



# SOSTRE DE VIDRE AL PERIODISME VALENCIÀ

Informe Emili Gisbert

**Edita: Unió de Periodistes Valencians**

**Autora: Ana Maria Ioanăș**

**Correcció: Dolors Munar**

**Disseny i maquetació: Sud+Sud**

**Impressió: Grupo Diario Imprenta**

**Dep.legal: V-2967-2020**

(p)

Unió de  
Periodistes  
Valencians

4

## **INTRODUCCIÓ**

6

## **METODOLOGIA**

10

## **QUÈ DIUEN LES DADES?**

Radiografia de les principals redaccions periodístiques valencianes  
Què passa fora de les redaccions periodístiques?

16

## **LES DADES DE L'ENQUESTA**

Quin és el perfil –o perfils– de les comunicadores?  
Com són les estructures de les empreses en què treballen  
i les seues condicions laborals?  
Dones “sense responsabilitats” ni expectatives de ser promocionades  
Quin perfil tenen les dones amb càrrecs de responsabilitat?  
La conciliació és cosa de dones?  
Comunicadores en temps de COVID-19...

21

## **ENTREVISTES**

48

## **CONCLUSIÓ: SOSTRE DE VIDRE O DE CIMENT?**

52

## **REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES**

# INTRODUCCIÓ

Qui mana en les redaccions periodístiques? Qui decideix què és notícia? Qui té el poder d'exposar, assenyalar o invisibilitzar? Quin és el paper de les dones periodistes en relació a la presa de decisions, la selecció i jerarquitització dels continguts informatius? Tenen les periodistes influència i poder a l'hora de determinar què és el fet noticiable i quin és l'enfocament que mereix? Perduren encara els prejudicis i estereotips masculistes sobre la vàlua de les dones en el món laboral? Com són les estructures organitzatives de les empreses de comunicació? Tant la llei d'igualtat valenciana (2003) com l'estatal (2007) recullen la necessitat que les empreses prenguen mesures per garantir el dret al treball en igualtat d'oportunitats i fomentar la presència equilibrada de dones i homes en els consells d'administració; l'elaboració de plans d'igualtat o el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com la necessitat de fomentar la responsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars, entre altres. Garanteixen les empreses de comunicació aquest dret? Són les rutines periodístiques, sense horaris i esclavitzades amb 'l'última hora' compatibles amb la conciliació de la vida personal? Per què la conciliació encara és "cosa de dones"?

La incorporació de les dones als òrgans de decisió de les empreses periodístiques va a poc a poc. Són molts els estudis que posen en evidència el sostre de vidre en el sector mediàtic. Segons l'*Informe anual de la professió periodística* de 2019 de l'Associació de Premsa de Madrid (APM), dels 100 mitjans i programes informatius més rellevants a escala estatal, només 25 estan dirigits per dones. Aquest patró es repeteix arreu del món, no és un tret exclusiu d'un territori concret: segons dades de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE, segons les seues sigles en anglès), la presència femenina en els màxims òrgans de presa de decisions dels mitjans públics europeus és del 35,7% i del 36,9% en el segon esglaió de responsabilitat d'aquests mitjans. Les dones són majoria entre les persones titulades en Periodisme i Comunicació Audiovisual. Com indica el citat informe de l'APM, l'any 2018 es van graduar a Espanya un total de 6.401 persones en Periodisme i Comunicació Audiovisual, el 63% de les graduades van ser dones. No obstant això, com posa en relleu aquest mateix informe, les dones representen el 63% de les persones aturades registrades en les oficines d'ocupació enfront d'un 37% d'homes. Les dones són majoria de titulades i, en canvi, són les que més pateixen l'atur en el sector periodístic. Què passa quan s'arriba al mercat laboral? Per què aquesta feminització dels estudis de comunicació no es tradueix també en una feminització del poder mediàtic?

Malgrat ser un sector feminitzat, les periodistes i fotoperiodistes també xoquen amb el sostre de vidre. Però... què és el sostre de vidre (de l'anglès *glass ceiling*)? És una metàfora que fa referència a les barreres culturals amb què entropessen les dones a l'hora d'ascendir als llocs directius de poder i prestigi, unes posicions encara molt masculines. En el glossari de l'EIGE es defineix com "els obstacles artificials i les barreres invisibles que impedeixen que les dones arriben als llocs més alts en l'organigrama d'una empresa, pública o privada, i en qualsevol àmbit". La consultora laboral estatunidenca Marilyn Loden va esmentar per primera vegada aquest concepte el 24 de maig de 1978, fa més de quatre dècades, durant la 'Women's Exposition' a Nova York i, malgrat els avanços, aquesta falta d'equitat que perjudica les dones encara continua sent molt patent. Com a concepte associat, els últims anys també s'ha popularitzat el terme 'terra enganxós' (*sticky floor*), l'altra cara de la mateixa moneda, una "expressió utilitzada com a metàfora per a assenyalar un patró d'ocupació discriminatori que manté els treballadors, principalment dones, en els rangs més baixos de l'escala laboral, amb baixa mobilitat i barreres invisibles per a la seua millora professional", segons la definició del glossari de l'EIGE.

Són molts els estudis que des de fa dècades constaten la desigualtat que sofreixen les comunicadores arreu del món, però quina és la situació del periodisme i el fotoperiodisme valencià? L'objectiu d'aquest estudi, per tant, és comprovar l'existència del sostre de vidre en el sector mediàtic valencià, és a dir, comprovar quina és la proporció de dones i homes en les principals redaccions dels mitjans i quin és el pes que tenen les dones en els diferents graons de responsabilitat, així com constatar com d'accentuada és aquesta disparitat de gènere. De la mateixa manera, el que es pretén és posar el focus sobre aquestes barreres invisibles per les quals les dones estan infrarepresentades en els càrrecs directius de les empreses periodístiques i saber quines són les conseqüències d'aquesta mancança de representació femenina.

La importància d'aquest treball radica en el paper que exerceixen els mitjans de comunicació en la societat com a agents socialitzadors que participen en la producció de representacions simbòliques i en la configuració dels imaginaris socials, grupals i individuals; és a dir, en la construcció de la realitat social. Els mitjans reforcen estereotips, violències, rols i contribueixen al manteniment d'un sistema de desigualtat que afecta les dones. Les dones han sigut sistemàticament oblidades, silenciades i menystingudes. "Les dones no tenien història, això se'ls va dir i això van creure", com sosté la historiadora Gerda Lerner en *La creació del patriarcat*, on explica que vivim en un escenari en què l'escena ha

sigut concebuda, pintada i definida pels homes. Ells han escrit l'obra, han dirigit l'espectacle i han interpretat el significat de l'acció; ells s'han quedat les parts més interessants i heroiques, i han deixat els papers secundaris per a les dones. La desigualtat està dins d'aquest escenari, aquest marc, i cal enderrocar-lo. Per a aconseguir-ho és fonamental un periodisme transformador amb perspectiva de gènere, que no silencie ni menysprei la meitat de la població.

## METODOLOGIA

Amb aquesta investigació, que s'ha dut a terme mitjançant una tècnica mixta que combina l'anàlisi quantitativa i qualitativa, s'ha intentat respondre a aquestes qüestions, entre moltes altres. El primer pas ha consistit a radiografiar l'estat de la qüestió en les principals redaccions periodístiques valencianes amb la recaptació de les dades que ens han facilitat els mateixos mitjans i la informació que fan pública a les seues pàgines web. Aquestes dades s'han obtingut entre maig i setembre d'aquest any 2020. S'ha intentat fer una mostra quantitativa tan representativa com ha sigut possible del sistema comunicatiu valencià. Aquesta llista engloba les radiotelevisions públiques, *À Punt* i la delegació territorial de RTVE, i els mitjans autonòmics pertanyents a grans grups mediàtics, entre els quals s'inclouen els diaris d'actualitat valenciana *Levante-EMV*, *Información*, *Las Provincias* i *El Periódico Mediterráneo*, així com el periòdic esportiu *Superdeporte*; les delegacions valencianes de diaris generalistes nacionals, com són *El Mundo*, *La Razón*, *ABC*, *El País* i *20 minutos*. S'hi han afegit televisions, com ara *Levante TV* i *La Ocho TV*, i ràdios com la *Cope* i *Onda Cero*, a més dels nadius digitals *Valencia Plaza* i la delegació valenciana d'*Eldiario.es*, i les agències d'informació *EFE* i *Europa Press*, així com la delegació de la revista *El Temps*. La mostra també integra mitjans comarcals, com ara *Comarcal CV*, *Marina Plaza* i *Ràdio Vila-real*.

És important apuntar la dificultat a l'hora d'establir unes classificacions rígides dels càrrecs superiors, ja que gran part dels mitjans analitzats no compten amb les estructures tradicionals de mitjans i, per tant, no s'enquadren en l'esquema clàssic de: direcció, subdirecció, caps de redacció i producció, editors/es, caps de secció, etc. S'ha de tenir en compte el panorama actual del periodisme valencià, enquistat en la precarietat. Una part important d'aquests mitjans són delegacions territorials de mitjans nacionals les redaccions de les quals han quedat molt reduïdes en els últims anys i altres són mitjans d'àmbit local i comarcal,

que no compten amb un organigrama jeràrquic desenvolupat. Es tracta, en molts casos, de plantilles que no arriben ni a cinc persones. I és que, com explica José Gámir Ríos en *La comunicació a la Comunitat Valenciana (2010-2018): crisi i canvi*, unes de les principals característiques de l'estructura del sistema valencià de mitjans de comunicació són la dependència empresarial respecte de grups nacionals i l'absència de mitjans privats de cobertura i difusió autonòmica de capital netament autòcton.

Malgrat això, s'ha intentat establir una classificació tenint en compte la jerarquia i els graus de responsabilitat en els diferents mitjans, de manera que s'han agrupat en quatre categories:

- El primer graó correspon a la direcció, és a dir, engloba els màxims responsables de les redaccions periodístiques. En aquesta categoria s'han inclòs les directores/presidentes i els directors/presidents, així com les delegades i els delegats generals territorials, en el cas dels mitjans d'àmbit nacional.
- El segon escaló equival a altres càrrecs de direcció, com són les subdirectores i els subdirectors, una figura que actualment existeix en pocs dels mitjans analitzats, les directores delegades provincials i els directors delegats provincials, en el cas d'altres mitjans, o altres alts càrrecs.
- El tercer grup el conformen els redactors i les redactores en cap, els i les caps d'informatius, així com els editors i les editores o els i les caps de producció, entre altres càrrecs similars.
- Finalment, el quart graó pertany a les i els caps de secció.

De manera paral·lela, amb la finalitat de conèixer també quina és la situació de la comunicació valenciana més enllà de les redaccions periodístiques i tenir una visió més ampla d'aquest sector, s'han incorporat a la recerca gabinets de comunicació. D'una banda, s'han inclòs els gabinets institucionals de les tres diputacions valencianes i els dels ajuntaments d'Alacant, Castelló i València. D'altra banda, s'han seleccionat per a aquesta mostra quatre gabinets corporatius d'agències de comunicació: *Aletreo*, *Nebo Comunicación*, *Amundsen* i *Diapasó*.

D'altra banda, l'anàlisi quantitativa d'aquest estudi s'ha complementat amb una enquesta en línia anònima. És important assenyalar en aquest punt que, amb la finalitat d'obtenir una radiografia de la situació laboral de les professionals de la comunicació valenciana com més representativa i completa possible millor, per no deixar fora les seues diverses realitats, aquest qüestionari no sols ha comp-

tat amb la participació voluntària de les periodistes que treballen en els mitjans i els gabinets de comunicació triats per a la mostra, sinó també amb les periodistes associades a la Unió de Periodistes Valencians. En total, 130 periodistes de diferents edats, entre 24 i 58 anys, categories laborals, graus de responsabilitat, etc. han contestat aquest formulari de 37 preguntes, centrat en qüestions laborals i la finalitat del qual ha sigut aprofundir en les característiques dels llocs de treball que desenvolupen aquestes professionals.

Una vegada traçada aquesta radiografia, aquesta investigació s'ha completat amb una segona part de tipus qualitatiu. A fi de comprendre què hi ha darrere de les xifres i com afecta la persistència de la desigualtat estructural i cultural a les periodistes en el seu dia a dia, s'ha dut a terme un seguit de dotze entrevistes a dones que treballen en el sector per a conèixer les seues experiències i aprofundir en el tema. Per a les entrevistes, de la mateixa manera que en el cas de l'enquesta, s'ha garantit l'anonimat de les participants per poder conversar i reflexionar amb total llibertat, sense mordasses. Convé assenyalar que, amb la finalitat d'obtenir una representació al més heterogènia i inclusiva possible i no deixar fora les diverses realitats de les periodistes, s'ha fet una selecció de diferents perfils professionals.



Dels 24 mitjans  
seleccionats per a  
l'estudi, sols cinc estan  
dirigits per una dona.

# QUÈ DIUEN LES DADES?

## Radiografia de les principals redaccions periodístiques valencianes

**Dels 24 mitjans seleccionats per a l'estudi, sols cinc estan dirigits per una dona.** Les dones ocupen sols el 20% dels màxims càrrecs de direcció dels mitjans de comunicació valencians. Dit d'una altra manera, els homes copen el 80% dels llocs directius en el sector. L'existència del sostre de vidre en l'esglaió de responsabilitat informatiu més important és més que evident. En aquest sentit, és important indicar que, d'aquestes cinc direccions encapçalades per dones, una correspon a la delegació territorial de RTVE. Quant als mitjans de propietat privada d'actualitat valenciana, *Levante-EMV* i *Levante TV*, els dos pertanyents al grup mediàtic Editorial Prensa Ibérica, són els únics que compten amb dones directores. Les altres dues principals responsables són la delegada territorial de l'agència d'informació *Europa Press* i la directora del mitjà local i comarcal *Ràdio Vila-real*.

**En el següent escaló de responsabilitat, la presència de dones augmenta lleugerament fins al 31,6%**, cas en què també torna a destacar *Levante-EMV*, amb paritat pel que fa a la subdirecció, amb una subdirectora i un subdirector; i la radiotelevisió valenciana, *À Punt*, que compta amb dones entre els seus principals alts càrrecs. I és en el tercer graó on hi ha menys desigualtat, ja que les dones representen el 44,7% en aquest rang. Aquesta presència femenina torna a baixar en el cas dels càrrecs de responsabilitat de les diverses àrees informatives, en què les dones sols ocupen el 31,9% d'aquestes posicions.

En total, **de les 214 posicions de direcció i responsabilitat en els 24 mitjans seleccionats, només el 37,9% d'aquests llocs estan ocupats per dones.** Convé indicar en aquest punt que més de la meitat de dones que ocupen aquests 81 càrrecs superiors treballen a *À Punt*. És per això adient

advertir les diferències que es detecten entre els mitjans de titularitat privada i els de titularitat pública en el panorama mediàtic valencià, tant en el cas d'*À Punt* com en el de *RTVE CV* els llocs de responsabilitat estan distribuïts de manera més igualitària que en les empreses privades.

És important assenyalar que totes les delegacions valencianes dels diaris generalistes nacionals –*ABC*, *El Mundo*, *El País* *La Razón* i *20 minutos*– tenen delegats homes. També s'ha de tenir en compte, com ja s'ha mencionat abans, que es tracta de redaccions molt reduïdes, sense una ampla estructura jeràrquica. A excepció d'*El Mundo*, que compta amb una plantilla un poc més extensa amb redaccions a València, Castelló i Alacant, les altres corresponsalies estan conformades per una mitjana de tres professionals de la comunicació, sense comptar els i les professionals que hi treballen com a col·laboradors, la majoria dels quals són fotògrafs. Globalment, les dones representen menys d'una tercera part (26,8%) del total de les plantilles d'aquests periòdics; l'únic diari on la presència femenina és un poc més equilibrada, amb un 40%, és *La Razón*.

Quant a la premsa d'actualitat valenciana, *Levante-EMV* és l'únic dels cinc mitjans avaluats (*Levante-EMV*, *Información*, *Las Provincias*, *El Periódico Mediterráneo* i l'esportiu *Superdeporte*) dirigit per una dona i també compta amb una subdirectora, com ja s'ha indicat. Tot i això, cal esmentar que en aquest mitjà la presència de dones és irrisòria pel que fa als llocs de redactors en cap i responsables d'àrees informatives. En aquesta línia, les dones solament representen menys d'una tercera part dels càrrecs directius d'aquests cinc diaris autonòmics i aquesta proporció femenina en posicions superiors cau a xifres tan insignificants com el 14,3% en el cas de *Las Provincias* o el 16,6% en el periòdic esportiu *Superdeporte*, un sector encara molt masculí. La presència femenina del total de les plantilles d'aquests mitjans és d'un 34% i és el *Levante-EMV* l'únic en què les dones arriben al 40% del global.

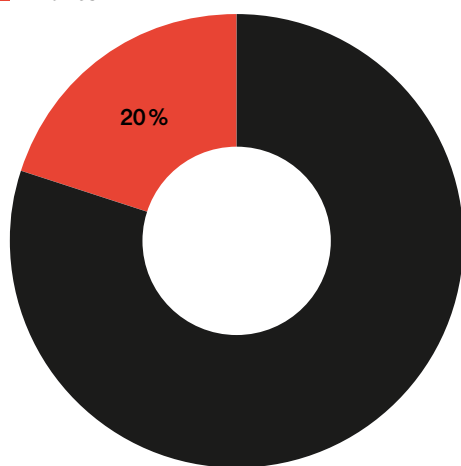
Però aquesta concentració del poder en mans masculines no és un tret que caracteritza només la premsa tradicional, **és un patró que s'observa també en els nadius digitals** radiografiats, *València Plaza* i la delegació valenciana d'*Eldiario.es*, ambdós dirigits per homes. En concret, en aquest últim, que està format per una plantilla de sis persones (sense comptar les col·laboradores i els col·laboradors), els dos càrrecs superiors, director i subdirector, són homes, i sols hi treballa una dona periodista en la redacció. *València Plaza*, per la seua part, que disposa d'una plantilla un poc més ampla, de tretze professionals sense sumar les col·laboradores i els col·laboradors, compta amb una responsable de secció d'un total de quatre càrrecs de direcció. Pel que fa al total de la redacció, les dones representen el 30,8% d'aquest nadiu digital valencià. Aquesta regla es detecta també a la revista *El Temps*, la redacció de València de la qual està constituïda per quatre redactors (tres homes i una dona), i els dos redactors que tenen responsabilitats superiors són homes.

Pel que fa a les sis televisions i ràdios autonòmiques analitzades (*À Punt*, *RTVE CV*, *Levante TV*, *La Ocho TV*, *Cope* i *Onda Cero*), en el nivell més alt de responsabilitat també són majoria els homes; tanmateix, sí que hi ha dones al capdavant de *Levante TV* i la delegació territorial de *RTVE*. El punt positiu és que, si centrem l'atenció al conjunt total de càrrecs superiors d'aquests mitjans, les dones tenen una representació del 44%, és a dir, la

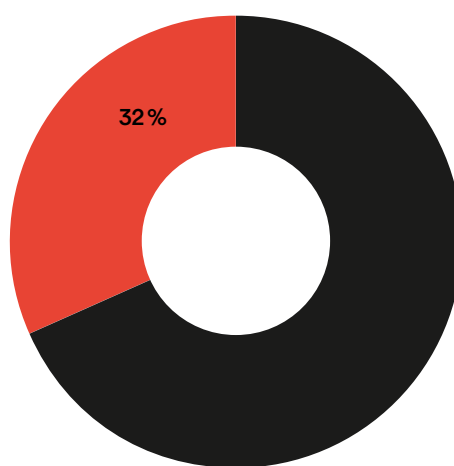
situació en el sector audiovisual és més igualitària en aquest punt. No obstant això, en global, les dones representen poc menys del 40% del total de la plantilla d'aquests mitjans. L'excepció quant als mitjans privats en aquest cas és *Onda Cero*, en què les periodistes representen el 55,6% del total de la plantilla. També és interessant esmentar que, en la delegació de *RTVE*, les dones representen entre el 40 i el 50% dels llocs de redacció, però si es posa el focus en altres categories laborals, com les d'operador de so, realitzador, reporter gràfic, etc., no hi ha cap dona. En el cas d'*À Punt*, les periodistes representen quasi el 60% del total i, com en el cas anterior, la presència femenina baixa per davall del 30% en llocs com els d'operador.

Respecte als tres mitjans d'informació local i comarcal analitzats, els diaris *Comarcal CV* i *Marina Plaza*, els homes també copen les posicions de direcció, que en ambdós casos són exclusivament masculins. Aquests mitjans també es caracteritzen per tenir unes redaccions molt reduïdes: el primer integra dues redactores en la seua plantilla (de sis professionals en total), però cap d'elles té funcions de responsabilitat; en el segon no treballa actualment cap dona en la redacció, compta amb una col·laboradora de manera ocasional. *Ràdio Vila-real*, per la seua part, és una excepció a la regla. Aquesta ràdio comarcal està dirigida per una dona i també compta amb una altra periodista i una tècnica de so en la seua plantilla. La proporció total de dones en aquests tres mitjans és del 36,1%.

■ Homes  
■ Dones



Direcció



Altres càrrecs de direcció i subdirecció

Pel que fa a les delegacions valencianes de les dues grans agències d'informació, *Europa Press* Comunitat Valenciana destaca per la seua feminització; a més de tenir una delegada dona, també compta amb dues redactores en cap i, en total, de les 17 persones que conformen la plantilla, 12 són dones, és a dir, representen el 70,6% de la redacció. Per contra, el cas d'*EFE* Comunitat Valenciana és ben diferent. Tots els càrrecs de direcció i responsabilitat de la delegació valenciana d'aquesta agència estan ocupats per homes. Pel que fa al total de professionals que conformen la redacció d'*EFE CV*, la presència femenina és del 36%.

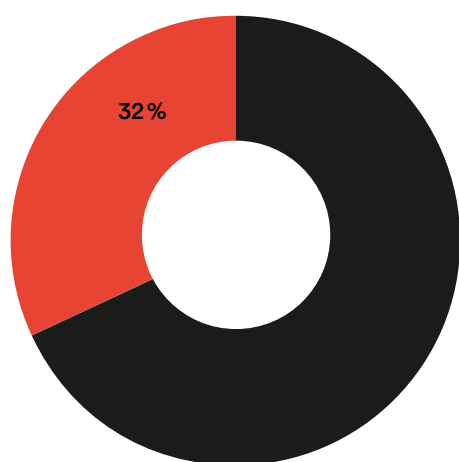
### Què passa fora de les redaccions periodístiques?

La situació als despatxos de gestió periodístics, on es prenen les decisions importants i es decideix què és allò noticable, està molt lluny de ser igualitària en termes de gènere; l'existència del sostre de vidre és evident, però, què passa fora de les redaccions dels mitjans? Segons l'informe de l'APM, entre els qui van contestar la seua enquesta, els qui treballen com a periodistes són el 58% homes i el 42%, dones; mentre que **les dones són majoria en la comunicació corporativa**, amb una representació del 61%. Però, aquesta presència femenina majoritària té lloc també en les posicions de poder? Cal destacar que, de les periodistes que han contestat l'enquesta, gran part de les que

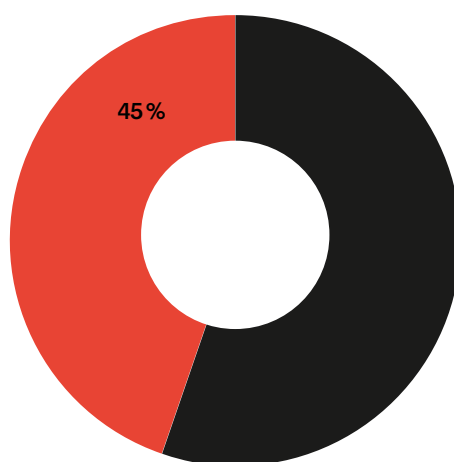
ocupen càrrecs de direcció treballen en gabinets de comunicació. Per què les redaccions periodístiques són més masculines?

Quant als gabinets de comunicació institucionals que s'han introduït en aquest estudi, la situació tampoc és idònia. Convé ressaltar que sols un dels sis gabinets de premsa analitzats en aquest projecte està coordinat per una dona, el de l'Ajuntament de Castelló. Aquest gabinet, a més, està format en la seua majoria per dones, ja que, de huit professionals que el conformen, només un és home. En aquest sentit, a excepció del Departament de Comunicació de la Diputació de Castelló, que està format íntegrament per homes, aquests gabinets estan molt feminitzats: les dones representen més del 80% del total de professionals de la comunicació en tres dels sis departaments estudiats, malgrat que aquesta feminització no arribe fins als llocs superiors.

En canvi, a les agències de comunicació seleccionades la situació està més equilibrada, ja que de les quatre agències seleccionades per a l'estudi, dues estan encapçalades per dones i les altres dues tenen una direcció masculina. És interessant destacar també que una d'aquestes empreses comunicatives, *Nebo Comunicació*, està formada íntegrament per dones. A més, igual com s'observa en el cas dels gabinets institucionals, les dones són majoria en tres d'aquests quatre departaments comunicatius, a excepció d'*Amundsen*.

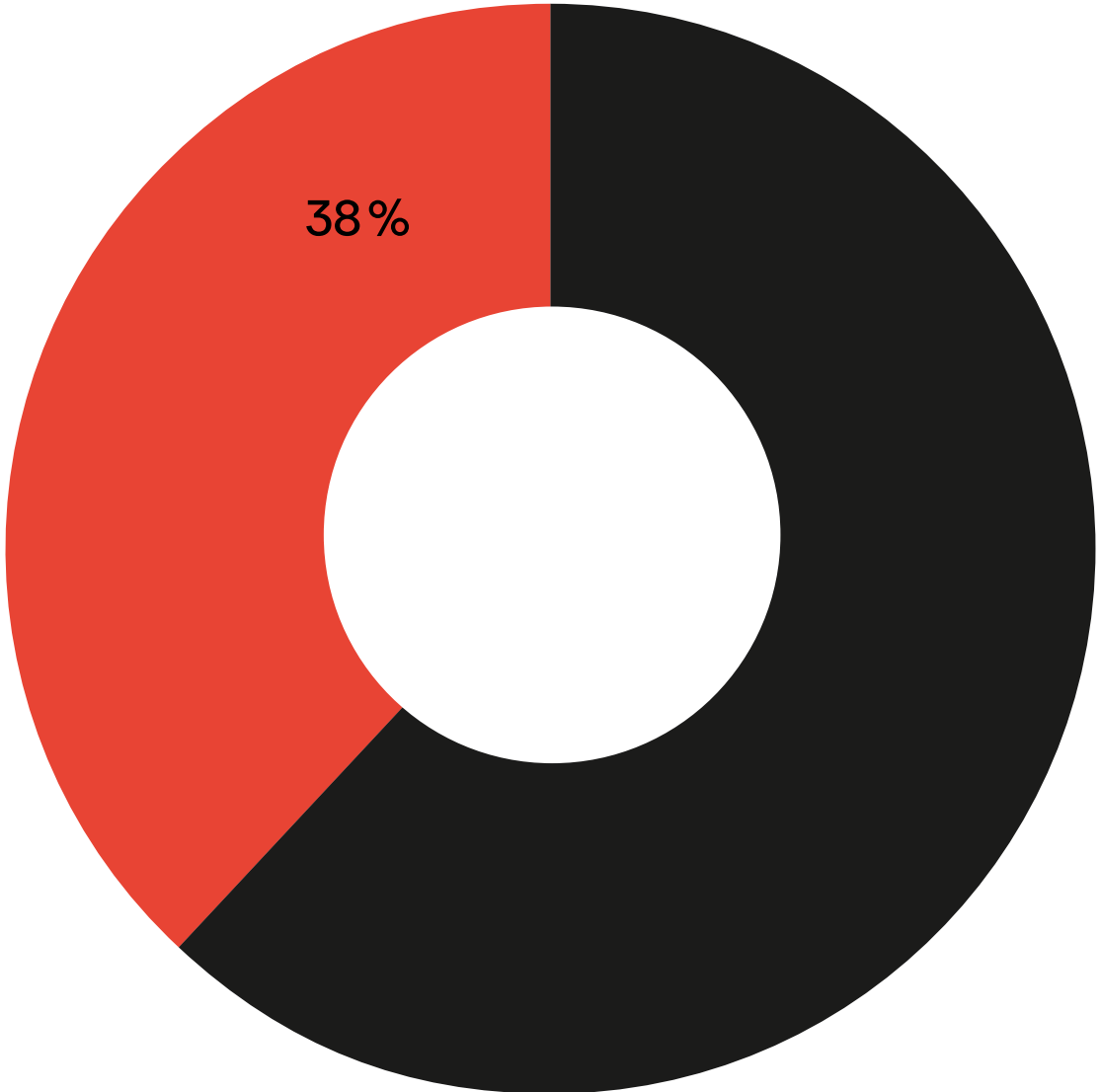


Caps de secció



Caps de redacció/informació/  
edició/producció i altres  
càrrecs similars

## Total de càrrecs de responsabilitat



Mitjans representats en els cinc gràfics

20 minutos, À Punt, ABC CV, Comarcal CV, Cope CV, EFE CV, El Mundo CV, El País CV, El Periódico Mediterráneo, El Temps, Eldiario.es CV, Europa Press CV, Información, La Ocho TV, La Razón CV, Las Provincias, Levante-EMV, Levante TV, Marina Plaza, Onda Cero CV, Ràdio Vila-Real, RTVE CV, Superdeporte i Valencia Plaza.

En la majoria de mitjans,  
les dones són minoria  
a les redaccions. També  
en els nadius digitals.

Sols el 8,5%  
de les periodistes pensa  
que té possibilitats  
d'ascendir.

# LES DADES DE L'ENQUESTA

## Quin és el perfil –o els perfils– de les comunicadores?

Les 130 professionals de la comunicació que han participat en aquesta enquesta tenen entre 24 i 59 anys. Les edats que més predominen són 37 i 47 anys i l'edat mitjana és de 40 anys. Més del 72 % de les participants són llicenciades o graduades en Periodisme, prop del 17% ho és en Comunicació Audiovisual, i la resta d'elles o bé té el doble grau d'aquests estudis o altres especialitzacions formatives de fotografia i so.

Pel que fa a l'àmbit professional en què realitzen la seua feina, destaquen les televisions, ja que més del 28 % de les enquestades hi treballa; els gabinets de comunicació (25 %) i la premsa escrita (21 %). En quart lloc, les dones que treballen en nadius digitals representen menys d'un 8 % i les qui comuniquen en ràdios, menys d'un 4 %. La resta de les enquestades treballa en revistes, ONG i agències de màrqueting, i algunes d'elles col·laboren en diferents tipus de mitjans. Per a concretar un poc més, aproximadament el 40 % de les participants realitzen la seua labor comunicativa en mitjans de comunicació públics i més del 15 % en institucions públiques, és a dir, més de la meitat té una ocupació en el sector públic. Les qui treballen en agències de comunicació representen el 10 % de les participants i les qui ho fan en agències d'informació, el 7,7 %.

El perfil majoritari de les participants és el de redactora (vora el 30 %), seguit del de tècnica de comunicació (13,1 %), càrrec de direcció (12,3 %), periodista audiovisual (6,9 %), gestora de comunitats (*community manager*) (4,8 %) i fotoperiodista (3,8 %). És important precisar que una part considerable de les comunicadores no encaixa en un únic perfil sinó que desenvolupa diversos treballs ('multitasques').

Quant a l'especialització, l'àrea en què més periodistes treballen és cultura (el 24,6 %),

seguida de política (22,3%), economia i educació (un 18,5% en ambdós casos), societat (16,9%), medi ambient (16,2%) i salut (15,4%). Cal assenyalar que gran part de les periodistes que han contestat aquest qüestionari es dediquen a diverses àrees informatives, algunes fins i tot abasten tots els àmbits d'informació. Un aspecte positiu d'aquestes xifres és que mostren que, a poc a poc, **les dones s'han anat introduint en seccions com ara economia i política**, considerades tradicionalment com a "masculines". Per contra, **en seccions com esports (4,6%) i successos (6,2%), és on menys dones hi treballen**. És important afegir-hi que, de les 130 periodistes que han emplenat l'enquesta, sols una d'elles ha seleccionat l'àrea d'opinió. L'opinió de les dones no importa? En aquest sentit, hi ha iniciatives com la del col·lectiu #OnSónLesDones a Catalunya que documenten amb dades objectives la discriminació que pateix l'opinió de les dones als mitjans de comunicació.

## Com són les estructures de les empreses en què treballen i les seues condicions laborals?

Més del 40 % de les periodistes que han emplenat l'enquesta tenen contracte indefinit, un altre 24 % d'elles estan contractades de manera temporal, el 13 % són periodistes autònomes i un 5,4 % tenen una contractació d'obra i servei. La resta de comunicadores tenen contractes d'interinatge, algunes són personal eventual de confiança i altres tenen contractes de substitució o estan cobrint alguna baixa. A més, cal afegir que aproximadament el 19 % de les enquestades té més d'un lloc de treball. En aquesta línia, vora **el 72 % afirmen que el seu contracte laboral sí s'emmarca dins del nivell de cotització que correspon a la seua titulació**, però també hi ha quasi un 20 % que diu que no i més del 8 % no ho sap.



Pel que fa al tipus de jornada, la majoria (77%) té jornada completa; el 10%, jornada reduïda i el 8,5%, parcial. La majoria de les qui no entren dins d'aquestes tres categories són *freelance*. S'ha de puntualitzar, en aquest punt, que la cura de menors (en algun cas també la cura de persones dependents) és el principal motiu que han indicat les dones que tenen una ocupació a temps parcial o algun tipus de reducció en la seua jornada laboral. Si es posa el focus en les comunicadores que no tenen aquest tipus de contracte per decisió pròpia, s'observa que són menors de 30 anys i expliquen que és el tipus de contractació que se'ls va oferir o que els han fet una reducció de jornada com a conseqüència de la crisi de la COVID-19; altres cobreixen baixes de companyes per cura de menors. Es fa evident en relació a aquesta qüestió l'existència d'una bretxa generacional.

Prop del 54% de les enquestades té una remuneració mensual bruta que oscil·la entre 1.001 i 2.001 euros; sols el 7,7% cobra més de 3.001 euros mensuals i vora el 10% obté un sou que no supera els 1.001 euros. En aquesta línia, la majoria de les periodistes (71,5%) afirma que el seu sou és el que està establert en les taules salarials de l'empresa. Tot i això, hi ha un 7,7% que assenyala que el seu sou és inferior al que cobren els seus companys homes. A més, el 16,2% reconeix no saber si, en relació a la categoria professional en què treballa i les retribucions dins de l'empresa, el seu sou és inferior, superior o igual al dels seus companys. En ser preguntades per l'existència de la discriminació salarial en el sector mediàtic, convé destacar que sis de cada deu periodistes (59,2%) opina que en alguns casos les dones sí que pateixen discriminació salarial i dos de cada deu (20,8%) considera que aquesta injustícia de gènere pel que fa al salari és generalitzada.

Pel que fa a la percepció de les enquestades sobre el biaix de gènere a l'hora d'assignar responsabilitats en els seus llocs de treball, més del 65% d'elles considera que en la seua empresa hi ha una assignació equitativa de responsabilitats entre dones i homes. No obstant això, un quart de les comunicadores (24,6%) assenyala que en la seua empresa es prioritza els homes en aquests casos. Sols el 10% d'elles opina que en el seu treball són les dones les qui tenen prioritat quan es reparteixen atribucions superiors. Quant a l'assignació de temes informatius, el 63,8% pensa que no es té en compte el fet de ser home o dona en el seu lloc de treball a l'hora de realitzar aquest repartiment. El 23,1% sí que observa aquest biaix de gènere de manera puntual, el 10% de manera habitual i 3,1% sempre.

Per a conèixer un poc millor com són les estructures organitzatives de les empreses periodístiques en què treballen les dones que han participat en aquest qüestionari, s'ha de tenir en compte que **vora el 37% treballa en empreses que no compten amb un pla d'igualtat** ni cap altre tipus de mesures que fomenten la igualtat de gènere. És també important assenyalar que el 36,2% de les enquestades reconeix haver patit algun tipus d'assetjament en l'àmbit professional: el 17,7% per part de persones de nivells jeràrquics superiors, el 10% per part d'alguna font, el 7,7% per part de persones del mateix nivell jeràrquic i el 0,8% per part de persones de nivells jeràrquics inferiors.

## Dones “sense responsabilitats” ni expectatives de ser promocionades

Per a nou de cada deu periodistes (88,5%) la presència de dones i homes en els càrrecs de gestió i direcció del sector periodístic no és equitativa. El 37,7% de les professionals té com a responsables superiors homes i un 28,5% té dones i homes, però més homes; sols el 20% té com a superiors dones i el 13,8% dones i homes, però més dones. Set de cada deu periodistes (el 73%) que han omplert aquest formulari opina que, a l'hora d'optar a un càrrec directiu, a les dones se'ls exigeix més. En aquesta línia, el 31% declara que, a l'hora d'accedir al món laboral en el sector periodístic, el fet de ser dona l'ha perjudicada, i el 42,3% de les enquestades admet haver sentit alguna vegada que el seu treball ha sigut menystingut per ser dona.

Sols el 10,8% de les enquestades són responsables de grups de més de 10 professionals i el 16,9% coordinen equips d'entre una i sis persones. Les qui no tenen personal a càrrec seu representen el 70% del total. És important assenyalar que vora el 38% de les comunicadores fa més de cinc anys que treballa en l'actual empresa; més del 40%, entre un i tres anys en la seua actual empresa; quasi el 8%, entre tres i cinc anys; i el 14,6%, menys d'un any. Per a concretar un poc més, si es para atenció a la seua posició dins la companyia, hi ha aproximadament un 34% de comunicadores que ocupen l'actual lloc de treball des de fa més de cinc anys i quasi un altre 40% que l'ocupa entre un i tres anys ençà. Aquestes dades permeten entreveure una gran coincidència entre el temps que les periodistes porten en l'empresa i el que porten en el seu actual lloc de treball. D'això **es desprèn una baixa probabilitat de mobilitat vertical per a les dones dins d'aquestes empreses**.

En aquest sentit, la percepció que tenen les dones mateixes sobre aquest assumpte confirma aquesta hipòtesi. I és que **es detecta una falta d'expectatives de promoció generalitzada** entre les enquestades, ja que **sols el 8,5% de les periodistes pensa que té possibilitats d'ascendir** en la seua empresa i el 21,5% ho veu "probable". Per contra, el 25,5% d'elles manifesta que no té possibilitats de promocionar i el 44,6% considera que és "molt poc probable". En la mateixa línia, s'ha de posar en relleu que set de cada deu professionals no ha tingut l'oportunitat d'aconseguir un ascens en l'empresa en què treballa. Només al 28,5% de les periodistes se'ls ha oferit la possibilitat de millorar la seua posició laboral en la companyia en què desenvolupen la seua feina actualment. En concret, de les dones que sí que van tenir l'oportunitat de ser promocionades laboralment, la majoria (80%) sí que ho va ser. Els motius que exposen les qui van rebutjar l'oferta són la impossibilitat de compatibilitzar aquesta responsabilitat amb la vida personal, la preferència pel seu actual treball i una insuficient compensació econòmica merescuda per a la tasca directiva que els van oferir.

## Quin perfil tenen les dones amb càrrecs de responsabilitat?

De les 130 professionals de la comunicació que han completat aquesta enquesta, les qui s'auto-definixen com a 'càrrec de direcció' representen solament el 12,3%. Si a aquesta dada es suma també el nombre d'aquelles que tenen altres càrrecs de responsabilitat, com ara redactora en cap, editora, productora, cap de secció, entre altres, el percentatge de periodistes amb atribucions superiors creix fins al 26,1%, és a dir, 34 comunicadores en total.

Pel que fa a l'àmbit comunicatiu en què desenvolupen la seua feina, hi ha varietat: mitjans de comunicació locals i comarcals, així com autonòmics i nacionals; agències de comunicació, agències d'informació, entitats sense ànim de lucre, etc. No obstant això, és important subratllar que més de la meitat d'aquestes directives treballa en el sector públic, ja siga en un mitjà de comunicació de titularitat pública o en un gabinet institucional.

Per a precisar un poc més, **l'edat mitjana d'aquestes professionals que ocupen posicions de gestió és de 43 anys** (hi ha dos responsables menors de 30 anys –25 i 29–, que treballen en departaments de comunicació d'institucions públiques) i gairebé el 70% d'elles treballa des de

fa més de tres anys en l'actual empresa; una de cada quatre no té cap persona a càrrec seu i les qui coordinen equips de més de deu professionals representen poc més del 40% del total. Convé també apuntar que les qui tenen fills/es constitueixen tres quartes parts del total i la majoria d'elles reconeix tenir dificultats a l'hora de conciliar el seu treball amb la vida laboral.

## La conciliació és cosa de dones?

Les respostes evidencien les dificultats per a conciliar el treball periodístic i la vida personal, ja que més del 36% de les enquestades afirma que la seua feina els permet conciliar la vida laboral amb la personal amb dificultats, i el 16,2% fins i tot reconeix que no pot. Prop del 57% de les participants té fills o filles i **la meitat reconeix que la maternitat ha estat un fre a la seua carrera professional**. Sols un 22% va agafar excedència per cura de menor una volta acabada la baixa. Per què tan poques dones agafen excedència? Tenen por a perdre el treball? En aquest sentit, també és destacable que **més del 55% de les enquestades admet tenir companyes que han abandonat la seua carrera de periodistes en mitjans de comunicació després de ser mares**.

Penalitzat a les dones la maternitat? Segons confirma un recent estudi del Banc d'Espanya, 'The child penalty in Spain', tenir fills o filles afecta de manera desigual els homes i les dones. D'acord amb aquest estudi, els ingressos laborals de les dones cauen un 11% el primer any després del naixement i fins a un 33% els deu anys posteriors, mentre que els ingressos dels homes a penes es veuen afectats per la paternitat. Aquesta institució estima que la "penalització per ser mares" a llarg termini és del 28%. Les dones que continuen treballant després del naixement del primer fill o la primera filla també es veuen obligades a recórrer en major mesura al treball a temps parcial. Així mateix, la reducció dels dies treballats, des de l'any previ a l'arribada del menor fins deu anys després, és un 23% major per a les mares que per als pares.

Però no sols la maternitat suposa un obstacle per a les dones, cal recordar que encara recau sobre elles, en gran mesura, el pes global de la feina domèstica. Tal com es detalla en l'informe 'Temps per a la cura: el treball de cures i la crisi global de desigualtat', publicat per Oxfam el passat mes de gener de 2020, les dones realitzen més de tres quartes parts del treball de cures no remunerat, i constitueixen dues terceres parts de les persones

que s'ocupen d'aquest tipus de treball remunerat. Les dones dediquen 12.500 milions d'hores diàries al treball de cures no remunerat, que engloba activitats com la cura de menors i persones dependents, a més de tasques domèstiques com cuinar i rentar, entre altres. “Si analitzem el treball de cures remunerat i no remunerat en conjunt,

a escala global, les dones hi dediquen l'equivalent a sis setmanes anuals de treball a jornada completa més que els homes”, s'assenyala en l'informe, on es denuncia que: “La pesada i desigual responsabilitat del treball de cures que recau sobre les dones perpetua tant les desigualtats econòmiques com la desigualtat de gènere”.

## Comunicadores en temps de COVID-19...

És destacable que **quasi la meitat de les participants (47,7%) han contestat que teletreballen des del començament de la crisi sanitària**; sols l'11,5% ja teletreballava abans de la crisi de la COVID-19. En aquest sentit, gairebé la meitat de les periodistes (46,2%) ha vist com aquesta crisi sanitària ha afectat d'alguna manera la seua situació laboral. Algunes d'elles assenyalen que aquesta situació s'ha traduït en més hores de treball sense els mitjans necessaris, pitjors condicions laborals, dinàmiques laborals negatives, reduccions salarials, canvis d'horaris, dificultats per a conciliar el teletreball amb la vida personal, no renovacions de contractes temporals, etc. D'altra banda, algunes periodistes freelance expliquen que el seu volum de treball s'ha vist disminuït, cosa que els ha suposat una important reducció de la seua facturació i, per tant, dels seus ingressos. De la mateixa manera, les professionals que treballen en agències de comunicació apunten una pèrdua de clients com a conseqüència d'aquesta complicada situació.

I és que, com es remarca també en l'informe ‘La perspectiva de gènere, essencial en la resposta a la COVID-19’, de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, aquesta crisi té un especial impacte de gènere també en l'àmbit privat, ja que són les dones les qui realitzen la major part del treball domèstic: el 70% de les tasques de cura recau en elles. A més, a les dificultats habituals de conciliació i falta de corresponsabilitat, s'hi ha sumat el tancament dels centres educatius, el teletreball i el confinament de la població en els seus domicilis, la qual cosa ha provocat una sobrecàrrega de treball per a les dones.

La meitat de les  
enquestades reconeix  
que la maternitat ha estat  
un fre a la seua carrera  
professional.

# ENTREVISTES

## Càrrec de direcció en una televisió

# “Les dones amb llocs de responsabilitat hem de fer una autocrítica diària, les coses s’han de canviar des de nosaltres”

“Crec que les dones amb llocs de responsabilitat hem de fer una autocrítica diària, hem de preguntar-nos si estem fent les coses com a nosaltres ens hauria agradat que hagueren fet els nostres superiors quan teníem altres llocs de treball. Jo ho faig i hi ha dies en què m’adone que en algun moment he fallat, però en soc conscient i intente corregir-ho. Les coses s’han de canviar des de nosaltres, no podem baixar la guàrdia en cap moment, per a avançar en igualtat”, ha declarat aquesta periodista que està a la ratlla dels quaranta anys, ocupa el seu primer càrrec de direcció en una televisió des de fa poc menys d’un any i té una trajectòria professional de més de vint anys en el sector radiofònic i televisiu.

A parer seu, malgrat que encara hi haja alguns “punts negres” en el sector periodístic, s’ha avançat molt en matèria d’igualtat. “També tenim companys ‘aliats’, les ments arcaiques i retrògrades són cada vegada menys, el que passa és que tenen molt poder i per això destaquen”, ha subratllat. Per aquest motiu, ha defensat la necessitat de dur a terme canvis estructurals en el sector: “Les mateixes empreses han de ser conscients que una taula d’un consell d’administració amb deu homes i cap dona no reflecteix la societat, s’hauria d’establir algun tipus de política o consciència empresarial perquè hi haja dones en aquests òrgans, que són els que veritablement dirigeixen els mitjans”.

El fet de ser dona, segons ha explicat, l’ha influenciada tant de manera positiva com negativa en el periodisme. “Pense que hi ha una part d’intuïció i sensibilitat femenina que pot ajudar en aquest sector, però també és cert que ser dona pot ser un hàndicap per a aspirar a determinats llocs”, ha afirmat. En aquest sentit, ha reconegut que ser mare pot “limitar-te” en alguns aspectes. “Ara porte bé la conciliació, les meues filles són més majors i més independents, i en la meua casa el tema de la corresponsabilitat es porta rigorosament, però hi va haver un temps en què conciliar semblava un verb bastant utòpic, ja que tampoc he agafat mai cap reducció de jornada”, ha admès.

## Els homes també han de cuidar

La corresponsabilitat és clau perquè les dones avancen en les seues carreres professionals sense impediments. I és que, segons ha apuntat, en les empreses en què ha treballat al llarg de la seua carrera han sigut sempre les seues companyes les qui han demanat les reduccions de jornada. “Ara és la primera vegada que hi ha en el meu mitjà un cas que em sembla molt bonic. Es tracta d’una parella, acaba de reincorporar-se ella i ara està gaudint ell de la seua baixa de paternitat, m’han demanat també la lactància, que en el nostre conveni no està recollida però jo he considerat que és necessari concedir-la. És la primera vegada que veig a un company fer el pas per a cuidar i em sembla meravellós”, ha destacat.

Respecte a aquest assumpte, ha afirmat que les dones, en general, empatitzen més amb aquests casos, per aquest motiu la presència de dones en llocs de direcció és primordial. “He coordinat molts esdeveniments sobre empoderament femení i les directives coincideixen sempre en el fet que nosaltres tenim dues grans capacitats: l’organització i l’empatia. No sé si és perquè des de sempre ens ha tocat carregar amb tot el que és organitzar la família i la casa, i sabem com és de difícil conciliar. Si volem arribar a una igualtat real, hem de garantir aquests drets, sempre és necessari fer el doble del que estem fent”, ha remarcat.

Així mateix, ha informat que en l’empresa en què treballa no tenen encara pla d’igualtat, però s’ha mostrat favorable a la posada en marxa d’aquesta mesura. “Pel que fa a la part dels mitjans, en la meua empresa hi ha una presència important de dones en els càrrecs de responsabilitat, sobretot en els càrrecs de comandament intermedis, pot ser que siga una de les empreses amb més dones en llocs de direcció, però és cert que en els òrgans de gestió de l’empresa nosaltres no estem. Dirigim els mitjans, però els qui realment dirigeixen l’empresa són homes”, ha exposat.

Per a avançar en matèria d’igualtat, és imprescindible, en la seua opinió, educar en perspectiva de gènere i “trencar amb els estereotips que tant de temps portem arrossegant” quant a especialitzacions comunicatives. “Hi continua havent poques periodistes que es dediquen a temes esportius, més enllà de les reporteresses que a vegades sembla que només posen la cara; també continuen faltant dones en l’àmbit econòmic i empresarial o el científic; hi ha poques dones dirigint equips d’homes, en l’àmbit d’experts continuen predominant també les veus masculines. Per contra, hi ha pocs homes amb especialitzacions que es consideren femenines i això també s’ha de canviar, la igualtat ha de construir-se per les dues parts”, ha concretat.

## El mansplaining, sempre present

En el seu actual lloc de treball, segons ha afirmat, sempre s’ha sentit respectada, en cap moment s’ha sentit qüestionada. “He arribat en un moment molt delicat al càrrec i crec que en el meu cas s’ha valorat el fet que treballa en l’empresa des de fa molts anys”, ha expressat. No obstant això, ha volgut evidenciar que “el paternalisme ha estat present” al llarg de la seua trajectòria professional en molts moments, sobretot durant els anys en què va estar treballant en una altra

televisió: “Feia molta feina de ‘soldat’ i hi havia molt poc reconeixement als meus esforços, puc dir clarament que, a més, he patit en moltes ocasions el que ara anomenem *mansplaining*”.

En aquesta línia, ha recordat una situació que la va impactar especialment en l’anterior televisió: “Jo presentava una secció de cultura i hi havia tres homes, que en aquell moment dirigien, decidint com havia de portar els cabells i quina roba havia de posar-me, quan aquesta no tenia per què ser la seua decisió. Ho recorde més que res perquè parlaven entre ells, no era una conversa en què m’inclogueren, era tot molt fred, com si jo no tinguera veu ni estiguera present. Eren comentaris com: *‘És millor que li faces el monyo més ros, que l’altra és més morena i així hi ha també una rossa, no?’*. Va ser horrible i em va xocar tant que no vaig saber reaccionar, potser també perquè en aquell moment era més jove, ara la meua actitud ha canviat i ja no permet certes coses”, ha relatat.

## Càrrec de direcció en una emissora de ràdio

# “Queden molts ‘dinosaurès’ en els llocs directius, però, a mesura que es van jubillant, les dones van accedint a aquests llocs”

“Crec que en els mitjans de comunicació queden molts ‘dinosaurès’ que són homes en els llocs directius, però, a mesura que es van jubillant, les dones van accedint a aquests llocs. Potser és la premsa escrita on encara hi pot haver certa desigualtat en els llocs de direcció, però no crec que la comunicació siga un sector amb molta discriminació”, ha indicat aquesta professional de la comunicació amb formació en Ciències Empresarials, que té poc més de cinquanta anys, dirigeix una emissora de ràdio i compta amb una llarga trajectòria en el sector radiofònic, concretament 23 anys.

Segons ha explicat, no ha tingut dificultats per a optar a càrrecs superiors en la seua empresa, ella mateixa va sol·licitar la promoció: “Vaig estar uns anys en una altra ràdio, després vaig entrar en l’actual empresa fa 20 anys i ací seguisc, ocupe aquest lloc des de fa nou anys, els onze anys anteriors també tenia una posició de gestió. Quan vaig comunicar que tenia interès a accedir a un lloc de major responsabilitat, em van donar suport i, quan en va sorgir l’oportunitat, me’l van oferir. En general sempre m’he sentit valorada i reconeguda tant en l’àmbit econòmic com en el personal en aquesta empresa, no m’he sentit mai qüestionada”, ha subratllat.

Així mateix, ha sostingut que ha pogut conciliar la vida laboral i personal sense haver de renunciar a ascendir en la seua carrera professional. “Soc mare soltera i, afortunadament, tinc una flexibilitat horària que em permet compaginar-ho sense

problemes, també compte amb ajuda de la meua família i ajuda externa. Quan vaig agafar la baixa per maternitat vaig estar el 50 % de baixa total i l’altre 50 % amb reducció de jornada a la meitat d’hores fins que vaig esgotar la baixa. Així ho vaig decidir jo i m’ho van concedir”, ha afegit.

En aquesta línia, ha relatat que en la corporació en què treballa les dones s’han anat incorporant a poc a poc a tots els nivells de responsabilitat i en les mateixes condicions que els homes. Quan ella va accedir a la direcció d’una emissora, eren solament tres dones les que ocupaven aquest lloc i al voltant de 58 homes, mentre que ara ja són una vintena les directores: “A mesura que es van jubillant els directors, cada vegada accedeixen més dones a la direcció, hi ha diverses directores regionals i en la cúpula de Madrid ja quasi estan al 50 %. Insistisc, això és el que ocorre en la meua empresa, supose que no passarà en totes”, ha puntualitzat.

## Relacions entre copes i tiberis

En ser preguntada sobre com veu l’evolució al llarg de la seua àmplia trajectòria en el sector pel que es refereix a igualtat de gènere, ha reconegut un canvi en la mentalitat i en la manera de treballar. Es tracta, segons ha expressat, d’un treball que fa molts anys era “d’homes”, però al qual, a poc a poc, s’han anat incorporant moltes dones. “Només en els llocs directius d’algunes empreses de comunicació continuen quedant els ‘dinosaurès’



res', que són vistos com els 'degans' del periodisme però que, realment, s'han quedat totalment obsolets. Afortunadament ja queden pocs, cada vegada es veuen més dones en les direccions de les diferents àrees", ha advertit.

En aquesta línia, ha posat en relleu la transformació que està tenint lloc en la manera de treballar: "Abans, per a aconseguir exclusives o finançament per al mitjà, havies d'anar de copes o tiberis amb el polític de torn i això no ho feien amb dones; aquestes coses es fan cada vegada menys, però encara existeix, ara les rodes de premsa són per a tots i els diners es reparteixen més", ha afirmat, i ha volgut deixar clar, a més, que ella no ha entrat mai en "aquest joc" d'establir "relacions entre copes i tiberis".

Aquesta manera de relacionar-se ha propiciat que a vegades haja rebut un tracte diferenciat. I és que, segons ha assegurat, en la seua empresa mai s'ha sentit discriminada, però fora sí que ha viscut molt sovint experiències de paternalisme i condescendència per part de clients, polítics, representants institucionals o companys de professió d'altres mitjans. "En alguna ocasió m'he trobat amb persones que m'han tractat diferent pel fet de ser dona, a vegades he sentit que no em tractaven igual que, per exemple, als meus companys de professió. També veia, quan feia visites juntament amb el director comercial, com es dirigien solament a ell... Actualment tinc una directora comercial", ha detallat.

Quant a mesures que fomenten la igualtat entre dones i homes, ha explicat que en la seua empresa no compten amb un pla d'igualtat específic, però tenen la figura del *compliance*, que s'encarrega de recollir qualsevol classe de denúncia i investigar-la. Es tracta d'una figura, segons ha descrit, que està "per damunt de qualsevol directiu, fins i tot del president". De la mateixa manera, s'ha mostrat contrària a establir mesures d'acció positiva: "Entenc que en moltes empreses hi continua havent discriminació, però no crec que les quotes siguin la solució; tots haurien de tenir les mateixes oportunitats i si no és així, denunciar-ho".

## Editora i presentadora d'informatius en una televisió

“És més que infravaloració, és invisibilització, no et prenen en consideració; és una manera de menysprear-te, de passar-te per damunt”

“És més subtil que un ‘no’ explícit. És un: ‘OK, vale’ i així es queda la cosa, notes que no es tenen en compte les teues aportacions ni opinions en les reunions. Després parla un altre company i la seua proposta sí que es debat, sembla que ell haja tingut la idea del segle, la més meravellosa del dia. En realitat, és més que infravaloració, és invisibilització, no et prenen en consideració; és una manera de menysprear-te, de passar-te per damunt. I és una realitat que seguisc notant hui dia”. Així ha contestat aquesta periodista de poc més de quaranta anys, que actualment ocupa un càrrec de responsabilitat i té una trajectòria de més de dues dècades en diferents àmbits del món de la comunicació, en ser preguntada per si s’havia sentit infravalorada en algun moment de la seua extensa carrera professional.

El problema d’aquest sexisme quotidià que hi ha en els mitjans, segons ha explicat, és la seua subtileza, que no és un “masclisme exprés” que es manifeste de manera clara. “Són comportaments que supuren masclisme, són micromasclismes que estan molt instaurats dins de les redaccions, actituds que són molt difícils de detectar algunes vegades, hi ha dones que ni se n’adonen i és per això que, quan se’ls pregunta si han sigut discriminades, ho neguen perquè pensen que la discriminació sols és l’explícita. Els micromasclismes afloren de manera tan dissimulada que costa veure’ls, així que has de reflexionar tu mateixa sobre totes les coses que no t’agraden, que et molesten, ja que si no som capaços de detectar aquestes actituds, no podem canviar-les”, ha detallat.

En aquest sentit, ha subratllat que un altre comportament que ha notat molt en totes les redaccions en què ha treballat és que sempre s’ha tolerat més “la falta de rigorositat” d’un home que la d’una dona periodista. “Si una dona s’equivoca, és molt més criticada, apartada, sentenciada... Als homes, se’ls dona milers d’oportunitats per molt que s’equivocuen”. Pel que fa a aquesta qüestió, ha indicat que en el mitjà en què treballa ara no s’ha sentit mai qüestionada per tenir un càrrec de responsabilitat: “En aquesta redacció sí que hi ha certa sensibilitat, note molt la diferència respecte al mitjà anterior en què treballava, allí era tot molt dur”. No obstant això, ha puntualitzat que alguna vegada ha advertit que entre les companyes i els companys editors, hi ha moments en què la veu d’un editor “pesa més” que la d’una editora. “També és cert que aquest és el primer càrrec amb responsabilitats superiors que ocupe i fins que no vas escalant realment no veus com s’estableixen aquestes relacions de poder en les esferes de decisió”, ha afegit al respecte.

### La mirada androcèntrica

Un altre punt que la periodista ha considerat destacable és que, quant a l’elaboració de la informació, les propostes vinculades a les dones molt sovint passen a “un segon lloc” i, de vegades, fins i tot són objecte de “mofa” per part d’alguns companys. “Hui dia encara és difícil trobar complicitat en les reunions per a traure com a notícies importants del dia temes que afecten més les dones;

no els solen considerar com a temes d'obertura, hi ha una mirada molt androcèntrica de la realitat. Notes el cansament de la gent al teu voltant quan insisteixes en el fet que no hi ha expertes en alguna notícia o que no té perspectiva de gènere, et converteixes en 'la pesada' i quan aconseguixes introduir un tema, alguns et fan comentaris com: 'Ja tens la teua quota, eh'", ha declarat.

En la seua opinió, falta molta formació en el periodisme per a eliminar la mirada androcèntrica: "Si no tens formació en gènere i damunt tens pocs recursos en el teu mitjà, finalment et deixes emportar per l'agenda setting". En aquest sentit, ha destacat que en les redaccions cada vegada hi ha més gent "conscient de la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en la informació". "En el paper teòric hem avançat molt: alguns mitjans han creat llibres d'estil, hi ha codis, guies, hi ha major consciència... El que no hi ha és formació, la gent no sap què és la igualtat, la bretxa salarial, la discriminació o la violència de gènere i confon molt els conceptes. El problema és que les facultats de periodisme tampoc solen incloure aquesta perspectiva en els seus plans d'estudi. S'avança lentíssim i és frustrant", ha aclarit.

"I tot això no sols afecta a mi com a professional sinó també la tasca periodística en general i el paper que es reserva per a les dones en la societat. Totes aquestes coses van més enllà de la meua experiència amb l'estètica discriminatòria, que pot semblar anecdòtica", ha ressaltat. I és que, segons ha relatat, ha tingut més possibilitats de "donar la cara en l'àmbit televisiu" pel fet d'entrar dins d'un determinat cànon: "Això no lleva que siga un component sexista, que tanca les portes a moltes altres dones i homes que no entren dins d'aquest cànon establert i estereotipat", ha reconegut. En aquest sentit, ha indicat que són molts els elements sexistes que nota en el dia a dia laboral: "Alguna vegada t'has de plantar perquè volen maquillar-te d'una determinada manera, que et poses sempre tacons... Recorde, per exemple, quan era més jove i havia de presentar un programa de salut, volien que em posara tacons i jo no estava acostumada a portar-ne en aquella època. Finalment, les estilistes van ser molt empàtiques i còmplices, em van posar unes sandàlies boniques, però planes. Tots aquests tòpics absurds encara persisteixen hui dia".

Tot seguit, ha defensat que, mentre en la indústria periodística no existisca un important nombre de dones que manen, és complicat que hi haja un canvi real: "Jo he tingut la sort de tenir moltes caps directes dones al llarg de la meua trajectòria,

però quasi totes han sigut càrrecs intermedis, els càrrecs superiors normalment sempre han sigut homes. És fonamental trencar el sostre de vidre i introduir una mirada feminista en les nostres rutines, és a dir, s'ha de canviar aquesta estructura patriarcal i per això cal que les dones que manen també tinguen una perspectiva feminista. Hem avançat molt en el tractament d'alguns aspectes, però encara queda molt per fer. Jo no vull que la meua filla cada vegada que encén la televisió s'embega d'aquest relat androcèntric, ella no pot empoderar-se amb aquest imaginari tan sexista de la societat que es reproduïx en els mitjans".

## Pacte de cavallers

Un altre aspecte que la periodista ha considerat destacable quant a la perpetuació del sostre de vidre és que les dones solen estar més en els comandaments intermedis; són els homes els qui estan sempre dalt de tot, "en la punta de la piràmide" i "fan com un contuberni: fumen junts, baixen a fer-se el cafè... i és allí on parlen, critiquen, estableixen criteris i prenen decisions poc transparents". Aquest fet també frena que moltes dones puguen progressar, segons ha explicat, perquè s'estableix com un acord entre homes, un "pacte de cavallers". D'altra banda, hi ha "un terra enganxós": "Està tot lligat, és com un vas sanguini que connecta de dalt a baix i en què les dones van fent una carrera d'obstacles".

Per aquest motiu, ha explicat que fins ara ni s'havia ocultat aquesta disparitat de gènere, ja que no interessava: "Haviem acceptat que 'això és així', que són 'els señoros' els que manen. És a dir, existeix aquesta desigualtat, en part, perquè no s'havia posat l'ull allí des d'una perspectiva feminista. Ara els plans d'igualtat, que en el cas del mitjà en què treballo sí que en tenim, tracten de posar blanc sobre negre en cas que es produïsquen discriminacions, hi haja falta de paritat i d'igualtat en diferents àmbits. Amb aquestes ferramentes les empreses es veuran obligades a adonar-se que sí que hi ha discriminació, que fins ara ha sigut normalitzada i que s'ha d'erradicar".

## La maternitat, un perjudici per a les empreses

Pel que fa a la conciliació de la vida laboral i personal, ha explicat que té una parella responsable i una xarxa familiar que l'ajuda. Es considera, a més, "una privilegiada", ja que, quan ha necessitat treballar "les 24 hores del dia", ha contractat algú perquè cuidara la seua filla. Tot

i això, ha assenyalat que la maternitat afecta el desenvolupament professional: “La teua projecció laboral està tocada, els teus superiors consideren que no tens una disponibilitat completa. Dins de les empreses ser mare es veu com un perjudi, per aquest motiu és molt més difícil prosperar”. En aquest sentit, ha explicat que el fet de no haver demanat mai cap reducció de jornada ha suposat una “sobrecàrrega”, perquè “fas una primera, una segona i una tercera jornada de treball, i sents que no pots donar el 100 %; afecta la teua qualitat de vida i salut laboral”.

Així mateix, ha volgut posar en relleu que no ha tingut mai cap company home que haja tingut una reducció de jornada per cura de menors: “Sembla que sempre hem de ser les dones les qui ens ocupem de les cures, la societat ens ho acaba carregant tot a nosaltres”. A més, ha indicat que s’ha de tenir en compte la precarietat laboral que hi ha dins del sector, la qual cosa fa complicat “prosperar” amb aquestes condicions. “Hi ha dones que no poden assumir càrrecs amb responsabilitats o fins i tot que s’han de deixar la feina perquè no poden compatibilitzar-la amb la vida personal, la compensació econòmica és tan insignificant que no els compensa. I això s’ha vist agreujat amb la crisi de la COVID-19. He vist casos molt durs d’amigues i companyes plorant en la feina”, ha indicat.

## Cap de secció en un periòdic

“És molt necessari que alguns homes s’adonen que ells estan alliberats d’algunes càrregues perquè les seues parelles se n’ocupen”

“És molt necessari que alguns homes s’adonen que ells estan alliberats d’algunes càrregues perquè les seues parelles se n’ocupen. Quan algun company redactor en cap s’ha queixat perquè alguna companya sols podia estar fins a certa hora perquè té reducció de jornada per cura de menors, li he recordat que segurament ell pot estar en la redacció fins a l’hora que siga perquè la seua dona s’encarrega dels seus fills i la casa. Diu molt de com està encara organitzada la societat si hi ha tan poques dones en els càrrecs superiors”, ha declarat aquesta periodista que està a meitat camí entre els quaranta i els cinquanta, i és responsable de secció des de fa prop de dues dècades en el periòdic en què va començar a treballar fa més de 24 anys.

Per aquest motiu, ha al·legat que és imprescindible que hi haja més dones en els llocs de màxima responsabilitat dels mitjans de comunicació. I és que, en la seua opinió, la visió d’una dona no és la mateixa que la d’un home, com a conseqüència dels diferents rols que assumim en la societat i que és tan complicat trencar. “Si en els càrrecs directius més rellevants hi haguera més dones, es preocuparien més per buscar solucions per poder conciliar sense que ens afecte en la nostra carrera laboral. Si eres una dona que prèviament ha passat per aquesta situació, segurament et resulte més fàcil entendre-ho i empatitzar que una altra persona que no ho ha viscut”, ha indicat.

“Quan una companya em diu que un dia no pot vendre per qualsevol tema familiar, jo l’entenc per-

què també ho he viscut. No crec que siga veritat allò que diuen que som les nostres pròpies enemigues, tot al contrari, tenim més empatia i ens entenem millor perquè compartim experiències. Cada vegada hi ha més homes corresponsables, però encara els costa posar-se en la nostra posició, no són conscients de tot el que implica encarregar-se de tot”, ha afegit al respecte. Ha apuntat, a més, que el fet que hi haja dones en l’esfera directiva és una qüestió de “justícia i equitat” i ajuda a “normalitzar la realitat de la societat, a tenir referents en un món dominat per homes”.

### “Supermamàs” i “superprofessionals”

“Com a dona que té un lloc amb certes responsabilitats el que veig és que ser mare et penalitza. Jo he tingut sort per a poder conciliar, a més de comptar amb l’ajuda de la meua família, no m’he vist obligada a reduir la meua jornada laboral en cap moment, ja que jo coordine una secció especial amb diferents suplementos, es tracta d’una secció molt comercial, que tenen pocs diaris, molt vinculada a la publicitat, així que el meu treball no depèn tant del dia a dia com en altres seccions. En la meua àrea tenim un horari millor que el de la resta de la redacció”, ha admès.

Així mateix, ha assenyalat que algunes companyes que treballen en altres àrees informatives van haver de pactar reduccions de jornada. “En la nostra empresa hi ha hagut voluntarietat d’orga-

nitzar la redacció i ajudar-nos entre totes perquè la conciliació siga possible, però no és senzill, en un diari se't poden fer les 12 de la nit treballant. Per aquest motiu, de vegades no saps si realment et val la pena reduir el teu horari en la redacció si hi ha moltes ocasions en què igualment has d'acabar la feina des de casa, la teua jornada laboral no sempre acaba quan te'n vas de l'oficina, no és una professió en què acabes les teues hores i ja te n'oblides", ha aclarit.

Pel que fa a aquest assumpte, ha volgut posar en evidència que en la redacció en què treballa totes les companyes que tenen reduccions són dones, no hi ha cap home en aquesta situació. "Ja no és solament el fet que com a dona cobres més, menys o igual que un home, el que passa és que també qui normalment renuncia a la seua projecció professional en aquests casos som nosaltres. Jo no he renunciat mai a res en l'àmbit laboral i això no vol dir que no m'ocupe dels meus fills, tot al contrari, a mi em naix ser qui més els cuida en casa. Però és cert que, de vegades, pense que tal volta no hem de ser tan 'supermamàs' i 'superprofessionals'", ha remarcat.

És per això que ha defensat la necessitat de mesures que garantisquen la conciliació laboral i familiar "sense que les dones treballadores perden l'estatus ni renunciar a la projecció professional". "Crec que cal més normativa a escala estatal, no deixar-ho en mans de les negociacions de les empreses. També és important deixar clar que la conciliació no sols ha de tenir a veure amb els fills, que també tenim majors, persones dependents...", ha afirmat. En aquest sentit, s'ha mostrat a favor dels plans d'igualtat: "Encara que existira un sol cas de discriminació, la persona que l'haja patit ha de tenir la possibilitat de defensar-se. No cal que siguen casos flagrants, no s'ha de permetre cap mena de discriminació, cal que hi haja algú per a intermediar".

## La mentalitat canvia, l'estructura persisteix

Preguntada per l'evolució en matèria d'igualtat al llarg de la seua extensa trajectòria en el sector, ha negat haver viscut "un canvi molt radical", ja que, com que ha treballat sempre en la mateixa empresa, ha tingut una experiència "molt lineal". "La mentalitat sí que ha anat canviant, però l'estructura s'ha mantingut més o menys igual des del principi; això és molt difícil de canviar. No obstant això, sí que les dones ens estem fent més fortes, en les reunions ja no tenim por a donar

la nostra visió i opinió", ha explicat. A més, ha subratllat que és imprescindible que les dones defensin el que mereixen. "De vegades tinc la sensació que som poc guerrerres. Moltes dones tenen por a perdre el seu lloc de treball, i més en aquesta situació de precarietat, callen per no ser vistes com a 'problemàtiques'", ha indicat.

De la mateixa manera, ha destacat que el fet d'haver passat tants anys en la mateixa empresa l'ha ajudat a sentir-se valorada. "No m'he sentit mai qüestionada i el fet de treballar des de fa molts anys ací m'ha donat molt de bagatge i confiança, per això no m'he sentit mai coartada per a no dir-li, al director, les coses que pense. El que passa és que hi ha molta jerarquia i els canvis en l'organització moltes vegades es pensen des de dalt, sense consultar les persones que coordinem aquest treball cada dia, però aquesta falta de no tenir en compte la nostra opinió la fan també amb altres companys homes, no sols amb mi perquè siga dona", ha detallat.

En aquest sentit, ha reconegut que aquesta seguretat en si mateixa l'ha anat guanyant amb els anys: "Abans era molt callada, s'ha de tenir en compte que vaig començar a treballar en aquest periòdic quan era molt jove, encara estava estudiant, per això sempre la resta de companys m'han vist un poc com 'la xiqueta' i en alguna ocasió he notat un cert paternalisme. He après amb els anys a ser forta, l'experiència m'ha ensenyat que jo puc donar la meua opinió sempre que ho considere necessari i ja no calle res. La direcció ve a organitzar i distribuir la feina, i acomplir les seues responsabilitats, no per ser més que ningú. Jo tampoc dic mai que soc 'cap' perquè siga responsable de secció. Jo intente ser tan professional com puga", ha ressaltat.

Les actituds més paternalistes, segons ha declarat, les ha viscudes fora de la redacció, ja que és una professió en què "es parla amb molta gent". "M'ha passat en casos puntuals el fet d'anar a entrevistar empresaris i que m'hagen tractat de manera condescendent, alguns m'han fet un dictat entre cinc, paràgraf per paràgraf, com si m'haguieren de dir ells com i què he d'escriure, i m'he sentit ofesa. Això em passava sobretot al principi, quan era més jove", ha explicat. En aquesta línia, ha recordat que va enviar un company a una empresa d'estètica i li van dir que hi havia d'anar una companya. "En la meua secció sempre intente repartir la feina segons la càrrega que tinga cada persona, no pel seu gènere, però fora de la redacció perduren aquests estereotips", ha indicat.

## Cap de secció en un nadiu digital

# “Per a mi la clau és el qüestionament: si una dona arriba a un lloc directiu, sorgeixen preguntes sobre per què està allí i què ha fet per a aconseguir-ho”

“Per a mi la clau és el qüestionament: si una dona arriba a un lloc directiu, sorgeixen preguntes sobre per què està allí i què ha fet per a aconseguir-ho, es posa en dubte la seua vàlua. En el cas d’un home, es dona per fet que aquest lloc li pertany, que s’ho ha guanyat. Tenim un problema de qüestionament. Per exemple, si jo pense en la redacció on treballo, poques vegades he escoltat un home qüestionar un altre home, però sí que es qüestiona les dones i s’escolten comentaris com: ‘Per què vam haver de contractar aquesta xica?’. Nosaltres sempre estem obligades a demostrar, molt més que ells, la nostra competència. I si uneixes *dona i jove*, és com una catàstrofe, una bomba nuclear”. Així s’ha pronunciat aquesta periodista, que tot just acaba de fer la trentena i dirigeix una secció informativa des de fa poc més d’un any en el mitjà en què treballa des de fa més de huit anys, sobre el sostre de vidre.

Aquest factor afecta directament l’autoestima de les dones, les torna més insegures i autoexigents, i fa que desenvolupen una “por al qüestionament”: “Nosaltres som més autoexigents perquè se’ns exigeix més, sembla que hàgem de demostrar contínuament que ens mereixem el sou que cobrem. Per exemple, si pense en els llocs en què he treballat, he tingut companys que han fet vertaderes embrolles i semblava que no passava res; però si una dona s’equivoca, salten les alarmes i ella

pensa que potser no està fent la seua feina com toca, s’estressa i s’autocastiga. Totes les meues companyes afeixuguen com si del periòdic depenguera la seua vida. Hi ha de tot, és clar, també hi ha homes autoexigents, però en general ells són més relaxats”.

## Matar els dubtes

“El fet d’haver gaudit de diverses pujades salarials i ascensos sense haver-los sol·licitat em fa pensar que els meus caps valoren el meu treball, però igualment dubte. Nosaltres dubtem tot el temps. Jo vaig dubtar de si mereixia el lloc de responsabilitat que ocupe. El company que va ser ascendit el mateix dia que jo sí que havia demanat una promoció. Crec que això és precisament el que ens diferencia: ells tenen clar el que mereixen i ho prenen sense dubtes”, ha remarcat. Abans de ser responsable de secció del diari, va tenir un altre lloc de coordinació dins de l’empresa, un càrrec que, segons ha explicat, “es va anar diluint”. “Hi havia un company que havia estat al comandament fins a aquell moment i em feia impossible la tasca de coordinar, aquella persona no es deixava manar per una dona jove, ja que jo tenia 25 anys en aquell moment”, ha relatat i ha admès que va ser “una experiència dura” que la va frustrar i, fins i tot, va fer que es qüestionara si era “un càrrec de debò o de palla”.



En la mateixa línia, ha assenyalat que, pel que fa a l'elaboració d'informació econòmica, quasi cap empresària vol ser entrevistada, mentre que els empresaris estan encantats d'eixir en els mitjans: "Les empresàries no pensen que tinguen res destacable a dir, són insegures, tenen por de ser qüestionades, els genera també dubtes el tema de fer-se fotos per a ser criticades pel seu físic i no pel seu treball... Per això costa molt traure-les en els mitjans, cosa que és molt necessària, ja que necessitem referents femenins. Els han inculcat que tot allò que elles diguen no és important, pensen que no poden aportar res de nou. Totes estem al·ligonades d'aquesta manera".

Per tot això, ha defensat la necessitat "d'enderrocar l'estructura masculista que hi ha muntada" i ha advocat per "un despertar de les dones". "Hem de passar a l'acció, tenir clar el que valem, reivindicar les pujades de sou i els ascensos que ens mereixem, contestar als qui ens fan comentaris masculistes perquè s'adonen que no són acceptables, que ens diguen pesades si volen. Ens falta creure'ns-ho, hem d'empoderar-nos per molt gastada que estiga aquesta paraula". En aquest sentit, ha subratllat la necessitat de lluitar contra la inseguretat i els dubtes: "Jo sempre intente anar a tots els llocs on em criden, matar els dubtes. Si hi ha poques dones que parlen d'empreses i tecnologia, doncs jo no hi faltaré".

## Una altra manera de dirigir, sense cuirassa d'home

A parer seu, les dones tenen "un tarannà" diferent: "En general, les caps són més agraïdes i afaflagadores, no es dirigeixen a tu només per a dir-te el que has fet malament. En els llocs en què he treballat abans, he tingut majoria de caps dones i sempre em deien coses com: 'Ai, m'encanta com has tractat aquest reportatge!' i això s'agraeix. Jo, si veig que un company ha fet una bona feina, li ho dic. Si, per contra, veig que algú s'ha equivocat, li dic que no passa res, que la pròxima vegada estarem més atentes, no tinc la necessitat de cridar a ningú. Nosaltres valorem més el que fa la resta, som més expressives i empàtiques. A ells, els costa més mostrar que valoren el teu treball, els costa més verbalitzar els teus èxits que criticar els teus fracassos".

És per això que ha defensat la necessitat d'explorar altres formes de direcció: "Les dones tenim una altra manera de fer les coses i és igual de vàlida, no tenim per què deixar de ser nosaltres mateixes i posar-nos la cuirassa d'home per a

poder manar. Ens han fet pensar que per a poder manar i ser 'bon cap' hem d'assumir el rol masculí, aquest model de senyor ferm, taxatiu, estricte, amb una rigidesa i una seguretat que sembla que està a punt d'entrar a la plaça de bou". En aquest sentit, ha recordat que aquest estil de direcció dificulta la conciliació de la vida laboral i familiar: "Aquest és un treball molt esclau, en què sembla que hàgem de vestir-nos d'home i ser una dona sense fills ni cap mena de responsabilitat familiar, que està bolcada les 24 hores en el seu treball".

## Els periodistes "estrella"

Per a ella, un altre dels punts destacables és la diferent manera de fer periodisme de les dones i els homes: "Els homes informen d'una manera més agressiva. Per exemple, escriuen titulars més bel·licistes, sensacionalistes i provocadors. Per això crec que ells tendeixen a destacar molt més i la majoria de periodistes 'estrella' són homes". Aquesta visibilització extra dels homes també pense que els ajuda a ascendir molt més ràpid. És el que jo percepc, tot és subjectiu, és clar". Així mateix, ha explicat que no hi ha moltes dones que facen informacions d'aquest estil, sinó que les dones tenen un estil "més honest i raonat", la qual cosa no vol dir "que siga millor o pitjor", però sí que és "més fàcil que passe més desapercebut".

"De vegades, algun company m'ha dit: 'És que tu no destagues prou'. Però és que jo no soc periodista per a destacar, no soc jo la notícia, sinó qui la redacta. A mi, el que em fa sentir realitzada i seguir fent el meu treball és que les persones que llegeixen les meues peces m'escriuen per a dir-me que un tema que he publicat els ha semblat interessant, no el fet que algú em diga: 'Fotre, quina hòstia li has pegat, a X!'. No considere que aquest siga el meu treball. Arrear per arrear, criticar per criticar... No m'agrada ni em fa sentir millor periodista. El que em fa sentir una bona professional és explicar bé les coses, aconseguir que la gent entenga informacions que potser no entenia abans", ha reconegut.

## I, a més, dona

"De manera puntual, també presente taules redones, debats i desdjunis informatius, o impartisc classes en la universitat, participe en tota classe d'esdeveniments que tinguen a veure amb startups i tecnologia, de vegades em telefonen i em diuen: 'Et telefone perquè necessite una dona per a presentar una taula redona' o 'Et telefone perquè com, a més, eres dona'. De debò? És a dir, no em



telefonos perquè soc de les periodistes que millor controlen el tema de les startups de València i tinc experiència en aquesta classe d'esdeveniments sinó perquè soc dona. Estem en el segle XXI? És dur escoltar aquesta mena de comentaris. Uns altres també em telefonen per a proposar-me algun tema i em diuen: 'Per què no entrevistes X, que és emprenedora i, a més, dona?'. I, a més, dona... Sempre tenen l'afegitó, com si el fet de ser dona et convertira en un espècimen estrany", ha relatat.

I és que, segons ha ressaltat, les actituds manifestament masclistes són cada vegada menys habituals, però sempre hi ha "algun individu que et jutja": "com que, a més, et veuen jove, molts et diuen 'xiqueta' o et fan comentaris totalment innecessaris com: 'Ai, que seriosa eres!'. Uns altres també es creuen amb el dret a dir-te com has de fer el teu treball. Per exemple, en un desdèjuni un senyor em va dir: 'Nena, això no ho poses'. I després, m'ho va tornar a repetir quan va acabar el desdèjuni. I li vaig contestar: 'Ja decidiré jo si ho pose o no, nene'. Al final aprens que no has de tallar-te ni un pèl, que has de contestar-los perquè s'adonen que han de parlar-te amb respecte, ja que hi ha senyors que són molt senyors".

## Redactora en un periòdic

# “Una amiga de la carrera sempre em recorda que la primera imatge que té de mi és veure’m llegint el *Marca* en el metro de camí a classe”

“Una amiga de la carrera sempre em recorda que la primera imatge que té de mi és veure’m llegint el *Marca* en el metro de camí a classe, la va impactar veure en aquella època una xica llegint un periòdic esportiu. Els Jocs Olímpics de Barcelona em van pillar quan anava a l’institut i des d’aquell moment ho vaig tenir clar: em va meravellar la possibilitat de poder cobrir esdeveniments esportius, malgrat que en la meua família no hi havia tradició de seguir encontres esportius, era com una cosa nova per a mi. Quan vaig començar a fer pràctiques en programes esportius radiofònics, hi havia molt poques dones en aquesta àrea: Anabel Blancas en el *Levante-EMV* i alguna periodista més en *Canal 9*, no tenia moltes referents, la veritat”, ha relatat aquesta periodista que està a la ratlla dels quaranta i treballa des de fa més de vint anys en el sector periodístic.

Sempre ha tingut clar que volia dedicar-se a la informació esportiva, segons ha destacat, però no es posa aquesta etiqueta: “Soc periodista, no em sent només periodista esportiva, estic capacitada per a tractar qualsevol mena d’informació”. Respecte a això, ha indicat que durant els últims anys, a causa de la reducció de la plantilla i l’aparició de la versió web, ha fet “un poc de tot, no sols esports”. “En aquest periòdic, a més, explorem la informació esportiva en l’àmbit social i econòmic, no ens cenyim a les batalletes i a l’entrevista al protagonista”, ha ressaltat, i ha afegit que ara, amb la crisi de la COVID-19, hi han hagut de “transformar la visió de la informació esportiva per complet”, sobretot quan els esports es van paraitzar durant mesos.

## “Un més”

L’empresa en què treballa ha comptat amb ella per a qualsevol iniciativa que s’ha posat en marxa, segons ha remarcat, i per aquest motiu sempre ha sentit que el seu treball ha sigut valorat: “Que hagen pensat sempre en mi per als projectes que s’han dut a terme m’ha donat seguretat per a seguir, si algú en algun moment m’haguera qüestionat, potser m’haguera plantejat fer altres coses. Des del primer dia en què vaig entrar en aquesta empresa, no m’he trobat cap barrera, ningú m’ha posat cap pega, ni els meus companys ni els meus superiors; em respecten. Treballo ací des que vaig acabar la carrera, en aquesta secció quasi sempre amb homes, i ningú m’ha qüestionat per ser una xica a l’hora de desenvolupar la meua feina, sempre m’han tractat com ‘un més’”.

No obstant això, ha explicat que, al principi, notava que “els estranyava que una xica volguera dedicar-se a la informació esportiva”. “Alguns companys em miraven com dient: ‘Aquesta de quin pal va? Està ací perquè de debò vol dedicar-se a l’esport o perquè ha caigut en aquesta secció per altres circumstàncies?’. En el cas dels xics això no passa, es dona per descomptat que els agraden els esports, es pressuposa que els practiquen... De les xiques no s’espera el mateix. Quan veuen que eres capaç de mantenir qualsevol classe de debat tècnic i que controles el tema, els companys i els superiors ja s’obliden del teu gènere i entenen que eres una bona professional. Però és veritat que has de demostrar-ho, d’un xic ningú es planteja: ‘Aquest sabrà del tema o no? El puc enviar amb confiança a cobrir un partit?’”, ha indicat.

“Jo vaig ser la primera dona que va anar a *Taula esportiva*, de l'antiga *Ràdio 9*, un programa de referència en l'àmbit esportiu valencià en aquella època. A aquesta tertúlia anàvem tres periodistes o persones significatives de l'esport i jo era l'única dona que es mesclava entre homes, fins que faltava aproximadament un any per al tancament de *Canal 9*, quan van crear un programa vespertí, on anàvem tres dones a comentar la jornada del cap de setmana”, ha destacat. En aquest sentit, ha puntualitzat que aquest últim era un programa “en clau femenina”: “No m'agrada que ens facen com un *gueto*, preferisc els programes mixtos, però en aquell moment crec que era important aquest espai per a visibilitzar les dones”.

Així mateix, ha indicat que, malgrat que continuen predominant els homes en aquesta classe de tertúlies i encara falta per aconseguir el “cinquanta-cinquanta”, el fet que pensen que cal buscar veus femenines quan es plantegen debats “ja és un avanç, suposa tot un canvi de mentalitat i paradigma”. “Jo no tinc queixa, el periòdic ens permet fer col·laboracions en programes de ràdio com a analistes i jo sempre he estat present en diferents tertúlies. No obstant això, no es pot obviar que, com he comentat abans, en *Taula esportiva*, des del 2002 fins a quasi el tancament, jo era l'única dona que hi col·laborava. Crec que cada vegada hi ha més sensibilitat a l'hora d'equilibrar les veus masculines i femenines, nosaltres estem disposades a participar en aquests debats i ens han de convidar com als homes”, ha afirmat.

## Avançar o quedar-se pel camí

Sostre de vidre? “És evident que existeix, no hi ha moltes dones dirigint en l'esport, però crec que es va trencant aquesta barrera. Es tracta d'un procés: primer es va incorporar la dona a la graderia i després al periodisme esportiu. S'avança, ara ja hi ha fins i tot dones que narren partits i en la tele sempre hi ha hagut cares femenines, és en la premsa on menys presència tenim”, ha exposat. “Hi ha una reflexió d'una diputada que jo tinc sempre molt present: deia que, en política, la dona ha de mostrar-se molt masculinitzada, forta, sense lligams familiars, que ha de reproduir el rol masculí per arribar lluny. Crec que això passa també en el periodisme, hi ha una edat en què sembla que has de triar si vols avançar en la teua carrera professional o decantar-te per la teua família”, ha advertit.

En cas que se li plantejara la possibilitat de ser promocionada, ha apuntat que assumir una res-

ponsabilitat com a dona la faria pensar: “És compatible amb la meua vida familiar? Em compensa econòmicament?”. I és que, en la seua opinió, el problema del periodisme és que és “tan vocacional que ens oblidem que treballem per diners”. “Si eres advocada i et donen certa responsabilitat, guanyaràs més diners. En la nostra professió, això no ocorre sempre o la compensació econòmica és insignificant. Crec que ningú diria que no a una promoció, però a vegades suposa un sacrifici que no compensa. Ací, a més, som una redacció molt xicoteta i familiar, fem un treball similar totes les persones; és diferent de les grans redaccions, que estan més jerarquitzades”, ha admès.

“Jo he estat molts anys treballant tots els caps de setmana i he anat embarassada a partits, entrenaments... Per sort, els meus parts van coincidir amb l'estiu i no m'he deixat cap temporada a mig fer, cosa que en el món esportiu suposaria un vertader problema”, ha contat. En aquest sentit, ha apuntat que ha pogut compaginar-ho també perquè la seua parella és corresponsable: “Cal tenir al costat una persona que entenga aquest treball, ja que les teues relacions estan marcades per un calendari esportiu”. Així mateix, ha destacat que aquests horaris i calendaris fan que siga difícil agafar-se una reducció de jornada: “En una redacció reduïda és complicat i és un fet que et deixaria en un paper secundari. Si cobreixes la informació d'un equip de futbol, estàs pendent del seu calendari, no et pots establir els teus propis horaris, has d'adaptar-te als de l'equip”.

És, a parer seu, aquesta una de les raons per les quals moltes periodistes esportives “s'han quedat pel camí”, ja que tots els dies hi ha competicions i a unes hores que dificulten la conciliació, potser has de cobrir un partit a les 9 o 10 de la nit o viatjar, “aquestes coses que, si les fa un xic, semblen normals”. “No molts homes estan disposats a plantar-se davant dels seus caps per dir-los que volen conciliar. A més, solen ser ells els qui estan en millor situació laboral i, si tenen algun grau de responsabilitat, no volen posar en perill la seua projecció. També és cert que nosaltres mateixes, a vegades, no som capaces d'assumir que els fills són dels dos, hem de compartir amb els pares aquest lligam perquè la conciliació deixe de ser sinònim de dona”, ha expressat.

## Redactora en un periòdic

# “Has de demostrar contínuament la teua vàlua, mentre que en el cas dels homes es dona per fet la seua professionalitat”

“Costa fer-se respectar, t’ho has de guanyar, has de demostrar contínuament la teua vàlua, mentre que en el cas dels homes es dona per fet la seua professionalitat”, ha declarat aquesta redactora que està prop de complir la trentena i treballa en premsa escrita des de fa més de cinc anys, després de tenir els seus inicis en un gabinet de comunicació institucional. En la seua experiència, “el problema està fora”, ja que, segons ha detallat, en el seu lloc de treball la gent ja la coneix i respecta, se sent valorada: “Quan ixes de la redacció, moltes de les persones amb les quals tractes no et coneixen i és allí on solen donar-se més situacions masculistes, es fan una imatge de tu molt superficial”.

*Ací hi ha una xica que diu que és periodista.*

Aquesta és una frase que ha escoltat més d’una vegada. I és que, segons ha exposat, la combinació de ser dona i jove implica que, de vegades, no la reconeguen com a periodista. “Has d’estar donant explicacions perquè et deixen passar i t’insisteixen en l’acreditació, mentre veus com altres companys passen tot recte sense que ningú els diga res; fins i tot m’han arribat a preguntar si soc la filla d’algun company”, ha indicat. En aquest sentit, ha explicat que és habitual que la identifiquen com a “becària” i posen en dubte la seua capacitat de fer una bona faena. Hi ha els qui fins i tot “se sorprenen” quan veuen que ha fet bé la seua faena: “Ai, has contat molt bé la notícia, no t’ha quedat tan malament!”.

És en aquestes situacions en què ella més nota “un tracte diferenciat i de vegades molt pater-

nalista”. “Alguns t’infantilitzen i no et tracten com una professional, no es dirigeixen a tu en un registre formal, et parlen com si fores una amiga, t’escriuen correus amb el teu nom en diminutiu, volen explicar-te en excés les coses i alguns fins i tot pensen que poden dir-te quin titular has de posar o què has de destacar, et qüestionen, es dirigeixen al teu company fotògraf per a explicar-li els temes sobre els quals has d’escriure tu...”, ha assenyalat. “No crec que als homes periodistes els vagen estirant del braç, hi ha qui inclús et proposa prendre cafè o et diu que isques amb ell a la foto que necessites per a il·lustrar un tema”, ha apuntat. En aquest punt, ha destacat “el canvi de mentalitat” dels seus companys, que “estan cada vegada més conscienciats i t’ajuden en aquest tipus de circumstàncies”.

## Periodistes en el punt de mira

Per a ella, és important acceptar que el periodisme és una professió molt social i qüestionada, que et fa estar “en el punt de mira”, i encara més actualment, que s’ha generat “un clima de desconfiança i de bel·ligerància contra la premsa”. “Les dones joves som l’últim esclavó de la cadena periodística i per aquesta raó és més fàcil que patim atacs”, ha afegit sobre aquest tema. És per això que la periodista considera que cal un canvi de mentalitat en tota la societat, no sols en les estructures del sector periodístic, ja que la gent moltes vegades no és conscient que és masculista i “per a canviar-ho cal adonar-se’n”.

En aquesta línia, ha indicat que s'ha avançat "bastant", però que hi continua havent seccions que són més "masculines" i altres més "feminitzades", un biaix que es nota també fora de la redacció, a l'hora de contactar amb les fonts: "Hi ha àmbits informatius més amables, per dir-ho d'alguna manera, amb les dones perquè també les fonts solen ser en la seua majoria dones, per aquest motiu estàs 'd'igual a igual'. No és el mateix informar de política o de l'exèrcit, que d'educació, serveis o moda", ha aclarit.

Quant a la redacció en què treballa, segons ha afirmat, hi ha dones en les diferents seccions i en els diferents rangs de responsabilitat, una cosa "fonamental". "Necessitem que hi haja dones en llocs de direcció que confien en la professionalitat d'altres dones, és important que ens valorem entre nosaltres. Per sort, cada vegada hi ha més dones amb càrrecs en general, però se'ls continua penalitzant en la seua carrera quan són mares, això suposa un colp en la seua trajectòria. Si decideixes prendre't un temps, perds avantatge respecte a la resta. I la rutina d'un periòdic és complicada per a la conciliació, jo sacrificaria part del meu treball per a ser mare arribat el moment", ha detallat.

## No hi ha canvis sense voluntat

En ser preguntada per les millores que considera necessàries per a avançar en matèria d'igualtat en el sector, ha destacat la necessitat de facilitar la conciliació i ha recordat que aquesta "no és només per als qui tenen parella i fills, sinó per a tothom". "Aquest és un treball molt absorbent, en què regna la immediatesa i s'ha instal·lat la precarietat; des de fora sembla que treballes les 24 hores del dia, hi ha gent que t'escriu a les 12 de la nit, com si no tingueres vida fora del treball, ni tasques domèstiques, ni dret a l'oci...", ha expressat. Per aquest motiu, ha assenyalat que són importants els plans d'igualtat, tenir "una eina a la qual recórrer", encara que "es necessita voluntat per a canviar les coses, el fet que estiga escrit en un paper no és suficient".

En aquest sentit, ha defensat la necessitat d'incentivar a Espanya les jornades intensives i avançar els horaris perquè siguin més semblants als de la resta d'Europa, així com un reforç en les plantilles enfront de la reducció que s'ha donat aquests últims anys. En la seua opinió, aquesta precarització no sols dificulta la conciliació sinó que també afecta la qualitat de la informació que rep la ciutadania,

la qual cosa s'ha fet visible durant la pandèmia: "Quan més se'ns necessitava, en part, es va prescindir de nosaltres", ha subratllat. La precarietat, a parer seu, també s'ha traduït en una pèrdua de "certs privilegis econòmics" en els contractes d'alguns homes: "A poc a poc, va desapareixent aquella figura del periodista amb influència i molts contactes, ara la majoria som mileuristes, no som ningú, ens estem igualant per baix".

Una altra mesura que considera imprescindible és la formació en igualtat de gènere en els mitjans, ja que, segons ha explicat, moltes vegades es fan les coses malament "per desconeixement". "Hi ha debats que mai s'han tingut en la redacció, les noves generacions solen estar més conscienciades, però la gent que potser fa trenta anys que exerceix el mateix treball no es planteja alguns detalls", ha puntualitzat. Així mateix, ha defensat que, més enllà de fer guies, aquesta formació ha d'arribar a tothom, no sols a les persones conscienciades, sinó també als qui estan en els escalons més alts, que són els qui jerarquitzen la informació. També ha recordat el paper de les facultats de comunicació, que han d'incloure la perspectiva de gènere en els seus plans d'estudi, perquè "la realitat periodística t'ho exigeix per a elaborar una informació correcta".

## Redactora en un nadiu digital

“Sabia que el periodisme polític era un camp en què hi ha molt de periodista ‘mascle’, però que s’apanyen si els incomoda la meua presència”

“Tenia clar que volia dedicar-me al periodisme polític des que vaig eixir de la facultat. Sabia que era un camp en què hi ha molt de periodista ‘mascle’, però que s’apanyen ells si els incomoda la meua presència, són ells els qui tenen un problema, no jo”, ha declarat aquesta redactora que té entre vint i trenta anys i treballa en un nadiu digital des de fa quatre anys. En aquest sentit, ha aclarit que actualment hi ha un parlament “bastant pròxim”, en què es va notant el canvi de mentalitat i, a poc a poc, els homes comencen a entendre que les dones han de tenir el mateix espai en política que ells, encara que, a vegades, “et trobes el típic senyor condescendent”.

Així mateix, ha assegurat que realment hi ha moltes més dones cobrint política del que ens imaginem. “Si vas un dia a una roda de premsa en les Corts, t’adones de la gran presència femenina, el problema és que moltes d’aquestes periodistes no signen les seues peces perquè treballen en agències o ràdios, i això fa que creguem que som menys perquè no veiem els seus noms destacats”, ha explicat aquesta periodista, que s’ocupa sobretot de temes polítics, però no se cenyeix només a aquesta secció, escriu “un poc de tot”, ja que treballa en “una redacció xicoteta”, en què es reparteixen els temes i “s’ajuden entre tots”.

En la seua opinió, una de les barreres que troben les dones és “el qüestionament”. “En aquest sector sembla que hages d’anar amb una arma-

dura, nosaltres sempre som qüestionades en tot i això fa que et preocupes més pels comentaris que puguen fer sobre tu, et tornes molt insegura. Per exemple, la primera entrevista que vaig gravar en vídeo va ser a una política jove i em preocupava que la gent, en comptes de veure una parlamentària i una periodista, mirara a ‘dues xiquetes’”, ha reconegut. I és que, quan va començar la seua trajectòria, era “la xiqueta” i, segons ha explicat, en un dels diaris en què va fer pràctiques només hi havia dues dones i en l’actual mitjà va ser la primera dona a arribar i “damunt, jove”. “Ells ja tenien molts anys de trajectòria, anaven pel quilòmetre 30 i jo acabava d’eixir del 0, tenia por de no estar al nivell”, ha afegit.

### Ser bonica et resta serietat

“Ai, xiqueta!”, “Ai, bonica!”, “Que bonica vens hui!”, “Quin vestidet més bonic que portes!”. El fet de ser dona i jove et condiciona, i en més d’una ocasió li han fet aquest tipus de comentaris. “Sembla que ser bonica et resta serietat, que un vestit et desacredita; has de comportar-te com un home perquè et respecten. Et veuen com una xica més jove que ells, com si fores la seua filla o una amiga, no com una professional. Quan et coneixen millor, deixen de dir-t’ho si et plantes i els ho dius directament o si per la teua actitud perceben que no és adequat”, ha explicat. A parer seu, també ajuda el fet que, quan ix algun cas d’un home amb poder

que mostra condescendència cap a una dona, “el retret que rep a través de les xarxes és brutal”.

En la redacció és diferent perquè “es nota molt més l’ambient de treball”, segons ha explicat, però alguna vegada sí que hi ha hagut alguna “brometa” en relació a ‘la becària’: “Sembla que la figura de la becària és com ‘un joguet’ a tot arreu”. Així mateix, ha subratllat que els homes moltes vegades no són conscients del paternalisme, no l’interpreten com una cosa dolenta: “Per a ells és una ajuda, alguns són homes que et doblen en edat, per això volen ensenyar-te a redactar i a manejar-te en la vida”. No obstant això, després de quatre anys en l’actual mitjà, ha desenvolupat la seguretat necessària per a dir-los que “no siguen condescendents” quan es dona el cas i “ells ho respecten”.

En aquest sentit, ha puntualitzat que això no podria haver-ho fet, per exemple, en els mitjans en què va fer pràctiques de mesos de duració, “fa falta confiança” per a tractar aquests assumptes. “Al final vas introduint les coses, parlar de tu a tu ajuda perquè entenguen que certa situació et fa sentir d’una determinada manera, i notes que se’n van adonant i empatitzen, que hi ha comportaments que van canviant. És clar que jo puc fer-ho en la meua redacció perquè és un mitjà molt menut, en una empresa de 300 persones segurament siga més complicat”, ha afegit.

## El mite del periodista 24h

El principal problema, segons ha indicat, és que en general les estructures periodístiques i les seues dinàmiques tendeixen “a una inèrcia molt patriarcal”. “Encara tenim en l’imaginari col·lectiu aquella figura de l’home periodista que parla per telèfon mentre es fuma un puro, que passa les 24 hores en el despatx i no dorm fins que arriba la matinada per a traure la millor exclusiva. Aquest mite fa molt de mal. No cal que et passes el dia en el despatx per a traure una bona informació”, ha apuntat. En la seua opinió, aquesta cultura de “donar-ho tot pel teu treball és tòxica” i és, a més, un model que “només poden permetre’s els homes”.

D’aquesta manera, ha assenyalat que facilitar la conciliació laboral i personal és “fonamental”, i que això no ha de ser “sinònim de dones amb fills”. “Crec que tothom necessita el seu temps lliure i d’oci, no pot ser que tinguem unes rutines de treball esclavistes que no ens permeten tenir vida fora de l’àmbit laboral”, ha afegit. De la mateixa manera, ha defensat la posada en marxa de plans d’igualtat i mesures que promouen la igualtat: “Com més transparència i dades hi haja

sobre la bretxa de gènere en tots els àmbits de la vida, més fàcil serà avançar. No som conscients de determinades desigualtats fins que no veiem que hi ha certes pautes que es repeteixen”.

Per això, ha sostingut la necessitat de repensar les dinàmiques de treball en general, és a dir, els enfocaments, els espais, el temps... “La periodista Ana Requena explicava en una entrevista que la figura de direcció de gènere que s’està implantant en alguns mitjans ha de servir també per a repensar les dinàmiques, més enllà dels temes. Si necessites comptar amb una experta per a un tema, has d’entendre que potser no pot atendre’t de manera urgent perquè tal vegada està recollint els fills del col·legi”, ha explicat. En aquest sentit, ha contat que en el seu lloc de treball sí que hi ha unes dinàmiques “més obertes”: “Quan comences a incloure la perspectiva de gènere, els teus companys també van obrint els ulls i, a vegades, són ells mateixos els qui et proposen temes o s’adonen que cal incloure veus de dones expertes”.

Respecte a això, ha esmentat també l’important paper de les facultats de comunicació i la necessitat que incloguen la perspectiva de les dones en els seus estudis. Quan ella va estudiar Periodisme, “tots eren senyors”, la qual cosa fa que “entres en aquesta inèrcia que invisibilitza les dones i penses que no hi ha referents”. “Si t’han vetat les dones referents i sempre s’ha pres l’home com a mesura de totes les coses, és lògic que els teus contactes respectables siguin homes perquè has crescut amb aquest imaginari. Quan comences a llegir dones periodistes o escriptores en general, veus coses amb què t’identifiques, qüestions que no t’havies plantejat, altres perspectives, formes diferents d’escriure”, ha advertit.



## Redactora en una agència d'informació

“Moltes vegades he pensat: ‘Si no em demanara la reducció de jornada, seria millor professional, impulsaria més la meua trajectòria laboral?’”

“Reconec que moltes vegades he pensat: ‘Si no em demanara la reducció de jornada, seria millor professional, impulsaria més la meua trajectòria laboral?’ Les dones sempre vivim amb aquesta contradicció: per una part, vols ser una bona professional; per l'altra, tenir la teua vida i la teua família”, ha destacat aquesta periodista que ratlla la quarantena i treballa en una agència de notícies des de fa catorze anys, després d'haver passat per diferents televisions, productores i revistes especialitzades. Segons ha explicat, va tardar quasi tres anys a demanar la reducció per cura de menors: “Tenia aquesta contradicció, em preguntava si reduir el meu horari laboral seria compatible amb aquesta professió. Ara estic contenta d'haver-ho fet, he trobat l'equilibri, però en aquell moment era una decisió que, sincerament, em generava ansietat”.

En aquesta línia, ha assenyalat que la reducció de jornada ajuda a compaginar millor la vida laboral amb la personal, però que no s'ha de perdre de vista que aquesta també es tradueix en una disminució del salari, la prestació per desocupació en cas de quedar-se sense feina o la pensió. De la mateixa manera, ha recordat que en la majoria dels casos les qui han de fer front a aquesta complicada decisió i pateixen aquesta minva en les seues condicions laborals són les dones, “encara són pocs els homes que fan aquest pas”. “Això també passa perquè, lamentablement, solen ser els homes els qui cobren més i finalment s'opta per reduir el sou inferior dins de la parella; és tot un cercle viciós, les conseqüències del qual recauen sobre les dones”, ha puntualitzat.

D'aquesta manera, ha subratllat que, per a millorar el dia a dia de les comunicadores en l'àmbit laboral, s'ha de garantir la igualtat salarial i unes bones condicions econòmiques, així com la conciliació de la vida laboral i familiar. “Pel que fa als horaris, el món del periodisme està molt malament, et passes les 24 hores del dia pendent del teu treball, de llegir els diaris i d'estar atenta, en tot moment, a què està passant, connectada a les xarxes... I ara, cada vegada més, triomfen les fake news; de vegades sent que realment no s'aprecia el nostre treball”, ha afirmat. Des del seu punt de vista, els mitjans s'han d'organitzar d'una altra manera, s'ha d'intentar tenir unes previsions diàries i millorar l'hora d'eixida.

## No hi ha canvi real sense transformar la societat

Però aquesta qüestió no depèn sols dels mitjans, segons ha expressat, sinó de com s'organitza en general la societat: “No hauríem de veure com una cosa normal que es convoquen actes i rodes de premsa a les 7 de la vesprada. El canvi ha de ser transversal, en tots els àmbits, i la comunicació pot tenir un paper important per a impulsar aquesta transformació en la societat”. El problema, a parer seu, és que “tradicionalment els qui han tingut els diners i el poder han sigut els homes”, que no s'han hagut de preocupar per conciliar, per tant, són ells els qui sempre han tingut el “poder de decidir”. “Calen més dones amb capacitat de decisió perquè el canvi siga real”, ha afegit al respecte.



Així mateix, ha sostingut que les empreses tenen la responsabilitat d'implantar plans d'igualtat i diferents mesures per a erradicar la desigualtat, ja que la igualtat real solament es pot aconseguir "si se la fomenta i potencia". "El dia que hi haja igualtat i ja no calga fer ús d'aquests mecanismes serà meravellós, ho celebrarem, però ara mateix hem de ser conscients que fan falta", ha declarat. En aquest sentit, ha indicat que l'empresa en què treballa "cuida molt" aquest aspecte: "Podria dir que soc una privilegiada perquè sé que no totes les empreses faciliten la conciliació, però hem de tenir clar que conciliar no és un privilegi sinó un dret".

"Sempre s'avança, abans es pensava que les dones sols estaven en els despatxos per portar el cafè. Ara hi ha cada vegada més dones en la professió i, a poc a poc, també hi ha dones dirigint. És un procés lent, com a dona sempre has de demostrar-ho tot més. Sols s'ha de mirar alguns titulars en els mitjans per a veure com sempre se'ns qüestiona", ha expressat. Per aquest motiu, ha defensat que les facultats de periodisme incloguen la perspectiva de gènere en els seus plans d'estudi perquè aquestes informacions estereotipades desapareguen. A més, ha indicat que és important que les dones apareguen en els llibres de text no sols en les universitats sinó en tots els nivells de l'educació: "Si l'educació ens invisibilitza, les xiquetes creixen pensant que no tenen referents".

## Una manera diferent de dirigir

En aquesta línia, ha destacat que en la redacció en què treballa hi ha una gran presència femenina: "També estem coordinades per dones, som una excepció. Hi ha de tot, però, en general crec que les dones tenen una manera diferent de dirigir; tenim molt bona relació en l'empresa". Igualment, ha explicat que en cap moment ha notat diferències relatives al tracte ni un biaix de gènere pel que fa a l'assignació de responsabilitats o temes informatius. "Jo sempre he fet un poc de tot i des de fa aproximadament tres anys em dedique a la part d'economia, que és un tema que abans es considerava més d'homes", ha apuntat al respecte.

En ser preguntada per si li agradaria aconseguir una promoció en el seu treball, ha contestat que acceptaria, sens dubte, un ascens si el lloc de responsabilitat ofert suposara "una millora real" en les seues condicions laborals. "Però ser redactora en cap o delegada a qualsevol preu, sense que hi haja una vertadera compensació, no és una cosa que em motive, m'agrada el meu treball de

redactora. No necessite cap càrrec per a sentir que avance en la meua carrera professional. A més, el fet de passar a fer economia per a mi va suposar un canvi i l'he sentit com un avanç important en la meua trajectòria, significa que confien en mi per a encarregar-me d'un tema 'important', que valoren la meua feina", ha explicat.

Per contra, ha admès que en anteriors treballs sí que s'ha sentit menyspreada en alguna ocasió: "He tingut algun superior que no valorava absolutament gens la meua feina, no em deixava ni parlar, abans d'obrir la boca ja estava en contra de tot el que jo proposava. Sempre hi ha alguna situació violenta al llarg de la professió, com en qualsevol altre sector, el fet de ser dona influeix". Així mateix, ha explicat que, quan era més jove, alguns la tractaven com "una xiqueta indefensa i desvalguda". "A un xic jove no li diuen: 'Ai, mira, el xiquet!'. També vaig observar aquest comportament paternalista d'un company cap a una altra companya més jove, sempre li ho explicava tot amb un to molt condescendent. L'escoltaves i sonava com: 'Oh, parla la veu de l'experiència'", ha ressaltat.

## Fotoperiodista *freelance*

“No sé si hi ha més sostre de vidre o terra enganxós, en els mitjans hi ha cada vegada menys professionals amb contracte i això va en detriment de les dones”

“No sé si hi ha més sostre de vidre o terra enganxós. En els mitjans de comunicació hi ha cada vegada menys professionals amb contracte i això va en detriment de les dones. Pot sonar molt romàntic això de ser *freelance*, però realment és una forma de precarització de la nostra professió i la precarietat sempre la patim més nosaltres”, ha afirmat aquesta fotoperiodista autònoma, que està prop de complir els cinquanta anys i treballa des de fa més de vint anys en el sector de la comunicació. És per això que ha sostingut la necessitat “d’una equitat en tots els nivells de direcció”, és a dir, que hi haja més dones en tots els escalons de decisió, així com una millora en les condicions laborals, ja que “en una situació de precarietat eres molt més vulnerable a l’hora de patir qualsevol classe d’abús o de discriminació”.

En aquest sentit, ha explicat que el fet d’estar en una redacció amb una relació contractual et permet negociar unes millores laborals. Això no succeeix quan es treballa fora de la redacció sense contracte, ja que no es pot tenir “una percepció general del que passa dins de l’oficina”, per la qual cosa el canal de comunicació és limitat i la possibilitat de negociació es redueix. “Les condicions de les i els fotoperiodistes, que tenim una funció bàsica per a la democràcia, cada vegada s’assemblen més a les dels *riders*. No tens uns ingressos fixos, però sí tota una sèrie de despeses tots els mesos: has de pagar la quota d’autònoms, uns equips fotogràfics i informàtics de màxima qualitat molt cars, assegurances...”, ha apuntat.

Una vida pendent del mòbil, així és com defineix la condició d’autònoma: “Treballes contínuament sense una jornada laboral determinada; és difícil organitzar-te, ja que molt poques vegades t’avisen amb antelació dels temes que has de cobrir i, com el periodisme és un sector d’imprevistos i notícies d’última hora, poden telefonar-te perquè hi vages immediatament. Aquest estil de vida fa molt complicada la conciliació amb tot, ja no sols amb el fet de tenir una família. Condiciona les teues relacions en general, has d’envoltar-te de gent que tinga molta empatia i paciència; potser estàs sopant amb algú i et telefonen per anar a fer una foto urgent. Seria molt atrevit dir que no he tingut fills perquè la meua professió no m’ho permet, però puc assegurar que tampoc ajuda”.

### *Me too*

“Aquest és el marc general de precarietat en què ens movem, en el qual després també et pots trobar amb un home que ocupa un càrrec superior que et diu que eres ‘una *feminazi*’ i que, si d’ell depenguera, no tornaries a treballar. També et pots trobar amb un periodista que t’assetja sexualment, el que, cada vegada que vas a la redacció, aprofita per a molestar-te; ell és una persona amb contracte, tu no tens cap mena de relació contractual amb l’empresa. Com ho gestiones? No esteu en igualtat de condicions. A més, aquesta persona està sempre en la redacció i té responsabilitats superiors; tu no, eres autònoma. A qui creuran?

Vaig estar un parell d'anys aguantant aquesta difícil situació, que anava acompanyada, a més, de trucades de telèfon, missatges...”, ha detallat.

Segons ha relatat, aquesta situació d'assetjament va tenir lloc fa anys, abans del *Mee too*, per la qual cosa li va costar acceptar que ella no tenia la culpa d'allò que li estava succeint: “Al principi em culpabilitzava fins que em vaig adonar de l'abús. Temps després, ho vaig parlar amb un company periodista i, cada vegada que anava a la redacció, ell m'acompanyava a l'eixida perquè l'altre no m'abordara. Finalment, després d'assessorar-me jurídicament, vaig parlar amb un càrrec superior i em va dir que no denunciara, que donava mala imatge al mitjà, i em va prometre que aquesta persona no em tornaria a molestar. Ell no va ser acomiadat, va ser ascendit; jo vaig deixar de fer temes que estigueren en el seu àmbit, així que vaig començar a treballar menys i a cobrar menys. Arran d'aquesta situació també vaig començar a teletreballar més per anar menys a la redacció”.

Tot seguit, ha subratllat que alguns homes amb llocs de responsabilitat, quan identifiquen una professional com “la feminista”, utilitzen diferents estratègies “per castigar-la”. “Un exemple d'això és que envien a un altre company home a cobrir un determinat tema que tu havies demanat fer”, ha aclarit. De la mateixa manera, ha ressaltat que hi ha homes als qui els costa acceptar que una dona tinga iniciativa: “Jo solc oferir-me per a cobrir temes i faig propostes, i això fa que alguns em vegen com ‘una xica que mana molt’. En canvi, aquesta mateixa actitud en un home està ben vista, és de ‘líder’. I això també passa a vegades amb algunes fonts, que no et tracten amb professionalitat, alguna vegada he necessitat que algun company haja fet de *mediador*, el paternalisme sempre està present, però jo tinc una personalitat forta”.

## Fer fotos “a hòsties i colzades”

Un altre punt que la fotoperiodista ha considerat destacable d'aquesta professió és que, sovint, les fotos es fan “a hòsties i colzades”. És a dir, segons ha explicat, en una roda de premsa hi ha “un lloc bo” en què es troba l'angle adequat per a fer les fotos i és habitual “acabar a espentes per a arribar a aquest lloc”. “Aquest fet pot resultar-te més difícil si eres dona, a mi en més d'una ocasió m'han tomat d'una hòstia i jo tinc caràcter, però potser una altra fotògrafa, a la segona colzada, decideix renunciar a aquest treball. A les dones, no ens han educat per a aquestes situacions, no ens han

animat a fer esports de contacte físic i en aquesta professió és necessari”, ha declarat.

Així doncs, ha admès que cal aprendre a respondre a les colzades, en cas contrari, “és molt fàcil que et trepitgen de manera literal”. “Amb els anys també vas generant les teues pròpies estratègies per no fer-ho tot a força de colps, et tires a terra i fas les fotos des de baix, intentes arribar abans o quedar-te més després, busques altres alternatives. És una professió que pot ser dura en determinats moments i, a nosaltres, no ens han educat per fer front a aquestes situacions. Cal ser valenta i tenir espenta, jo he estat cobrint zones de conflicte o en primera línia quan hem patit agressions en manifestacions per fer el nostre treball”, ha exposat.

## Fotoperiodista *freelance*

# Abans em miraven com dient: 'Aquesta xiqueta que fa ací?' i ara com: 'Aquesta senyora què fa ací?'

“Per a mi l'aspecte principal és que m'han tractat amb menys credibilitat”, ha reconegut aquesta fotoperiodista *freelance* que té una edat aproximada de quaranta anys i treballa en el sector comunicatiu des de fa prop de vint anys. I és que, segons ha indicat, hi ha contextos en què el fet de ser dona implica que no t'identifiquen com una professional. N'és un exemple la cobertura de partits de futbol, en què de vegades “les forces de seguretat es pensen que estàs allí per afició i no com a fotògrafa professional, com si fora un hobby”. “Compare les actituds que jo rep amb les de la meua parella, que també és fotògraf i molt sovint anem a fer cobertures junts, i note que ens tracten diferent. Després de quasi dues dècades treballant, veig com encara em demanen més acreditació que a la resta de companys homes. Abans em miraven com dient: 'Aquesta xiqueta que fa ací?' i ara com: 'Aquesta senyora què fa ací?'”, ha aclarit.

En ser preguntada com és ser fotògrafa en un sector tan masculí com l'esportiu ha contestat que “Tens la sensació que has de picar molta pedra. De vegades, et fan sentir com una anècdota, costa molt guanyar-se la credibilitat. Però, malgrat tot, jo crec que llançar-me a fer futbol m'ha ajudat molt professionalment, m'ha obert portes. Quan vaig començar a cobrir partits de futbol en el 1999, per a mi va ser un fet diferenciador, crec que haver-me atrevit a entrar en aquest món ha sigut un extra”, ha subratllat. De la mateixa manera, ha apuntat que, malgrat una malaltia neuromuscular que pateix d'ençà de l'embaràs, no ha volgut renunciar a la fotografia esportiva. “Amb la pandèmia del coronavirus has de recórrer tot l'estadi amb tot el material, que pesa moltíssim, per a estar dalt de tot; és una vertadera prova física per a mi, però m'agrada aquesta feina”, ha destacat.

Tot seguit, ha assenyalat que no s'ha cenyit mai a una àrea concreta: “Em dedique a moltes temàtiques, no soc estrictament especialitzada en un tema, sempre he intentat adaptar-me, m'agrada fotografiar diferents àmbits de la vida i he treballat en diferents mitjans, projectes i institucions”. Quant a les especialitzacions informatives, ha explicat que, al llarg dels anys, ha vist que els homes s'encarregaven més dels temes esportius, les columnes d'opinió o les àrees considerades més importants, com són economia i política; mentre les dones s'ocupaven més d'educació i sanitat, o de coordinar comarques, “una feina molt important, enutjosa i dura”. “Gran part dels lectors busquen la informació local i comarcal, és la part en què més moviment hi ha sempre, has de fer moltes hores i corregir molts textos que t'arriben”, ha detallat.

## La lluita per fer-se escoltar

Al llarg de l'entrevista, ha reiterat que la falta de credibilitat ha suposat un entrebanc, ja que li genera “molta inseguretat”. Es tracta, en la seua opinió, d'unes “actituds paternalistes molt subtils”. Quant al seu treball fotogràfic, sempre ha sentit que ha sigut reconegut, és a escala organitzativa on ha trobat obstacles. “Sempre m'ha agradat proposar temes, donar la meua opinió sobre l'enfocament i el tractament, i moltes vegades he sentit que no se m'escoltava i els havia de fer arribar les meues propostes a través d'alguna altra persona. En el diari jo era l'única fotògrafa i m'havia d'organitzar bé per a tota la setmana, i sentia que no es tenien en compte les meues propostes; no els senta bé, als caps, que els digues com s'han de fer les coses”, ha expressat.

En aquest sentit, ha apreciat un canvi els darrers anys: “Recorde que al principi de la meua carrera, en un dels periòdics on vaig treballar, un dels meus superiors em feia sentir molt malament, no em donava cap credibilitat ni confiança, era un tracte molt diferenciat, que em feia sentir molt insegura, em generava molta ansietat. Sentir que no t’escolta ningú, que sempre et qüestionen, és horrible. Considere que hem avançat en aquest aspecte, crec que aquelles actituds tan marcadament masculines van desapareixent a poc a poc, les noves generacions d’homes van adoptant un altre rol”.

D’altra banda, ha volgut posar en evidència que el fet de ser dona en aquest sector també pot influir de manera positiva en certes circumstàncies. Hi ha situacions en què resulta més fàcil apropar-se a les persones si s’és dona. Per exemple, per a pujar a cases de persones que passen per moments complicats, per a cobrir desnonaments, etc. La gent sol tenir més confiança en les dones, els obrin sa casa amb més facilitat que als homes, “no ens perceben com una amenaça”, segons ha explicat. “Supose que també és una qüestió d’empatia, de fer que la gent que t’obri la porta de sa casa se senta escoltada”, ha indicat.

## “I tu què faràs amb el xiquet?”

“En la meua ciutat no tenia cap referent d’una fotògrafa que haguera continuat treballant després de tenir fills i això em feia també pensar que podria ser impossible la conciliació. La gent no parava de dir-me: ‘I tu què faràs amb el xiquet?’”, ha declarat. Així mateix, ha explicat que, quan treballava en el diari, li resultava més complicat conciliar, ja que de dilluns a divendres era l’única fotògrafa que ho cobria tot, però el fet d’anar als llocs a fer les fotos i poder fer la resta del treball des de casa li va permetre organitzar-se millor. “A més, la meua parella és corresponsable”, ha afegit. El teletreball pot ajudar, però també pot tenir una part negativa, tal com ha indicat: “Sembla que sempre has d’estar disponible, et poden demanar fer coses a qualsevol hora i això et fa sentir un poc esclavitzada”.

En aquest sentit, ha assenyalat la responsabilitat que tenen les empreses de fer que la conciliació siga possible. “És necessari que les empreses posen en marxa plans d’igualtat i mesures que faciliten que una periodista no haja de renunciar a la seua carrera professional pel fet de ser mare. I per a això és imprescindible donar més espais d’opinió a les dones i que hi haja més presència femenina en els llocs de responsabilitat, l’empatia canvia les coses.

A mi m’agrada l’ambient d’una redacció, pense que millora el producte periodístic, però estar des de les 10 del matí fins a les 10 de la nit en la redacció no té sentit. Pense que s’hauria de buscar algun model de semipresencialitat o fer torns”, ha afirmat.

En aquesta línia, ha apuntat que la flexibilitat no sols ajuda les dones, ja que totes les persones tenen una vida fora del treball i “els fills són també d’ells”: “Pense que la corresponsabilitat és clau per a avançar en igualtat, els homes també han de viure aquesta experiència real de ser pares, la conciliació pot ser molt positiva també per a ells. És clar que això requereix més feina i implicació per la seua part i entenc que plegar la roba a les 5 de la vesprada en comptes d’estar en la redacció, parar a fumar-se un cigarret i xarrar amb els companys no és el mateix. Però bé, jo crec que hi ha cada vegada més companys de la meua edat i més joves que volen assumir les seues responsabilitats a casa”, ha destacat.

## La precarització de la professió

La fotoperiodista ha remarcat que ara el principal problema és la “gran precarització de la professió”, ja que les qui més solen patir les conseqüències de la precarietat són les dones. “El treball que potser haurien de fer dotze persones, el fan quatre; les redaccions estan buides, la majoria de la gent està mal pagada... Amb les condicions laborals actuals, no sols és complicada la conciliació sinó també tenir un estil de vida digne i saludable des de tots els punts de vista. I això també s’ha notat en l’àmbit informatiu pel que fa a la qualitat de la informació que s’ofereix”, ha assegurat.

Quant a aquest aspecte, ha mostrat la seua preocupació per l’impacte que està tenint la crisi de la COVID-19 i les seues repercussions econòmiques en el sector: “Ha sigut molt dur, m’estava recuperant després de la pèrdua de l’anterior treball i m’anava bé com a freelance, cada vegada tenia més clients, però, amb l’arribada d’aquesta crisi, em van cancel·lar molts projectes. M’hauria agradat treballar més, poder explicar què passava ahí fora. Vaig intentar buscar-me la vida per entrar en algun hospital a fer reportatges i alguns d’aquests, per problemes amb organismes públics, no els vaig poder publicar i me’ls vaig haver de menjar. Fa molta ràbia, ja que als fotoperiodistes no ens han deixat treballar amb total llibertat quan més hàviem de fer-ho”, ha admès.

Com a reflexió final, ha reconegut que, de vegades, s'ha sentit “un poc sola com a fotògrafa” en la ciutat en què treballa quant a companyonia es refereix. “Hi ha hagut alguna època en què sí que hi havia alguna companya més, però se'n va anar fa anys. Les fotoperiodistes amb les qui més relació tinc són de fora de la ciutat i tenim més contacte per telèfon... M'hauria agradat tenir més companyes prop, tenir més sororitat i empatia entre dones; pense que és una unió que pot ajudar en un àmbit tan masculí”, ha confessat.

“Ací hi ha una xica que diu  
que és periodista”.

# CONCLUSIÓ: SOSTRE DE VIDRE O DE CIMENT?

Huit de cada deu màxims responsables de mitjans de comunicació valencians són homes. Els homes copen el poder de decisió en els despatxos periodístics. Com s'ha demostrat al llarg d'aquesta investigació periodística, és indiscutible l'existència d'un sostre de vidre en el sector periodístic, sobretot en el nivell més alt de l'escala directiva, en què sembla que, més que de vidre, el sostre és de ciment. També és important assenyalar que aquest estudi ha posat el focus en les redaccions periodístiques i en les i els professionals de la comunicació, no en la vessant empresarial que hi ha darrere dels mitjans, en què segurament la situació no serà molt millor per a les dones. Com ha assenyalat una de les periodistes entrevistades: "Pot ser que aquesta siga una de les empreses amb més dones en llocs de direcció, però és cert que en els òrgans de gestió de l'empresa nosaltres no estem. Dirigim els mitjans, però els qui realment dirigeixen l'empresa són homes".

No obstant això, les dones van guanyant pes en els comandaments intermedis, on representen més d'una tercera part d'aquests càrrecs, i és esperançador el fet d'haver constatat que la presència femenina ronda el 45 % pel que fa als càrrecs de cap de redacció, cap d'informatius, responsables d'edició o producció, entre altres posicions similars. No s'ha de perdre de vista tampoc que una part important d'aquestes professionals amb llocs de responsabilitat treballa en mitjans de titularitat pública, és a dir, la injustícia de gènere és més pronunciada en el sector privat. Les dades evidencien que, en general, les redaccions dels mitjans són prou masculines i que, a poc a poc, les dones han anat feminitzant la comunicació corporativa i institucional. Però, amb aquesta recerca, s'ha intentat anar més enllà de les dades, que confirmen la persistència de la desigualtat de gènere en el poder mediàtic, i s'ha posat atenció en l'experiència i opinió de les mateixes periodistes per a explorar quines són les barreres amb què entropessen al llarg de la seua carrera professional i, així, entendre millor què hi ha darrere d'aquestes xifres.

## L'afegitó "dona"

Perduren encara els prejudicis i estereotips masculistes sobre la vàlua de les dones en el món laboral? Aquesta és una de les preguntes plantejades al principi d'aquest estudi que, per desgràcia, sembla tenir una resposta afirmativa. A poc a poc, la mentalitat va canviant, però encara perduren molts estereotips de gènere que alimenten l'estructura masculista que persisteix. Com bé ha subratllat una de les comunicadores, sempre està l'afegitó "dona", "com si el fet de ser dona et convertira en un espècimen estrany". Les dones són la meitat de la població, però encara se'ls tracta com a "col·lectiu", "allò altre" en relació als homes, sempre en el punt de mira. Les comunicadores entrevistades han coincidit en el fet que les dones han de demostrar més que els homes la seua vàlua i competència professional, i han reconegut que en alguna ocasió al llarg de la seua trajectòria professional han sentit que se'ls ha tractat d'una manera diferent dels seus companys.

A més, una part important d'elles ha assenyalat el qüestionament com un dels principals problemes a l'hora de desenvolupar la seua tasca periodística. És important destacar en aquest punt que una part de les entrevistades ha insistit en el fet que dins de les redaccions en què treballen se senten valorades i respectades perquè han demostrat la seua professionalitat, i que és fora dels seus llocs de treball on més s'han sentit qüestionades i, de vegades, fins i tot, humiliades. La majoria de les periodistes ha explicat que, com que és aquesta una professió molt social en què has de parlar amb molta gent, s'han trobat amb algunes fonts que han tingut unes actituds paternalistes i condescendents, que no els han tractat de manera professional sinó que han mostrat un comportament molt inapropiat. Es tracta d'unes situacions, segons han recalcat, que són molt més freqüents quan les periodistes són joves, que són identificades com a "xiquetes" i "becàries".



A més del “pacte de cavallers” que ha definit una de les entrevistades, aquesta falta de credibilitat i confiança en la professionalitat de les periodistes afecta la seua autoestima i es tradueix en una gran inseguretats a l'hora de demanar o optar a promocions. En aquest sentit, hi ha també el tòpic que les dones no volen ser promocionades perquè no tenen “ambició”. No tenen ambició o se'ls ha ensenyat a no tenir-ne perquè es considera una qualitat “masculina”? Com ha posat en relleu una de les professionals, a ella, el fet de tenir iniciativa i una personalitat forta fa que alguns la identifiquen com “una xica que mana molt”, és a dir, la mateixa actitud que en els homes està ben considerada i els converteix en “líders” es percep de manera negativa en el cas de les dones.

## Periodista 24h, sense responsabilitats a casa

Pel que fa a les estructures de les empreses de comunicació i les rutines periodístiques, tant els resultats de l'enquesta com les converses en profunditat han fet patent que les condicions i els horaris en les redaccions no són els més idonis per a compatibilitzar la vida laboral i personal. En aquest sentit, les periodistes han posat en evidència que solen ser elles les qui demanen les reduccions de jornada per cura de menors amb totes les implicacions econòmiques i la renúncia a la projecció professional que aquesta decisió comporta. Les dones s'han incorporat al mercat laboral, però sembla que molts homes encara es resisteixen a assumir les seues obligacions a casa. És per això que algunes entrevistades han destacat la responsabilitat de les empreses de garantir el dret a la conciliació, així com la importància de la corresponsabilitat de la parella perquè les dones deixen de carregar amb totes les tasques de cura. Han remarcat, a més, la necessitat d'acabar amb la penalització de la maternitat, que les empreses encara perceben com un perjudici: una professional no s'ha de veure obligada a renunciar a la seua projecció professional pel fet de ser mare.

I és que encara són pocs els mitjans que compten amb plans o mesures en matèria d'igualtat de gènere i, com han apuntat algunes entrevistades, la conciliació encara és “cosa de dones” i està molt instaurada en la professió la figura de l'home “periodista 24h”, lliure de responsabilitats a casa. A les rutines periodístiques amb horaris laborals que es dilueixen, cal sumar la precarització de la professió, que s'ha vist agreujada durant els últims anys i tot indica que aquesta tendència anirà en augment amb la crisi de la COVID-19.

Com han apuntat algunes periodistes, la precarietat recau més sobre les dones i en una situació tan inestable s'és molt més vulnerable a l'hora de patir qualsevol classe d'abús o de discriminació. Algunes professionals també han reconegut que, si se'ls plantejara la possibilitat d'assumir càrrecs amb responsabilitats, no sabrien si realment els compensaria econòmicament i podrien compatibilitzar-los amb la vida familiar per molt que els agradaria ser promocionades.

## L'empatia ho canvia tot

Les comunicadores corren una marató amb entrebancs entre el terra enganxós i el sostre de vidre. S'avança, però amb comptagotes. La igualtat s'ha de potenciar, tal com han apuntat algunes periodistes. És per això que s'han de replantejar tant les estructures comunicatives com les dinàmiques de treball en general, i posar en marxa mesures i estratègies encaminades a garantir l'efectivitat del dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball perquè aquest no siga paper mullat. I és que la voluntat és imprescindible perquè el canvi siga real. Però, com han assenyalat algunes entrevistades, aquest canvi no depèn solament de les empreses periodístiques sinó de tota la societat en general. Encara falta molta educació i formació en igualtat per a acabar amb aquesta mirada androcèntrica que deforma la realitat i ajuda a perpetuar un sistema de desigualtat que discrimina les dones en tots els àmbits de la seua vida.

Al llarg de la història s'ha alimentat el tòpic masculista sobre la rivalitat i enemistat femenina. Però, com molt bé ha assenyalat una de les entrevistades: “No crec que siga veritat allò que diuen que som les nostres pròpies enemigues, tot al contrari, tenim més empatia i ens entenem millor perquè compartim experiències”. I és que “empatia” ha sigut una paraula recurrent durant aquest seguit d'entrevistes. Algunes periodistes han destacat que, a més de ser una qüestió d'igualtat i de justícia democràtica, és fonamental que hi haja representació femenina en els llocs de poder per a introduir el punt de vista i l'experiència de les dones. Lluny d'apel·lar a explicacions pròpies del biologicisme que essencialitzen les dones, han donat a entendre que aquesta diferent mirada femenina és conseqüència del rol de gènere que se'ls ha imposat en la societat. En aquest sentit, algunes entrevistades han apuntat la necessitat d'explorar una altra manera de dirigir: no volen “vestir-se d'home”, volen ser elles mateixes.

“Dirigim els mitjans,  
però els qui realment  
dirigeixen l’empresa  
són homes”.

“La voluntat  
és imprescindible perquè  
el canvi siga real”.

# REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

ADPC (2019): Dones a la comunicació. Els Consells de redacció dels mitjans de comunicació catalans. Disponible en: [adpc.cat/new\\_site/wp-content/uploads/2019/03/Informe-Dones-a-la-Comunicació\\_-Definitiu\\_Final\\_PDF.pdf](http://adpc.cat/new_site/wp-content/uploads/2019/03/Informe-Dones-a-la-Comunicació_-Definitiu_Final_PDF.pdf)

APM (2018): Informe Anual de la Profesión Periodística 2018. Disponible en: [apmadrid.es/wp-content/uploads/2019/07/Informe-profesión-2018\\_baja.pdf](http://apmadrid.es/wp-content/uploads/2019/07/Informe-profesión-2018_baja.pdf)

APM (2019): “Informe de la Profesión Periodística 2019: Aumenta un 2,6% el paro de los periodistas, tras seis años de caída”. Disponible en: [apmadrid.es/comunicado/informe-de-la-profesion-periodistica-2019-aumenta-un-26-el-paro-de-los-periodistas-tras-6-anos-de-descensos](http://apmadrid.es/comunicado/informe-de-la-profesion-periodistica-2019-aumenta-un-26-el-paro-de-los-periodistas-tras-6-anos-de-descensos)

BBC (2017): “Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión ‘techo de cristal’”. Disponible en: [bbc.com/mundo/noticias-42338736](http://bbc.com/mundo/noticias-42338736)

EIGE: Gender Statistics Database. Disponible en: [eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm\\_med/wmidm\\_med\\_pbrc](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_med/wmidm_med_pbrc)

EIGE: Glossary & Thesaurus [eige.europa.eu/thesaurus/overview](http://eige.europa.eu/thesaurus/overview)

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. DOGV, 4 d'abril de 2003, n. 4.474 p. 9943 - 9954.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, n. 71, p. 12611- 12645.

LODEN, M. (2008): “Revisiting the Glass Ceiling”. Disponible en: [loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html](http://loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html)

LÓPEZ, G. (ed.) (2019): La comunicació a la Comunitat Valenciana (2010-2018): crisi i canvi, València: Institució Alfons el Magnànim.

OXFAM (2020): Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Disponible en: [oxfamintermon.org/ca/treball-cures-crisi-global-desigualtat](http://oxfamintermon.org/ca/treball-cures-crisi-global-desigualtat)

PDLI (2020): Estudio sobre mujeres periodistas en España. Disponible en: [libertadinformacion.cc/wp-content/uploads/2020/03/Infome-PDLI-sobre-la-situación-de-las-mujeres-periodistas-en-España-2020.pdf](https://libertadinformacion.cc/wp-content/uploads/2020/03/Infome-PDLI-sobre-la-situación-de-las-mujeres-periodistas-en-España-2020.pdf)

PROYECTO DE MONITOREO GLOBAL DE MEDIOS 2015. ESPAÑA (2015): ¿Quién figura en las noticias? Disponible en: [donesdigital.cat/UserFiles/file/Monitoreo\\_Spain\\_2015.pdf](https://donesdigital.cat/UserFiles/file/Monitoreo_Spain_2015.pdf)

VARGAS, T. (2018): “She coined the term ‘glass ceiling.’ She fears it will outlive her”. Disponible en: [washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/03/01/she-coined-the-phrase-glass-ceiling-she-didnt-expect-it-to-outlive-her](https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/03/01/she-coined-the-phrase-glass-ceiling-she-didnt-expect-it-to-outlive-her)

