de La Razón denunciaron que el medio de comunicación despidió por vía zoom a 96 empleados. Cuatro años más tarde, el periódico dejaría de circular en su edición impresa a partir del 1 de septiembre de 2024 debido a problemas económicos (Brújula Digital, 20 de agosto de 2024).

Luego de 13 años, el 29 de junio de 2023 cerró el periódico Página Siete debido al bloqueo de publicidad gubernamental, el hostigamiento en redes sociales, auditorías y multas recurrentes, acoso judicial y bloqueo de cuentas bancarias a Raúl Garafulic, presidente del directorio de ese diario (Bolivia Verifica, 30 de junio de 2023). Por otro lado, los trabajadores del diario Opinión de Cochabamba se declararon en emergencia por deudas salariales de más de siete meses (Correo del Sur, 13 de marzo de 2025). Del mismo modo, el pasado 14 de abril de 2025, un comunicado de la Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia emitió un comunicado oficial manifestando su respaldo a las denuncias de los trabajadores del periódico Los Tiempos en Cochabamba debido al retraso en el pago de 13 salarios, así como la ausencia de pago al Sistema Integral de Pensiones y la Caja de Salud.

Como se aprecia, la precarización laboral de las y los periodistas es un tema complejo y merece un debate multidisciplinario serio porque su frágil situación laboral pone en riesgo la transparencia, el control social y estabilidad democrática al vulnerar la libertad de expresión y de prensa, así como el derecho de acceso a la información. La vulneración de los derechos laborales de las mujeres periodistas depende no sólo de las duras condiciones económicas de los medios sino también de condiciones patriarcales que dificultan su ascenso laboral e impiden que se rompa con la brecha salarial y la discriminación de género que las excluye.

Conclusiones

Los resultados de este estudio demuestran que existe una progresiva precarización y vulneración de los derechos laborales de las mujeres periodistas, situación a la que se suma la segregación, discriminación y desigualdad de género en su ámbito laboral por ser mujeres, ser jóvenes o ser madres. La equidad e igualdad de género forman parte de la justicia social y los derechos humanos que nos conciernen a todas las bolivianas y bolivianos, pero que no se cumplen a cabalidad en muchos medios de comunicación.

La precariedad laboral en la que las periodistas se desempeñan, al igual que sus colegas varones, no es un tema nuevo. Hace muchos años se naturalizó que al ser un gremio particular debían aceptar ser sobreexplotados y mal pagados, solían gozar del respeto de la población y de los privilegios de estar cerca del poder político y económico, pero esa situación ha cambiado.

Los datos de esta investigación han constatado que se vulneran los derechos laborales elementales de las mujeres periodistas como la salud y a los aportes a la jubilación. Las políticas de asignación salarial también son inequitativas, la mayoría de las periodistas encuestadas gana menos que sus colegas varones por el mismo tipo de trabajo (32%).

En ese sentido, la brecha salarial deriva en una violencia económica estructural que le asigna menos salario por ser mujeres. Adicionalmente, se evidenció un desbalance en la igualdad de género por la discriminación de género en las políticas internas de ascensos y de contratación, se ejerce una violencia laboral, simbólica y patriarcal sobre las periodistas porque se las excluye o impide lograr ascensos, al postular o competir porque se las pone en desventaja por ser mujeres, ser jóvenes o madres; lo mismo ocurre cuando se les niegan los ascensos y cuando acceden al puesto de dirección se les exige probar su capacidad todo el tiempo.

En la actualidad, todos los periodistas atraviesan por duras circunstancias a nivel laboral debido a una crisis económica de los medios de comunicación agravada por la cuarentena y restricciones por coronavirus de 2020-2022. En esa situación las periodistas lidian con

el desempleo y la informalidad. Se han precarizado y deteriorado más las condiciones de explotación de las y los periodistas y ha repercutido en una ola de despidos y recontrataciones con mayores funciones por menos sueldo.

En el marco de la normativa nacional y los acuerdos internacionales, la sociedad boliviana aún tiene pendiente respetar y garantizar los derechos humanos, pero también, a reconocer el liderazgo, poder de decisión, inteligencia y capacidad de miles de mujeres en Bolivia que ejercen el periodismo con éxito, determinación y compromiso social.

Referencias bibliográficas

Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia (2015, 14 de abril). Solidaridad con las demandas de trabajadores de Los Tiempos. Comunicado institucional.

Bolivia Verifica (2023, 30 de junio). El cierre de Página Siete deja un vacío en el periodismo independiente y es una mala noticia para la democracia. <https://boliviaverifica.bo/el-cierre-de-pagina-siete-deja-un-vacio-en-el-periodismo-independiente-y-es-una-mala-noticia-para-la-democracia/>

Brújula Digital (2024, 20 de agosto). Periódico La Razón dejaría de circular en su edición impresa a partir del 1 de septiembre. <https://brujuladigital.net/sociedad/2024/08/20/periodico-la-razon-dejaria-de-circular-en-su-edicion-impresa-a-partir-del-1-de-septiembre-36524>

Buquet, A., Cooper, J., Rodríguez, H., Botello, L. (Coord.) (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Biblioteca Jurídica virtual Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4678-presencia-de-mujeres-y-hombres-en-la-unam-una-radiografia>

Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/52974/9788449320309.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2022). Mujeres periodistas y salas de redacción. Avances, Desafíos y Recomendaciones para prevenir la violencia y luchar contra la discriminación. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/informes/Mujeres22-es.pdf>

Correo del Sur (2025, 13 de marzo). Trabajadores del diario Opinión, en emergencia por impago de salarios de más de siete meses. <https://correodelsur.com/sociedad/20250313/trabajadores-del-diario-opinion-en-emergencia-por-impago-de-salarios-de-mas-de-siete-meses.html>

Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

García, K., Rodríguez, R. y Azpilcueta, E. (2016). Determinantes de la segregación ocupacional por sexo en México. <http://ru.iiec.unam.mx/3903/1/182-Garc%C3%ADa-Rodr%C3%ADguez-Azpilcueta.pdf>

Guardiana (2021, 16 de julio). Suben a 63 los trabajadores de medios que murieron en pandemia; 97% eran hombres. <https://guardiana.com.bo/especiales/periodistas-que-se-fueron-en-pandemia-en-bolivia/>

Lagarde, M. (1997). "El género", fragmento literal: "La perspectiva de género", en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, pp. 38-13. <https://>

catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

López, G. (2006). Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 2003 -1998. Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/trabjov/lopez.pdf>

Los Tiempos (2024, 8 de julio). Denuncias laborales aumentan en un 57% en Bolivia. <https://www.lostiempos.com/actualidad/pais/20240708/denuncias-laborales-aumentan-57-bolivia>

Martínez-Licerio, K., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113#B4

Molina, D. y Ibañez, A. (2022). Equidad de género ¿dónde estamos? http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-56332022000300274

Rovetto, (2013). Percepciones sobre desigualdades de género en el trabajo periodístico. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/21968>

UNESCO (2012). *Gender Sensitive Indicators for Media Study*. UNESCO's Gender-Sensitive Indicators for Media - Media Diversity Institute (media-diversity.org)