
Fonaments

Infrarepresentación de las mujeres en el mercado laboral periodístico: análisis de las causas

Women Unrepresentation in Journalistic Labour Market: Analysis of the Causes

Diana Rivero Santamarina

Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea

Koldobika Meso Ayerdi

Universidad del País Vasco- Euskal Herriko Unibertsitatea

This article tries to provide a response to a problem that is affecting an increasing number of journalists. Year after year the number of women who graduate in Information Sciences is increasing —approaching 70%— although those figures are not reflected in the configuration of newsrooms. This research aims to highlight the fact that besides the obstacles to the professional promotion of women journalists, they must previously face the difficult hurdle of gaining access to, and making a living in the media. In order to this purpose, three discussion groups have been hold to figure out, through journalists testimonys, the reasons that contribute to this situation.

Maternity stands out as the main reason for companies closing their doors to women. The lack of social responsibility shown by companies —communications ones in this case— when it comes to applying policies aimed at reconciling

El presente artículo trata de dar respuesta a un problema que afecta a un cada vez mayor número de periodistas. Año tras año el número de mujeres licenciadas a escala nacional en Ciencias de la Información va en aumento —rozando el 70%—. Mientras estas cifras no se ven reflejadas en la configuración de las redacciones. Esta investigación pretende poner de relieve que más allá de los obstáculos a la promoción profesional de las periodistas, éstas se encuentran con el duro escollo de acceder y mantenerse en los medios. Para ello, se han realizado tres grupos de discusión con el fin de descifrar, por medio de los testimonios de las y los periodistas, los fundamentos que propician tal situación.

La maternidad se perfila como la principal causa por la que las empresas cierran sus puertas a las mujeres. La falta de responsabilidad social de las empresas, en este caso de comunicación, en la aplicación de medidas de conciliación

ling work and family life only aggravates what is a widespread situation with journalists, due to the long working days required by the profession.

Key words: *maternity, journalism, reconciling work and family life, mass media, access and promotion.*

laboral no hace sino agravar en el caso de las periodistas una situación generalizada, debido a las extensas jornadas de la profesión.

Palabras clave: *maternidad, periodismo, conciliación, medios de comunicación, acceso y promoción.*

JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DEL TEMA

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2010, existen en España un total de 37 universidades y centros universitarios que imparten estudios de Periodismo, de los cuales un 56,5% son públicos y un 43,2% privados. En cifras del *Informe Anual de la Profesión Periodística de 2010*, las mujeres representan el 70,1% de las licenciadas frente al 29,9% de licenciados, de modo que podemos hablar de una profesión “eminentemente femenina” (Costa y Túniz, 2009: 777). Nos encontramos ante un fenómeno que cada curso académico va en aumento, ya que en 1994 eran 64% las licenciadas; en 2006, ya alcanzaban el 65%; y en la actualidad superan los dos tercios —70,1%— (APM, 2010: 91). De hecho, Ortiz Sobrino (2012: 668) describe las principales señas de identidad de los nuevos estudiantes de los grados de Periodismo de la Comunidad de Madrid en clave femenina, ya que “la mayoría de las personas que aspiran a estudiar Periodismo, Comunicación Audiovisual o Publicidad en las universidades madrileñas son mujeres”.

Si tomamos como ejemplo el caso de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, dos de cada tres estudiantes son mujeres, el 65% del alumnado (Garrido, 2005: 122). Los datos relativos a la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la Universidad del País Vasco–Euskal Herriko Unibertsitatea (Rivero, 2012) reflejan también esta tendencia con un 67% de licenciadas en Periodismo en la década 1999-2009. La clave ahora se encontraría en comprobar si esas cifras se ven reflejadas en la conformación de los medios de comunicación. En la actualidad, los periodistas acceden mayoritariamente al mundo laboral tras haber conseguido la pertinente titulación universitaria (Labio, 2001). El 71% de los entrevistados por la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (2012: 19) ya anticipan que no existe proporcionalidad entre el número de buenos expedientes académicos que hay en las Facultades de Ciencias de la Información y los cargos que se ejercen en la práctica del Periodismo. Al igual que en el caso español, en EE UU, también la representación de mujeres en el mundo profesional de los

medios de comunicación resulta perjudicada. A pesar de que en las facultades de Periodismo norteamericanas, las mujeres superan en número a los hombres, ellas tienen una representación minoritaria en las redacciones y, especialmente, en los puestos de dirección (Gallagher, 2001). Algo similar a lo que ocurre en Francia o Reino Unido, donde la pertenencia al sexo femenino restringe el acceso a los puestos de responsabilidad en el periodismo (*ibidem*). En Sudáfrica, tras la superación del *apartheid* y la aprobación de la ley de igualdad, tan sólo tres mujeres ocupan la posición de editoras (Green, 2001). Cifras igualmente significativas, por su carácter negativo, se dan en Sri Lanka o Togo, donde las periodistas apenas suponen un 6% (Peters, 2001). Y es que pese a cada vez mayor número de licenciadas en Periodismo, los cargos en las redacciones los siguen ocupando los hombres a escala global, con independencia del nivel de desarrollo del país estudiado.

La investigación sobre la profesión periodística en España ha comenzado a despertar el interés que merece en la última década. Así, se han difundido trabajos bastante completos que han posibilitado modelar una visión amplia del profesional de la información desde diversas perspectivas. Sin embargo, el análisis del oficio periodístico desde un enfoque de género ha tenido que esperar más tiempo y todavía estamos lejos de disponer de un marco teórico sólido en este ámbito. Uno de los trabajos de referencia es el de las profesoras García de Cortázar y García de León (2000) sobre las características sociodemográficas de los informadores españoles en ejercicio. Los estudios publicados por algunas de las asociaciones de prensa también nos permiten una primera aproximación a la situación de las mujeres dentro de la profesión periodística. El *Llibre blanc de la professió periodística a Catalunya*, elaborado por el Col·legi de Periodistes de Catalunya en 2004, pese a constituir un referente pionero en la investigación sobre las condiciones laborales y socioeconómicas de las y los periodistas, apenas ofrece resultados sustentados en las diferencias de género. Actualmente, uno de los estudios más completos sobre las diferencias salariales y profesionales a partir del género lo encontramos en *El diagnóstico de la profesión periodística de Aragón*, realizada por la Asociación de la Prensa de Aragón en junio de 2001.

Asimismo, también podemos destacar el estudio *La situación profesional y laboral de los periodistas*; el estudio publicado por el Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia sobre la situación laboral de la profesión en la comunidad autónoma gallega, publicado en 2002, y el diagnóstico sobre la profesión periodística elaborado por la Asociación de la Prensa de La Rioja en 2009. Del cruce de las características sociolaborales recogidas en estas investigaciones (tabla 1) obtenemos una primera aproximación al perfil del/la periodista:

Tabla 1. Perfil de periodistas de Galicia, Cataluña, País Vasco, Aragón, La Rioja

PERFILES	GALICIA	CATALUÑA	PAÍS VASCO	ARAGÓN	LA RIOJA	ESPAÑA
SEXO	Hombres (64%)	Hombres (65%)	Hombres (63%)	Hombres (45%)	Hombres (37,8%)	Hombres (66%)
EDAD	37 años	26 a 35 años	33 años	32 años	35 años	34 años
SOPORTE	Prensa	Prensa diaria	Prensa	Prensa, revistas, radio, gabinetes de comunicación, televisiones y ediciones digitales	Prensa, re- vistas, radio, gabinetes de comuni- cación, televisiones y ediciones digitales	No consta
NIVEL DE ESTUDIOS	Lcdo/a Ciencias de la Información (50,7%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (69,2%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (77%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (75,2%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (96,5%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (75,1%)
SALARIO	600-1.200 euros brutos/ mes (44,6%)	64,3% no contesta. 15.000- 30.000 euros/año (14,7%)	900-1.200 euros netos/ mes (menos de 600 euros si es colaborador/a)	Menos de 950/euros netos mes (57,5%)	Menos de 25.000 euros/ brutos anuales (50%)	Menos de 1.200 (50%). Entre 1.200- 1.800 (33%)
HORAS QUE TRABAJA AL DÍA	8,2	8-10	No consta	No consta	7,8	8-10
PRINCIPAL PROBLEMA DE LA PROFESIÓN	Horarios excesivos y poco flexibles	Precariedad laboral	Precariedad laboral	Precariedad laboral y horarios pocos flexibles	Acceso al mercado laboral y precariedad	No consta
FUENTE	Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia (2002)	Collegi de Periodistes de Catalunya (2000)	UPV-EHU (Cantalapiedra, Coca y Bezunartea: 2000)	Asociación de la Prensa de Aragón (2000)	Asociación de la Prensa de La Rioja (2009)	Centro de Investigaciones Sociológicas (2000)

Fuente: elaboración propia.

El perfil general de periodista profesional que se desprende de estos estudios es el de un hombre de 35 años, licenciado en Ciencias de la Información, con jornadas laborales que exceden las ocho horas, salario medio de 1.200 euros y una percepción de precariedad de las condiciones en las que realizan su trabajo.

Este perfil general del periodista, extraído del cruce de datos de los estudios elaborados por las asociaciones de prensa, ha sufrido algunas modificaciones en

los últimos años. Para analizar de manera gráfica los nuevos rasgos del perfil de los profesionales del periodismo, en la tabla 2 se muestran los datos publicados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2000) y el último informe de la Asociación de la Prensa de Madrid (2012):

Tabla 2. Cambios en el perfil de periodista en la última década

PERFILES	FAPE	CIS
SEXO	Hombres (52%)	Hombres (66%)
EDAD	No consta	34 años
SOPORTE	Prensa, radio, televisión y medios digitales	Prensa
NIVEL DE ESTUDIOS	Lcdo/a Ciencias de la Información (96,5%)	Lcdo/a Ciencias de la Información (75,1%)
SALARIO	Entre 1.000 y 2.000 euros (49%)	Menos de 1.200 (50%). Entre 1.200-1.800 (33%)
HORAS QUE TRABAJA AL DÍA	No consta	8-10
PRINCIPAL PROBLEMA DE LA PROFESIÓN	El aumento del paro y la precariedad laboral	No consta
FUENTE	Asociación de la Prensa de Madrid (2012)	Centro de Investigaciones Sociológicas (2000)

Fuente: elaboración propia.

En los doce años transcurridos entre ambos estudios, observamos que las mujeres se han incorporado paulatinamente al mercado laboral periodístico hasta constituir prácticamente la mitad de la profesión. Aunque estas cifras no representan aún el porcentaje de licenciadas en Periodismo —que roza el 70%—. Igualmente, se comprueba que se ha producido una mayor profesionalización del periodismo, con casi el 100% de profesionales en ejercicio licenciados en Ciencias de la Información. En el punto que se detecta una menor evolución es en el referido a las retribuciones medias, que apenas han variado en una década. Ello supone una pérdida enorme del poder adquisitivo de los periodistas, algo que repercute en mayor medida en las mujeres, ya que “existe un evidente desajuste en los porcentajes de hombres y mujeres que desempeñan cargos directivos en el seno de las redacciones. Esta desigualdad en el reparto de tareas directivas tiene como consecuencia una desigualdad en materia de retribución” (APM, 2012:18).

INDICADORES PARA EL ANÁLISIS DE LA PRESENCIA FEMENINA EN LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA

Extensas jornadas laborales y conciliación

En primer lugar, más allá de la idea romántica sobre la actividad periodística, lo cierto es que las rutinas profesionales del periodismo son muy poco convencionales. Se puede hablar de la existencia de un estilo de vida específico del periodismo como una actividad que aún en un solo ámbito lo público y lo privado, haciendo énfasis en la importancia de una disponibilidad temporal flexible y una entrega total al trabajo.

Uno de los datos destacados sobre el perfil del/la periodista (tabla 1) nos dice que las jornadas laborales se sitúan entre las ocho y diez horas diarias; valedor para definir a la profesión periodística como una “profesión voraz” (Ortega y Humanes, 2000), ya que no hay un tiempo concreto para ser periodista, sino que el periodista ha de serlo durante todo su tiempo.

Este argumento justifica, cuando menos, el hecho de que las mujeres no puedan participar de esta condición *sine qua non*, ya que el relevo generacional se descarta con una media de edad de 35 años. Esta teoría se ve avalada por los datos de *El diagnóstico de la profesión periodística de Aragón*, donde el estudio por tramos de edad revela que por debajo de los treinta años, tres de cada cuatro periodistas son mujeres. En cambio, a partir de los cuarenta se invierte la tendencia. En el caso de Aragón se comprueba que las periodistas encuentran escollos para mantenerse dentro de la profesión dado que dos de cada tres la abandonan antes de los cuarenta años. Sin embargo, debemos tener en cuenta las condiciones en las que se desarrolla esta mayor presencia de mujeres en las redacciones debajo de la treintena. Según el estudio de la Asociación de la Prensa de Madrid (citado en Garrido, 2005: 123), la precariedad laboral afecta más a las mujeres. Así, tres de cada diez están sujetas a un contrato temporal, más del doble que los hombres. Por edades, son las más jóvenes las que padecen una mayor falta de estabilidad y suelen acogerse mayoritariamente a contratos temporales y a becas en prácticas.

En la III Convención de Periodistas del Estado Español, celebrada en Tarragona en mayo de 2002, ya se expuso el deterioro de la calidad del empleo periodístico como el factor más relevante de la profesión. Y se hizo hincapié en que la mayor precariedad afecta a las mujeres periodistas. En términos similares se expresa Garrido (2005: 126):

La precariedad laboral hace comprender que el 40% de las y los profesionales españoles han pensado en dejar la profesión. Las dos razones más importantes son el estrés y el poco tiempo para dedicar a la familia. Pero es que si se enfoca a la mujer estos problemas se incrementan, ya que es ella la que más trabaja en las labores del hogar.

Y es precisamente la ausencia de políticas de conciliación, según el Informe de la FAPE (2013), lo que produce mayores tasas de paro femenino, menos oportuni-

dades de empleo, de formación, de promoción y de acceso a puestos de responsabilidad. Y todo ello, además de la segregación profesional, mayor precariedad, la expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares, retribuciones inferiores por trabajo de igual valor y dobles jornadas de trabajo. Ante esta situación, la FAPE propone un gran pacto entre empresas editoras y la Administración para racionalizar los horarios con la aplicación de una serie de medidas como flexibilizar la jornada de trabajo, provisión de servicios como guarderías, fomento del teletrabajo, jornadas continuas los viernes o mayor licencia por maternidad y extensión de la misma al padre.

Edades de participación en la vida laboral

Otro de los indicadores que destaca Rodríguez López para medir la presencia laboral de las mujeres son los índices y edades de participación de las mujeres en la vida laboral. La representación mayoritaria corresponde a mujeres con edades comprendidas entre los 40-50 y los 50-60. Es decir, las mujeres en edad reproductiva (30-40) están infrarepresentadas en el mercado laboral, lo que pone de manifiesto que la participación se contempla una vez desaparecidas las responsabilidades familiares. Y también de estos datos podemos interpretar que esas responsabilidades no son compartidas puesto que limita la participación en la vida pública de las mujeres, mientras no tiene repercusiones en la de los hombres. La distribución no equitativa de las tareas domésticas y familiares en las parejas de doble carrera se ve reflejada en el *Informe de Naciones* sobre la situación de la mujer en las regiones desarrolladas del mundo, en el que se concluía que ellas trabajan más que los hombres, concretamente en el caso español una media de 23 horas semanales más —de 41 a 64— (citado en Rabbani, 2010: 213).

Paro registrado

Otro de los indicadores más relevantes en materia de participación de la vida pública de las mujeres son los índices de desempleo segregados por sexos (Rodríguez López, 2003: 161). En España, según datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2012, la diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres es de casi 12 puntos, en detrimento de las mujeres. Por lo que respecta a la tasa de empleo, la diferencia es de 11 puntos, a favor de los hombres. Pero, ¿qué ocurre en el caso concreto del empleo en periodismo? Para ello nos serviremos de los datos de paro registrado publicados por la FAPE en 2012 en el *Informe de la Profesión Periodística* diferenciados por Comunidades Autónomas (tabla 3).

Tabla 3. Paro registrado de periodistas por comunidad autónoma

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PARO REGISTRADO HOMBRES (%)	PARO REGISTRADO MUJERES (%)
Baleares	44,1	55,9
Ceuta y Melilla	42	58
Canarias	41,9	58,1
Cantabria	40,6	59,4
Cataluña	40	60
Murcia	38,8	61,2
Aragón	36,4	63,6
Castilla y León	35,7	64,3
Madrid	35,3	64,7
País Vasco	35,3	64,7
Andalucía	35,3	64,7
Comunidad Valenciana	33,3	66,7
Asturias	33,1	66,9
Castilla La Mancha	32,8	67,2
Extremadura	32,3	67,7
Galicia	31,7	68,3
Navarra	31,6	68,4
La Rioja	25,6	74,4
TOTAL	35,7 -9795-	64,3 -17.648-

Fuente: elaboración propia (datos: *Informe de la Profesión Periodística 2012*).

Del análisis de la tabla 3, se comprueba que el 64,3% de las mujeres periodistas se encuentran fuera del mercado laboral, frente al 35,7% en el caso de sus homólogos masculinos. Por tanto, el periodismo muestra una desproporción entre el empleo femenino y masculino que se sitúa en los 29 puntos, cifra que casi triplica la media estatal. El paro femenino, según una comparativa con los datos registrados en *el Informe Anual de la Profesión Periodística 2010*, se ha incrementado en 2,3 puntos de media en los dos últimos años. Es decir, la tendencia lejos de desaparecer, se ha incrementado levemente.

METODOLOGÍA

Muchos han sido los estudios que han tratado de analizar la relación existente entre maternidad y desempleo. Sin embargo, en los medios de comunicación han existido pocos intentos de examinar lo que implica y significa la maternidad como

obstáculo para el acceso y promoción de las mujeres en el mercado laboral del periodismo. Y este es el objetivo principal del presente artículo.

Además, se han establecido los siguientes objetivos, a fin de dar respuesta a la cuestión central de la presente investigación:

1. Conocer si las y los periodistas participantes consideran la maternidad como el escollo principal al acceso y promoción de las mujeres dentro de las empresas de comunicación.

La hipótesis de partida sostiene que en el plano grupal, la maternidad se considera un obstáculo determinante en las carreras profesionales de las periodistas. Pero, en el plano individual, a las personas afectadas les resulta difícil identificar la discriminación.

2. Detectar cuáles son, según las y los periodistas, las causas que propician un desigual acceso y promoción de las mujeres en los medios de comunicación, para así confirmar la hipótesis de que la maternidad es una de las respuestas más comunes por las afectadas y sus compañeros de profesión.

Para analizar la escasa representación femenina en las redacciones y cómo la maternidad opera sobre este hecho, hemos optado por la realización de grupos de discusión. De acuerdo con Mateos de Cabo (2007: 37), los estudios sobre mujer y medios de comunicación “efectuados en los últimos veinte años utilizan como métodos de recogida de información fundamentalmente los de tipo cuantitativo”.

Además, esta técnica, dentro de las cualitativas, es la más adecuada porque tal y como explica Krueger (1991: 28), la deficiencia de la encuesta o la entrevista, reside en que dichos métodos asumen que los individuos saben realmente cómo piensan, ignorando que las opiniones se van alterando en el transcurso de las conversaciones.

Aproximarse a la denominada realidad social entraña hacerlo a través de las representaciones colectivas, expresadas por los actores sociales por medio de sus opiniones y explicaciones. De ahí la importancia del grupo como herramienta de investigación científico-social, ya que “es considerado intuitivamente como tentativa para conseguir contactar y conseguir informantes, como receptáculo natural donde el observador puede acceder a los informantes” (Gutiérrez, 2008: 15).

En la investigación social es básica la cuestión de la representatividad, es decir, cómo, recogiendo datos de un número limitado de personas, podemos saber algo sobre el conjunto de la sociedad de la que hablamos. Las técnicas cuantitativas basan esta representación en los principios estadísticos. En las técnicas cualitativas basamos la caracterización en principios estructurales: no nos interesa saber cuántos mantienen una determinada alocución, sino cómo se articulan internamente los diferentes discursos existentes sobre la realidad que es nuestro objeto de estudio. “Convocar un grupo va más allá de recoger las definiciones socialmente admitidas, con sus discrepancias o acuerdos. Es la oportunidad de entender por qué los significados toman un sentido u otro” (Murillo y Mena, 2006: 98). Además, cabe detallar que mujeres y hombres presentan diferentes percepciones sobre las barreras con las que cuentan ellas (Arnold y Nesbitt, 2006).

Los grupos de discusión pueden aplicarse a distintos objetivos de investigación. En este caso se trataría de una investigación de diagnóstico, que es aquella en la que ante un problema específico (la desproporción entre el número de licenciadas y el número de mujeres trabajando en el mercado laboral periodístico) pretende realizar

un análisis de las actitudes, opiniones y motivaciones que lo han ocasionado con el objeto de obtener información que sirva de ayuda en la resolución y permita proponer alternativas para tomar decisiones o corregir el curso de una acción (la desigualdad de acceso de las mujeres en los medios de comunicación). Asimismo, los estudios también se distinguen según su ámbito de aplicación, en este caso nos encontramos ante un estudio de clima social y laboral. Según lo concibe Llopis (2004: 52):

Los grupos de discusión se utilizan para estudiar las actitudes de los empleados hacia su propia organización. Los departamentos de recursos humanos recurren habitualmente a este tipo de estudios que, en parte, se basan en la realización de grupos de discusión para identificar los problemas de la compañía y para obtener información que les permita impulsar actuaciones orientadas a lograr un clima adecuado.

En la tabla 4 se especifican las características sociolaborales de las y los participantes de cada uno de los grupos:

Tabla 4. Características sociolaborales de las y los participantes

Características sociolaborales de las y los participantes
GRUPO 1: Mujeres ex periodistas
25 a 65 años
Mujeres periodistas que han abandonado la profesión
Lugar: Bilbao
GRUPO 2: Periodistas con más de diez años en la profesión
40 a 65 años
Mujeres y hombres con cargos de redactor/a a jefaturas de sección
Lugar: Bilbao
GRUPO 3: Periodistas con menos de diez años en la profesión
25 a 40 años
Mujeres y hombres con cargos de redactor/a
Lugar: Bilbao

Mediante la elaboración de esta clasificación, quedan representadas en los grupos de discusión las diferentes edades, condiciones sociolaborales y experiencias de las personas participantes. Cada uno de los grupos constó de cinco personas. La elección de este número se debe a que grupos inferiores a cinco pueden propiciar que algún participante se inhiba ante las opiniones de los demás, pero a partir de cinco componentes, tal como explica Llopis (2004: 100), “los canales de comunicación entre los miembros pueden ser superiores, lo que posibilita la emergencia de la relación grupal”.

Las personas intervinientes en los grupos procedían de los siguientes medios de comunicación: *El País*, *El Correo*, Antena 3, EITB, Punto Radio, Cadena SER, *Diario Vasco*, RTVE y Deia. Los grupos se celebraron en las Aulas de la Experiencia de la Universidad del País Vasco, sitas en Bilbao, y fueron moderadas por una experta en cuestiones de género, contratada para esta investigación, de la agencia de igualdad Oreka Sarea. Todas las sesiones fueron grabadas, con el previo consentimiento de las personas participantes, para posteriormente proceder a su transcripción y extracción de las conclusiones a través del análisis del discurso.

El primer grupo tuvo lugar el 24 de enero y estuvo compuesto por cinco mujeres que actualmente se encuentran fuera de la profesión; el segundo, se celebró el 13 de febrero y participaron tres mujeres y dos hombres con más de diez años de trayectoria profesional; el último grupo se desarrolló el 18 de febrero con la presencia de tres hombres y dos mujeres con una experiencia en la profesión periodística inferior a los diez años. El intervalo entre un grupo y otro se debe a la gran dificultad de reclutar a una hora concreta y en un mismo lugar a periodistas en activo. Cada grupo constó de una duración distinta, que osciló entre las dos horas y las tres horas y cuarto. Pese a partir de un mismo guión, en cada uno de los grupos las conversaciones se desarrollaron de manera libre y espontánea, por lo que se procuró no estandarizar los tiempos para permitir el flujo de ideas.

RESULTADOS

IMPRESIONES SOBRE LA CONFORMACIÓN DE LAS REDACCIONES SEGÚN EL SEXO

En el primer nivel de toma de contacto, se presentó a las y los participantes el perfil de periodista, que en un alto porcentaje corresponde al de un hombre. La primera impresión, en muchos casos, fue la de que había un elevado número de mujeres en las redacciones debido a que muchas de las becarias, colaboradoras y contratadas temporales pertenecen al sexo femenino. Así lo explicaba uno de los participantes:

En las ruedas de prensa a primera vista parece que hay más chicas trabajando, aunque es cierto que cambian con una facilidad tremenda. Quizá esas chicas vienen de las radios y teles locales, donde hay más becarias. Éstas entran en información local, sin contrato y como colaboradoras, y todas acaban dejándolo (Grupo II, participante 3).

Al igual que su compañero de grupo de debate, otra de las periodistas con larga trayectoria en los medios lo sintetizaba de la siguiente manera:

Cuando entras en el periódico de prácticas hay un montón de chicas. Luego, la gente que se queda, en mayor proporción, son chicos. Vamos, que entran muchas mujeres y se quedan muy pocas (Grupo II, participante 2).

Las valoraciones emitidas en los grupos de discusión van en sintonía con la teoría sostenida por Papí Gálvez (2007: 394) en su estudio sobre la situación de las

mujeres periodistas en los diarios de Levante. En dicha investigación, la autora concluye que existen barreras “informales y subterráneas” no sólo a la promoción de las mujeres, sino al propio ejercicio de la profesión derivadas de la aplicación “de códigos de conducta no escritos pero sí formulados del debe ser de la sociedad y la profesión”.

Ante el dato de que sólo el 10% de los altos directivos de medios son mujeres (Arnold y Nesbitt, 2006; Nicholson, 2006), se cuestionó a las personas participantes sobre las posibles causas que propician que cada vez más mujeres se licencien en Periodismo, mientras un mayor número de hombres sigue accediendo a los medios de comunicación. El desconocimiento fue la primera reacción más generalizada:

Una de las grandes incógnitas de la profesión es desconocer la razón por la que unos ascienden y otros no. Y no me refiero a jefaturas, sino a que pases de ser una simple colaboradora a tener un contrato. Para mí es una profesión en la que más se desconoce el porqué (Grupo I, participante 4).

Al hilo de la dificultad de definir de manera clara y explícita el motivo que origina que las mujeres accedan en menor medida a los medios, una de las periodistas hacía la siguiente reflexión:

Es un juego muy peligroso. Es muy difícil de ver. Tú, como mujer en un medio, cómo valoras tu trabajo, cómo valoras el de tu compañero y llegas a la conclusión de que por ser mujer lo has tenido más difícil (Grupo I, participante 2).

LA MATERNIDAD: EL GRAN OBSTÁCULO

Al continuar ahondando en la cuestión de las causas que dificultan el acceso a los medios, la maternidad y los hijos fueron el argumento más repetido, tanto por los hombres como por las mujeres participantes.

La maternidad se erigió como la principal traba para el acceso de las mujeres a los medios en todos los grupos de discusión; es decir, en el conformado exclusivamente por mujeres, así como en aquellos en los que estaban representados ambos sexos. Esta respuesta concuerda con la definición: “El embarazo es el primer riesgo laboral para la mujer y en muchos casos un obstáculo para desarrollar la carrera profesional” (Gómez Aguilar, 2009: 13). Asimismo, el 85% de las profesionales del periodismo encuestadas por el Sindicato de Periodistas de Cataluña¹ admiten que la maternidad limita y “mucho” la carrera profesional de las periodistas:²

Yo muchas veces he pensado, ¿por qué no llegan tantas mujeres? Esta profesión exige tanto, que quizás a las mujeres, por el tema de la familia y los hijos, nos cuesta más. Igual somos nosotras las que nos quedamos en casa (Grupo I, participante 5).

Uno de los argumentos más repetidos fue el de que los hombres, al no acogerse a las licencias de paternidad, no se ausentan de sus puestos, que en el caso de la prensa concretamente requieren de una alta especialización. Las apreciaciones

realizadas por los participantes no hacen sino reflejar la realidad de unos datos que nos dicen que el 95,7% de las excedencias para el cuidado de los hijos las solicitan las mujeres y que también ellas suponen el 98,6% de las empleadas a tiempo parcial por ocuparse de niños y dependientes (Gómez Aguilar, 2009: 13):

Luego está el tema de la maternidad. Es la mujer la que se coge la baja de maternidad, la que se preocupa cuando el niño se pone malo y la que se va a marchar antes para atenderle (Grupo III, participante 1).

El tema de la maternidad echa a las empresas para atrás a la hora de contratar a mujeres. Porque si una mujer tiene uno o dos hijos saben que hay unos meses en que no van a poder contar con ellas (Grupo II, participante 2).

Resultan destacables las apreciaciones que realizaron de lo que ellos y ellas suponían que la maternidad/paternidad implicaba sobre la concepción de mujeres y hombres para las empresas. Coincidiendo con Papí Gálvez (2010: 409), el desequilibrio entre trabajo y familia afecta negativamente a más mujeres “por los roles que le son adscritos”, ya que el modelo organizacional de los medios responde a un modelo patriarcal en el que la maternidad se concibe como un obstáculo económico.

Básicamente, para un jefe una mujer embarazada es una carga, y un hombre con hijos, un hombre responsable (Grupo I, participante 4).

Estas suposiciones fueron ejemplificadas con el alto coste que ha tenido en el caso de algunas periodistas el hecho de ser madres. Esta concepción que las mujeres periodistas tienen sobre las consecuencias profesionales de la maternidad ayuda a entender la “autocensura” impuesta ya por las estudiantes de Periodismo, entrevistadas por Santos Sainz (2013: 163), sobre la cuestión de tener hijos:

Cuando estuve en prácticas eran chicas un 90%. Y la jefa de informativos era mujer. Pero fue madre y le costó el puesto. Y eso que llevaba más de veinte años (Grupo I, participante 1).

Yo también conozco el caso de una chica que tiene una firma reconocida. Fue madre y le costó el puesto (Grupo I, participante 4).

De hecho, otra de las cuestiones centrales que surgió al hilo de la maternidad fue el hecho de que muchas de las mujeres que trabajan en periodismo tienen que optar por su vida laboral o su vida familiar:

Hay muchas mujeres sin hijos en las redacciones (Grupo I, participante 2).

Una compañera mía era autónoma cubriendo sucesos y quería ser madre. Es incompatible estar todo el día pendiente de lo que pueda pasar y tener hijos. Al final optó por ser madre (Grupo I, participante 2).

La elección entre la faceta familiar o profesional de las periodistas resultó especialmente evidente para las y los participantes en el caso de las mujeres que ocupaban puestos de mayor responsabilidad dentro de las redacciones:

Las jefas que he tenido no tenían hijos ninguna de ellas. Y eso que tenían bastante edad (Grupo I, participante 3).

De las pocas jefas que conozco que están en puestos de responsabilidad están divorciadas o han renunciado a tener hijos (Grupo I, participante 4).

Al hilo de las renunciaciones, resulta reveladora la apreciación realizada por una de las ex periodistas, según la cual “ellos no renuncian a ser padres, pero sí a un modelo en el que puedan disfrutar de sus hijos” (Grupo I, participante 1). Esta actitud ante la maternidad y la paternidad se debe a que la igualdad se limita al plano legal; es decir, “contempla la igualdad ante la ley y no en otros ámbitos de la vida, dando lugar a dos ámbitos rígidos por valores diferentes: el público y el privado” (Rabbani, 2010: 112).

FALTA DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS DE COMUNICACIÓN

La maternidad, tal como hemos visto en el epígrafe anterior, penaliza profesionalmente a las periodistas porque las empresas se muestran reticentes a contratar a mujeres que suponen van a acogerse a licencias maternales. A este respecto, cabe destacar el estudio de Sabanes y Anand (2006), en el que se refleja el impacto que las responsabilidades familiares tienen en el trabajo de las mujeres en los medios. El 10% señaló tener que dejar su trabajo por cuestiones relacionadas con el embarazo.

Además, los participantes creen que es la falta de sensibilización de las empresas de comunicación hacia la conciliación laboral y familiar lo que frena a las mujeres. Cuando, de acuerdo con Tortuero (2006: 89), “todos formamos parte del nuevo y necesario contrato social, poderes públicos, empresarios, trabajadores y trabajadoras...”, las corporaciones empresariales siguen sin adoptar medidas que promuevan y faciliten el recambio social, al relegar la función reproductiva al ámbito privado:

Las empresas no favorecen en absoluto el recambio social, todos sabemos que hacen falta niños para garantizar el futuro. Pero parece que eso sólo fuese una tarea de las mujeres y no también de los hombres, y, por lo tanto, de las empresas que acogen a mujeres y hombres desde un punto de vista contractual (Grupo II, participante 1).

A esta falta de compromiso de las empresas con el sostenimiento social a través de la maternidad, se suma la propia carencia de sensibilidad extendida entre el resto de compañeros de trabajo. Una actitud que los participantes achacaban a las renunciaciones que muchas mujeres han tenido que realizar en lo referente a su vida privada, ya que menos de la mitad tienen hijos y el 40% viven solas:³

Yo creo que tenemos el chip de “tengo que demostrar más”. Igual como mañana quiero ir a buscar al niño al colegio, hoy voy a meter un montón de horas para que no me digan

nada. Yo sí he oído el comentario de “ésta con la excusa del niño se marcha antes”. Pero lo que no saben es que por la mañana has venido antes o te has quedado a comer. Son comentarios que no sabes hasta qué punto son malintencionados, pero están ahí. Son cosas que se oyen en las redacciones (Grupo I, participante 4).

La concepción generalizada de la figura del/la periodista como el de una persona dedicada las 24 horas del día, los siete días de la semana en pos de la actualidad informativa complica aún más, en el caso de la profesión periodística, la adopción real de medidas de conciliación. Tal y como lo describe García de Cortázar (2000: 259), la pertenencia a la profesión periodística marca un estilo de vida, “una identidad que parece sólo ser periodista quien vive en todos los órdenes como un periodista, sin apenas separación entre la vida privada y la profesional”. Sin embargo, Nicholson (2006) reconoce que las mujeres opinan que las empresas periodísticas deberían ser más flexibles con la conciliación familiar.

Los estudiantes de Periodismo (Pastor, 2010: 195-198) atraídos por el estilo de vida periodístico ya son conscientes de sus perjuicios y se muestran preocupados por la conciliación, que les inquieta más que otros aspectos como el salario y la promoción. De ahí que las mujeres en activo (Gómez Aguilar, 2009: 11) destaquen como su mayor expectativa el hecho de contar con jornadas laborales más flexibles, lo que también manifestaron en los grupos de discusión, donde hicieron especial énfasis en la necesidad de cumplir con los horarios:

Que las reducciones de jornada sean efectivamente reducciones de jornada. Te la dan con mala cara y casi nunca se cumplen las condiciones. El sueldo es el de una reducción de jornada, pero acabas trabajando las mismas horas y teniendo que aguantar que cuando marchas tus compañeros te miran mal (Grupo I, participante 4).

OBSTÁCULOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MADRES PERIODISTAS: EL TECHO DE CRISTAL Y EL TECHO DE CEMENTO

Uno de los grandes debates actuales sobre las limitaciones a las carreras de las periodistas se centra en si los obstáculos vienen impuestos por un funcionamiento androcéntrico de las empresas. También se baraja si, por el contrario, se trata de un freno autoimpuesto por las periodistas. En los grupos de discusión se detectaron ambas tendencias de pensamiento. Por un lado, tal como relata la siguiente participante, son las propias mujeres, ante la imposibilidad de conciliar, quienes se autoimponen frenos a sus carreras —techo de cemento—:

Hay muchas mujeres que ni siquiera aspiran a llegar a un puesto directivo porque a lo mejor sus prioridades en el ámbito laboral no están a la par de las familiares o están por debajo. Los hijos son algo súper determinante (Grupo II, participante 1).

Toda mi sección a las nueve llamaba a los hijos para ver cómo les había ido el día. Yo pensaba “no los veis en todo el día”. Claro, ellas igual no quieren llegar a eso (Grupo I, participante 5).

Por otro lado, son los mecanismos no explícitos de promoción de las empresas los que ayudan en la creación de un techo de cristal que castiga a las mujeres profesionalmente por sus atribuciones familiares:

Esa parte en la que se prolonga el horario, por ejemplo en la sobremesa, las chicas se tienen que ir porque hay que recoger niños y ellos se quedan. Y ahí se toman decisiones y se toman decisiones de ámbito restringido más masculino, porque ellas no están. Y las que están es porque renuncian a otras cosas, sin darse cuenta de que ellos también han renunciado y que parece no importarles esa renuncia (Grupo II, participante 1).

Lo que en cualquier caso sí quedó reflejado en los grupos de discusión es que tanto el techo de cemento como el techo de cristal se derivan de la asociación que se realiza entre mujer y cuidado familiar. En el estudio realizado por Gómez Aguilar (2009: 7), la mayoría de las mujeres periodistas atribuyen a “las cargas familiares” su escasa promoción, y curiosamente entre las causas menos determinantes para el freno a sus carreras el primer puesto lo ocupa el hecho de que ellas tengan menos interés en ascender que sus homólogos masculinos. Sin embargo, para Santos Sáinz (2013: 163) es la falta de mujeres periodistas de referencia lo que hace que las “mujeres no sueñen con la idea de hacer una carrera fulgurante y ocupar posiciones de responsabilidad”.

Para concluir este apartado de resultados, a continuación, se muestra una tabla en la que se pueden ver las conclusiones derivadas de este estudio, diferenciadas por grupos, cuya clasificación se realizó por años de trayectoria profesional y situación laboral —dos de los grupos están conformados por periodistas en activo y otro por periodistas mujeres fuera de la profesión—. Asimismo, también se han codificado los resultados según el sexo de los participantes para analizar si existen distintas percepciones.

Tabla 5. Percepción de los participantes segregados por sexo, trayectoria y situación laboral

Conclusiones	+ 10 años profesión		- 10 años profesión		Fuera de la profesión
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Primera impresión de que hay más mujeres que hombres en las redacciones	✓	✓	✓	✓	✓
La maternidad como el principal obstáculo para las carreras de las periodistas	✓	✓	✓	✓	✓
Las empresas no favorecen la conciliación	✓	✓	✓	✓	✓

El techo de cristal como principal obstáculo a las periodistas	✓	✓	✓		
El techo de cemento como principal obstáculo a las periodistas				✓	✓
Confían en que se produzcan cambios			✓	✓	

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Al término de esta investigación nos encontramos ante un panorama que indica que las licenciadas en Periodismo son mayoritariamente mujeres —en torno a los dos tercios—. Al mismo tiempo, el perfil del periodista que desarrolla su labor en los medios de comunicación españoles sigue siendo el de un hombre de alrededor de cuarenta años, licenciado en Ciencias de la Información, con jornadas laborales que exceden las ocho horas, salario medio de 1.200 euros y que realiza su trabajo en condiciones laborales precarias.

La explicación a esta desproporción entre el terreno académico y el profesional la encontramos de mano de los problemas que las mujeres padecen para equilibrar sus facetas familiar y laboral. Pese a que la conciliación se refiere a ambos miembros de la pareja, afecta sobremanera a las mujeres. Son precisamente ellas quienes durante la edad reproductiva —de treinta a cuarenta— están infra-representadas en el mercado laboral, porque la temporalidad y la parcialidad las afectan en mayor medida y porque perciben, de media, retribuciones salariales inferiores. Estas condiciones favorecen que en las parejas de doble carrera se opte porque concilie aquella persona con condiciones laborales peores. Eso en el caso de que ellas se encuentren en activo, ya que hemos visto como el desempleo entre las periodistas triplica al de sus compañeros de profesión.

Las y los participantes en los grupos de discusión confirmaron que las mujeres abundan en la etapa de prácticas y en las colaboraciones —vinculación no contractual con la empresa—, pero que por mecanismos, que en un primer estadio de la conversación les costaba identificar, “acaban quedándose ellos”. Es decir, en esta investigación ha quedado establecida la variable género como obstáculo informal al acceso de las mujeres a los medios de comunicación. También se ha comprobado como los sistemas de discriminación actúan de manera soterrada, lo que dificulta su identificación.

Una vez salvadas las primeras reticencias, la maternidad se reveló de manera unánime como “el mayor riesgo laboral” para las periodistas, debido a que son ellas quienes se acogen de manera exclusiva a las licencias de maternidad. Asimismo, en la gran mayoría de los casos, las excedencias y reducciones de jornada también recaen sobre ellas. Estos mecanismos legalmente reconocidos para ayudar a las familias a conciliar el cuidado con sus trabajos son considerados un “obstáculo económico” en el terreno de la empresa privada, es decir, los medios de comuni-

cación no favorecen el recambio social al relegarlo a la dimensión personal de sus trabajadoras y trabajadores. Esta falta de responsabilidad social de la empresa se ve apoyada en muchos casos por las propias y los propios periodistas que han realizado renunciadas en el plano personal en aras del “estilo de vida periodístico”.

Al hilo de las renunciadas surge uno de los grandes debates: ¿ellas encuentran escollos o se frenan porque no están dispuestas a sacrificar aspectos de su vida personal? Al igual que en el debate teórico actual, en los grupos de discusión nos encontramos opiniones enfrentadas al respecto. Pero, en cualquier caso, ambos mecanismos son fruto de la asociación conciliación-mujer y ambos también son los causantes de que se produzca la paradoja de que ellas se licencien más y se ubiquen menos en el mercado laboral periodístico.

En esta investigación, por medio de los grupos de discusión y de los testimonios de las y los periodistas, se ha comprobado como la maternidad opera como el principal obstáculo al acceso, sostenimiento y promoción de las periodistas. Por ello, sería deseable que la investigación se centrara en el estudio de la viabilidad de la implantación de mecanismos que ayuden a derribar la barrera de la maternidad. En este sentido, la sustitución del derecho de maternidad español, cuya titularidad recae sobre la madre y que puede ser transferido al padre, por un permiso parental similar al de Suecia, que consta de dos meses intransferibles para cada progenitor, parece una de las vías para el cambio.

Además, la pérdida de talento que supone que las mujeres no accedan al mercado laboral y la mala gestión de fondos destinados a la educación de un número cada vez mayor de mujeres que no tendrán donde aplicar sus conocimientos constituyen otro de los focos de preocupación actuales.

El reto que se plantea a partir de todas las presunciones aquí mostradas es la construcción, en el futuro, de una nueva identidad profesional periodística que tienda a la igualdad fáctica de mujeres y hombres.

Diana Rivero Santamarina es licenciada en Periodismo por la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea en 2007. Doctora en Ciencias de la Información en noviembre de 2013 por la misma universidad con la defensa de la tesis *La situación profesional de las periodistas en los principales medios de comunicación del País Vasco*. Actualmente ejerce de profesora del Departamento de Periodismo II, con las asignaturas Redac-

ción Ciberperiodística y Principios del Diseño Periodístico. Su línea central de investigación la compone el estudio de la situación profesional de las periodistas, así como la integración de la perspectiva de género en los estudios de comunicación como una de las vías para el cambio. Asimismo, una línea secundaria de análisis se ha centrado en el estudio que las marcas realizan de las redes sociales como fuerza prescriptora.

Koldobika Meso Ayerdi, doctor en Ciencias de la Información por la Universidad del País Vasco, es profesor titular de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la misma Universidad, donde imparte las asignaturas de Redacción Ciberperiodística e Introducción al

Periodismo en Internet. Es también responsable de las Jornadas sobre Mujeres y Medios de Comunicación que viene organizando el Departamento de Periodismo II desde 2009. Sus líneas principales de investigación son las nuevas tecnologías y el ciberperiodismo.

Notas

¹ Consultado en *El País*, el 17 de diciembre de 2003, en el artículo titulado “El 85% de las periodistas afirman que la maternidad limita su carrera profesional”, bajo la autoría de Marta Costa Pau. URL: <http://elpais.com/diario/2003/12/17/catalunya/1071626845_850215.html>. Consultado el 12 de marzo de 2012.

² Información publicada en la edición impresa del diario *El País* el 17 de diciembre de 2003. Disponible en: <http://elpais.com/diario/2003/12/17/catalunya/1071626845_850215.html>.

³ Datos referentes al estudio del Sindicato de Periodistas de Cataluña publicado por *El País* el 17 de diciembre de 2003.

Bibliografía

Arnold, M.; Nesbitt, M. (2006). *Women in Media: Finding the Leader in You*. Evanston: McCormick Tribune Foundation and Media Management Centre.

Asociación de la Prensa de Aragón (2008). *Diagnóstico de la profesión periodística en Aragón*. Zaragoza: APA.

Asociación de la Prensa de La Rioja (2009). *Estudio de caracterización del perfil del periodista en la Rioja*. Logroño: Grupo Append.

Asociación de la Prensa de Madrid (APM) (2010). *Informe Anual de la Profesión Periodística 2010*. Madrid: editado por la APM.

—. (2012). *Informe Anual de la Profesión Periodística 2012*. Madrid: editado por la APM.

Ballester, A.; Galindo, J. (1999). “El ejercicio del derecho a la conciliación de la maternidad con el empleo”. En: Instituto Andaluz de la Mujer (ed.) *Actas de las Jornadas El derecho a trabajar en igualdad*. Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer, p. 163-189.

Bezunartea, O.; Cantalapiedra, M.J.; Coca, C. (2000). “La situación profesional y laboral de los periodistas vascos”. *Revista ZER*, 9, edición electrónica.

Bruin, M. (2004). “Organizational, professional and gender identities – Overlapping, coinciding and contradicting realities in Caribbean media practices”. En: Bruin, M.; Ross, K. (eds.). *Gender an Newsroom Culture*. New Jersey: Hampton Press, p. 1-16.

Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia (2002). *A Situación Laboral dos Xornalistas Galegos*. Santiago de Compostela: Litonor.

Col·legi de Periodistes de Catalunya (2006). *Llibre blanc de la professió periodística a Catalunya*. Barcelona: Col·lecció Lexikon.

Costa, C.; Túniz, M. (2009). “La mujer en los gabinetes de la administración pública gallega”. En: Pérez Amat, R.; Nuñez, S.; García, A. (coords.). *Identidad, género y comunicación corporativa*. Madrid: Fragua, 2, p. 777-787.

Denmark Ministry of Labour (1998). *Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women as Regard to Access to Employment and Maternity Leave*. Edición electrónica del Ministerio de Trabajo Alemán.

Dipboye, R.; Colella, A. (2005). *Discrimination at work: the psychological and organizational bases*. Nueva York: Routledge.

Federación de Asociaciones de Periodistas de España (2013). *Igualdad en el periodismo*. Madrid: Estudio de Comunicación.

Frölich, R.; Lorenz, S. (2008). “New Professional Divides on Public Relations Career Tracks: Self Employment, Female Empowerment and the Subversion of Traditionally Macho Segmentations on the Public Relations Profession”. Comunicación presentada en el Congreso IAMCR, Estocolmo, 20-25 de Julio.

- Gallagher, M. (2001). "Reporting on gender in journalism". *Nieman Reports*. Vol. 55, 4, p. 63-65.
- García de Cortázar, M.; García de León M.A. (2000). *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid: CIS – Siglo XXI.
- Garrido, C. (2005). "La dura realidad profesional de las mujeres periodistas". En: Menéndez, M.I. (ed.). *Agencias de género. Comunicadoras en el mundo*. Madrid: AMECO, p. 121-137.
- Gómez Aguilar, M. (2009). "Análisis de la situación laboral / profesional en el periodismo desde una perspectiva de género". *Actas del I Congreso Internacional Latino de Comunicación Social*, celebrado en Tenerife del 9 al 12 de diciembre.
- González Gago, E. (2003). "Los servicios de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral como nuevos yacimientos de empleo". En: Comisión Permanente del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (coord.). *1er encuentro sobre la iniciativa europea equal. Conciliación de la vida laboral y familiar en España*. Madrid: Agrupación de Desarrollo del Proyecto Equal, p. 126-138.
- Green, P. (2001). "An Absence of Women". *Nieman Reports*. Vol. 55, 4, p. 72-75.
- Gutiérrez Brito, J. (2008). *Dinámica del grupo de discusión*. Madrid: Cuadernos metodológicos del Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Krueger, R.A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Labio, A. (2001). "La profesión periodística ante los intereses de la estructura informativa. Una aproximación al tema". *Ámbitos*, 6, p. 81-94.
- Lallement, M. (2003). "Algunas observaciones acerca del lugar que ocupa el género en la sociología del trabajo francesa". En: Marry, C.; Laufer, J.; Maruani, M. (eds.). *El trabajo del género: Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*. París: Éditions La Découverte, p. 155-172.
- Larrañaga, M.; Rodríguez, A. (2004). *Rompiendo el techo de cristal: Reflejo de la desigualdad en la empresa, en formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*. Vitoria: Emakunde y el Fondo Social Europeo.
- Llopis, R. (2004). *El grupo de discusión. Manual de aplicación a la investigación social, comercial y comunicativa*. Madrid: ESIC.
- Mateos de Cabo, R. (coord). (2007). *La presencia de estereotipos en los medios de comunicación: análisis de la prensa digital española*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Murillo, S.; Mena, L. (2006). *Detectives y camaleones: el grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*. Madrid: Talasa.
- Nicholson, J. (2006). "Women in Newspaper Journalism since the 1990s". En: Creedon, P.J.; Cramer, J. (eds.) *Women in Mass Communication*. California: Sage, p. 35-46.
- Nyberg, A. (2004). *Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de Educación Infantil y de los permisos parentales*. Estocolmo: Centro de Estudios de Género de la Universidad de Estocolmo.
- Ortega, F.; Humanes, M.L. (2000). *Algo más que periodistas*. Barcelona: Ariel.
- Papí Gálvez, N. (2007). "Maternidad y periodismo. Conciliación de la vida familiar y laboral en la prensa diaria valenciana". *Comunicació e Xènero*, núm. 1.
- . (2009). "Comunicar para sensibilizar: fundamentos para el planteamiento de un estudio sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". *Actes de congènere: la representació de gènere a la publicitat del segle XXI*, celebrado en Girona el 25 y 26 de mayo.
- Pastor, M.A. (2010). "Quiero ser periodista: tras las motivaciones de la profesión periodística". *Comunicar*. Vol. 17, núm. 33, p. 191-199.
- Pérez Serrano, G. (2008). *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla.
- Peters, B. (2001). "The Varied Pace of Women's Progress". *Nieman Reports*. Vol. 55, 4, p. 97-100.

- Rabbani, M.J. (2010). "Ciudadanía, justicia social y lucha por el reconocimiento". *Pensamiento Jurídico*, núm. 26.
- Rivero Santamarina, D. (2012). *La situación profesional de las periodistas en los principales medios de comunicación del País Vasco*. Tesis doctoral pendiente de publicación.
- Rodríguez López, G. (2003). "Indicadores de conciliación y políticas públicas". En: Comisión Permanente del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (coord.). *1er encuentro sobre la iniciativa europea equal. Conciliación de la vida laboral y familiar en España*. Madrid: Agrupación de Desarrollo del Proyecto Equal, p. 158-176.
- Royo, R. (2011). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE. ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sabanes, D.; Anand, A. (2006). *Nuevas voces, nuevas imágenes: buenas prácticas de comunicación en el mundo*. URL: <http://www.womenaction.org/women_media/esp/2/incidencia.html>. (Consultado el 3 de junio de 2013).
- Santos-Sainz, M.T. (2013). "Los imaginarios de los futuros periodistas en Francia". *Revista Latina de Comunicación Social*, 68, p. 145-166.
- Steiner, L. (1998). "Newsroom Accounts of Power at Work". En: Carter, C.; Branston, G.; Stuart, A. (eds.) *News, Gender and Power*. Nueva York: Routledge, p. 141-160.
- Stichter, S. (1990). "Women, Employment and the Family: Current Debates". En: Stichter, S.; Parpart, J. (eds.). *Women, Employment and the Family in the International Division of Labour*. Philadelphia: Temple University Press, p. 11-72.
- Torrallbo, C. (2006). "Paridad sexual y trabajo. Una aproximación sociológica". En: Laboratorio Feminista (ed.). *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: Producción, Reproducción, Deseo y Consumo*. Madrid: Tierradenadie, p. 159-173.
- Tortuero, J.L. (2006). *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral: del permiso de paternidad obligatorio al apoyo a las PYMES*. Thomson Aranzadi: Navarra.
- VV AA. (2003). *Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad*. Madrid: Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

