

Treball de fi de grau

Títol

Autor/a

Tutor/a

Departament

Grau

Tipus de TFG

Data

Full resum del TFG

Títol del Treball Fi de Grau:

Català:

Castellà:

Anglès:

Autor/a:

Tutor/a:

Curs:

Grau:

Paraules clau (mínim 3)

Català:

Castellà:

Anglès:

Resum del Treball Fi de Grau (extensió màxima 100 paraules)

Català:

Castellà:

Anglès:

AGRAÏMENTS

*Als meus pares, Ana i Sebastián, per creure sempre en mi
i per ajudar-me a ser millor persona.*

*A les meves tres germanes, Sara, Gloria i Alba, per la seva ajuda
inestimable i per ser crítiques amb la meva feina ajudant-me així a
superar-me i a millorar.*

A la meva àvia Gloria per ser el meu referent.

Als meus amics pels seus ànims i per no deixar-me mai sola.

*Al la meva tutora, Joana Gallego, per aconsellar-me tractar un tema que
m'inquieta, per recolzar-me i ajudar-me en tot moment i per animar-me a
seguir formant-me i a seguir lluitant pels meus somnis.*

*A totes les dones periodistes. Per la seva lluita i per aconseguir fer-se un
lloc en aquest ofici. Sense elles aquest treball no tindria sentit.*

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	Pàgina 2
2. PROBLEMÀTICA DE LA INVESTIGACIÓ	
2.1- Preguntes de la investigació	Pàgina 4
2.2- Objectius	Pàgina 4
3. MARC TEÒRIC	
3.1 La societat	Pàgina 5
3.2 L'arribada de la dona al món laboral	Pàgina 7
3.3 L'arribada de la dona al periodisme	Pàgina 14
4. SONDEIG A LA SOCIETAT	Pàgina 19
5. LA DONA AL GRAU DE PERIODISME A CATALUNYA	Pàgina 28
5.1- Les Facultats de Periodisme a Espanya	Pàgina 28
5.2- Les Facultats de Periodisme en l'actualitat	Pàgina 30
6. PRESÈNCIA DE LA DONA PERIODISTA ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ (2017)	
6.1- Inclusió de la dona als mitjans de comunicació	Pàgina 38
6.2- La dona als llocs de poder actuals	Pàgina 41
6.2.1- Premsa diària en paper	Pàgina 42
6.2.2- Premsa diària digital	Pàgina 43
6.2.3- Televisió	Pàgina 44
6.2.4- Ràdio	Pàgina 45
6.2.5- Revistes	Pàgina 47
6.2.6- Agències de notícies	Pàgina 48
6.2.7- Premsa esportiva	Pàgina 49
6.2.8- Còmput global de la presència femenina als càrrecs de responsabilitat dels mitjans de comunicació actuals	Pàgina 51
6.3- Els espais d'opinió	Pàgina 53
6.4- Col·lectiu #OnSónLesDones	Pàgina 54
6.4.1- Anàlisi de la presència femenina als sectors d'opinió dels mitjans de comunicació actuals	Pàgina 57
7. METODOLOGIA	Pàgina 59
7.1- Anàlisi de continguts	Pàgina 59
7.2- Entrevistes en profunditat	Pàgina 61
8. CRONOGRAMA DEL TREBALL FINAL DE GRAU (TFG)	Pàgina 63
9. TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS DE VINT PERIODISTES	Pàgina 64
10. ANÀLISI COMPARATIU DE LES TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS DELS PERIODISTES ENTREVISTATS	Pàgina 123
11. CONCLUSIONS	Pàgina 127
12. BIBLIOGRAFIA	Pàgina 133
13. ANNEXOS	Pàgina 138

1. INTRODUCCIÓ

Dedicar-me al món del periodisme va ser una idea que vaig tenir clara des de molt petita. Però sé que, al final, em vaig acabar decidint perquè durant diferents etapes de la meua vida, diversos referents professionals dels mitjans de comunicació em van aconseguir convèncer. El treball i la trajectòria professional d'aquestes persones, la seva forma de ser i d'exercir el periodisme em van influir, a mi i crec que a una gran part de joves, a decantar-me per aquesta professió per intentar viure amb la mateixa passió que ells el periodisme.

Però quan faig una mirada enrere me n'adono que gairebé tots els referents que tenia a la ment eren homes. Matías Prats, Arturo Pérez Reverte, Pedro Piqueras, Luis del Olmo, Antoni Bassas, Ramón Pellicer, Iñaki Gabilondo, Josep Cuní, Albert Om, Jordi Évole, entre d'altres. Mentiria si digués que no tenia en ment a alguna dona com per exemple a la Rosa Maria Calaf o a la Júlia Otero, però no en recordo tantes com homes. Un fet que, sens dubte, és significatiu i amb el qual queda clar que els homes periodistes eren els que ocupaven la meua ment. Però ara sé que ocupaven la meua ment perquè dominaven la professió. Tot i que és cert que hi ha hagut anys en els quals la dona no ha estat visible per culpa de la dictadura de Francisco Franco, tal com veurem a continuació en el marc teòric, amb el pas dels anys i amb l'arribada de la democràcia, la incorporació de les dones al periodisme, i en conseqüència la representació de la dona en aquest ofici, no ha anat en paral·lel amb la dels homes.

Amb tot aquest panorama al meu cap, jo creia que quan estudiés la carrera estaria envoltada d'homes que serien els meus futurs companys de professió. Sotadament, a l'entrar a cursar l'any 2013 la carrera de periodisme a la Universitat Autònoma de Barcelona, vaig veure com la majoria dels meus companys de carrera eren dones i no homes, tot i que fora de les aules siguin ells als quals tinguem més presents els estudiants de periodisme.

La idea de realitzar aquest Treball Final de Grau- TFG d'ara en endavant- deriva d'un dubte que m'ha envaït des que vaig iniciar la carrera de periodisme i amb el qual conviuré un cop l'acabi: on són les dones periodistes? Per què si som majoria les que estudiem aquesta carrera la nostra representació en la professió és tan baixa? Per què els llocs directius estan ocupats, majoritàriament, per homes? Per què a elles se'ls hi exigeix una imatge física i a ells no?

En aquest treball em proposo estudiar, d'una manera honesta i clara, quina és la situació actual de la dona en el món del periodisme per esbrinar si encara existeix el que s'anomena "sostre de vidre"¹.

A banda de fer una radiografia sobre la professió, he volgut saber mitjançant diverses entrevistes amb periodistes homes i dones quina ha estat la seva trajectòria professional una vegada van acabar la carrera i quina és la seva opinió respecte les desigualtats de gènere en aquesta professió. Així doncs he pogut establir les diferències alhora que he pogut reflexionar sobre la meua futura, i propera, professió.

Cal dir que la part teòrica d'aquest treball es pot considerar una actualització de les dades en relació a altres estudis i informes realitzats anteriorment amb una línia d'investigació similar.

¹ Segons la psicòloga Mabel Burin "Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar." Definició extreta de la pàgina web de la Junta de Castella i Lleó http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm.

2. PROBLEMÀTICA DE LA INVESTIGACIÓ

2.1. Preguntes de la investigació

Les preguntes d'investigació que es desenvolupen en aquest treball d'investigació són les següents:

- **Quina és la situació actual de la dona en el món del periodisme?**
- **Segueix afectant a les dones periodistes el conegut “sostre de vidre”?**
- **Si es graduen més dones periodistes que homes cada any però són ells els més reconeguts, de què treballen aquestes dones?**
- **Tenen les dones periodistes més dificultats que els homes per triomfar en el món del periodisme?**

2.2. Objectius

Els principals objectius que es presenten en aquest treball d'investigació són els següents:

- **Comprovar si els homes tenen una representació més alta en el món del periodisme que la que tenen les dones.**
- **Conèixer quina ha estat la trajectòria professional de diversos periodistes, en concret de deu homes i deu dones amb aproximadament les mateixes edats, per comparar-les i extreure'n conclusions.**
- **Esbrinar perquè si les dones són majoria entre les graduades en periodisme encara tenen menys presència que els homes en aquesta professió.**

3. MARC TEÒRIC

3.1. La societat

És important i necessari que quan es tracten qüestions que afecten als homes i les dones es diferenciïn dos conceptes bàsics: gènere i sexe. El manual de sociologia de John Macionis i Ken Plummer explica a la perfecció en que consisteix aquesta diferència: el sexe és la distinció purament biològica entre mascles i femelles mentre que el gènere agafa una vessant social i la denominació passa a fer-se entre els homes i les dones. Per Macionis i Plummer:

“El gènere és molt més que una simple distinció social entre sexes: implica també un sentit de jerarquia i de poder perquè els homes acaparen una quantitat desproporcionada de recursos socials.” (Macionis & Plummer, 2007:307).

En aquesta mateixa direcció, el sociòleg anglès Anthony Giddens creu que en el gènere existeix un clar exemple d'estratificació de manera que en totes les societats l'home és considerat superior a la dona pel que fa referència a la riquesa, l'estatus i el nivell d'influència. És així com la dona comença a situar-se en un segon pla i és aquí quan es comença a desenvolupar el sexisme. La idea de que la dona és inferior a l'home és una actitud que, històricament, ha considerat la superioritat innata dels homes i el seu domini total sobre les dones en diversos àmbits, incloent el món laboral. Macionis i Plummer anomenen aquest fet com “sexisme institucionalitzat” que està caracteritzat perquè “les dones ocupen habitualment feines de menor qualificació professional i se'ls hi ofereixen salaris pitjors.” (Macionis & Plummer, 2007:310).

Cal dir, però, que el sexisme no tindria sentit si no es parla de la organització de la societat: un model patriarcal en el qual els homes són els que manen i els que, segons els dos sociòlegs citats anteriorment, dominen, oprimeixen i exploten a les dones.

L'advocada Marta Fontenla ha definit en el *Diccionario de estudios de Género y Feminismo* el patriarcat com:

“ [...] un concepte que serveix per designar un tipus d'organització social en el que l'autoritat l'exerceix l'home cap de família, amo del patrimoni, del que formaven part els fills, l'esposa, els esclaus i els béns. La família és, clarament, una de les institucions bàsiques d'aquest ordre social.” (Fontenla, 2007)

Aquesta desigualtat que comportava el patriarcat no va ser tractada com un veritable problema fins a l'època de la Il·lustració, quan es va començar a lluitar per eradicar certes actituds que anaven en contra de la dona. Tot això va afavorir la creació d'un

moviment que es va anomenar feminisme i que tenia com a principal objectiu defensar la igualtat social entre els dos sexes.

La filòsofa i teòrica del feminisme Cèlia Amorós explica, en el seu article *Dimensiones del poder en la teoría feminista* que he consultat via internet, les raons per les quals va néixer aquest moviment, que sens dubte era necessari. Les condicions en les que vivien les dones i que va propiciar el naixement d'aquest moviment van ser diversos. Per un costat es troba la divisió sexual del treball per la qual les dones s'encarregaven de les feines secundàries. Per un altre costat es troben, entre moltes altres coses més, els estereotips sexistes transmesos pels mitjans de comunicació. Per últim, trobem les formes de control utilitzades en aquell moment per controlar les decisions i la vida de la dona: el divorci, les lleis de propietat, l'avortament, entre d'altres.

Els mitjans de comunicació són eines d'influència pública ja que són generadors de missatges per a multitud de persones que es formen una opinió arrel del que els mitjans expliquen. En aquest aspecte, s'han de comentar els estereotips que fa anys els mitjans de comunicació transmetien pel que fa als homes i les dones i que es van quedar arrelats en el pensament de la societat. Segons Juan Carlos Suárez Villegas, investigador i autor de diverses publicacions sobre gènere i comunicació, un estereotip és:

[...] el conjunt d'idees que una societat obté a partir de les normes o patrons culturals prèviament establerts. Els estereotips socials [...] pertanyen a l'imaginari col·lectiu i se'ns presenten com la pura realitat objectiva i inqüestionable, ja que estan vinculats a l'estructura social i òbviament així transcendeixen a la societat. (Villegas, 2007: 6)

D'aquesta manera, la condició de gènere té associades unes característiques i uns patrons determinats, que s'han anat transmetent a la societat al llarg dels anys i de generació en generació.

La Conselleria d'Ocupació i de la Dona de la Comunitat de Madrid va crear un projecte d'investigació anomenat *La presencia de estereotipos en los medios de comunicación: Análisis de la prensa digital española*, en el qual es definien els trets més significatius de cada gènere. L'estereotip masculí incloïa valors com la independència, l'agressivitat, la competitivitat, la força o la virilitat mentre que l'estereotip femení es relacionava amb l'afectivitat, la dependència, la fragilitat i la preocupació pels altres. De fet, l'informe assegura que totes aquestes característiques han contribuït a transmetre una idea on la dona apareix subordinada a la figura masculina i on per a elles dominen els clíxés d'esposa, amant i mare associats sempre amb la bellesa, la seducció i l'atractiu.

Però això no és tot. Les dades recopilades a *El sexe de la notícia. Reflexions sobre el gènere a la informació i recomanacions d'estil* d'Elvira Altés, entre d'altres autores, demostren que diversos d'aquests estereotips segueixen vius avui en dia en la majoria de les societats del món, inclosa la nostra.

D'aquesta manera, les autores d'aquest llibre afirmen que la dona apareix als mitjans de comunicació com un adorn, com una víctima, lligada a l'àmbit social o cultural o protagonista en el camp de l'entreteniment o el món del cor.

3.2. L'arribada de la dona al món laboral

Abans d'introduir-nos de ple en l'arribada de la dona al món del periodisme és obligat fer un breu repàs sobre com es va integrar la dona en el món laboral a Espanya i a Catalunya.

Fent una mirada retrospectiva a la història, podem constatar com les polítiques de discriminació contra les dones a l'estat espanyol van sorgir durant l'època franquista. En aquells anys a la societat es va inculcar la inferioritat de les dones respecte als homes. El model de patriarcat establert juntament amb la dictadura no permetia que les dones tinguessin multitud de drets polítics, econòmics o socials a l'hora que estava subjecte a la voluntat i l'autoritat del seu marit. La mort del dictador Francisco Franco va comportar una època de Transició democràtica en la qual es va elaborar la Constitució Espanyola, concretament a l'any 1978, on s'establia el principi d'igualtat i de no discriminació cap a les dones.

Des d'aquell precís moment les dones es van començar a integrar en el món polític, social i econòmic tot i que encara avui en dia, tal com podem comprovar en el present treball, segueixen presents alguns dels estereotips o actituds comentats anteriorment respecte a les desigualtats de les dones envers els homes. Encara hi ha barreres que impossibiliten que la dona es pugui integrar de forma total en els diferents àmbits en els quals participa: l'àmbit familiar, l'àmbit personal i l'àmbit professional.

A banda, s'ha de recalcar que hi ha certs sectors professionals on es fa difícil que les dones arribin a ocupar els llocs directius. Tampoc es pot oblidar la diferència salarial entre homes i dones. Segons dades publicades per la Generalitat de Catalunya aquest mateix any, l'escletxa salarial ha augmentat en els últims anys arribant a ser avui en dia l'escletxa salarial més alta des de 2008. En concret, les dones guanyen, en termes anuals, un 26% menys que els homes. Aquest percentatge arriba fins al 42,6% quan s'analitzen les franges salarials més baixes. L'estudi demostra que el salari anual masculí es situa en 27.477 euros mentre que el femení es situa en 20.324 euros, és a dir, les dones perceben anualment 7.123 euros menys que els homes.

Totes aquestes dades s'han d'englobar en un context específic. Segons l'Institut Nacional d'Estadística -INE d'ara en endavant- la majoria de la població d'Espanya és femenina ja que 23.654.467 persones són dones front als 22.813.635 homes. Tot i així, l'informe *La participación laboral de las mujeres en España*, elaborat pel Consell Econòmic i Social adscrit al Ministeri de Treball i Assumptes Socials recull que la població activa femenina és de 10.609 milions per 12.214 milions d'homes.

Més concretament, a Catalunya hi ha una població total de 7.477.131 ciutadans segons dades publicades el mes de gener de 2017 per l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). D'aquest total, 3.662.911 ciutadans són homes mentre que 3.814.220 són dones. Queda clar que en la nostra societat predominen les dones tot i que són elles les que més desigualtats i obstacles enfronten al llarg de la seva vida. Una incoherència que es segueix també en el periodisme i per la qual he volgut realitzar aquest present treball.

A tot això s'ha de tenir en compte que en l'actualitat, segons dades de l'Enquesta de la població activa (EPA) de l'INE durant el mes d'abril de l'any 2017, la taxa d'atur femenina és del 20,51% mentre que la masculina és del 17,22%. Sens dubte, dades que demostren que les desigualtats per gènere segueixen existint.

Aquesta situació no escapa tampoc del món del periodisme, on la majoria de professionals són homes. Cal dir que segons el portaveu del Sindicat de Periodistes de Catalunya, Francesc Ràfols, "és impossible saber quants homes i dones periodistes hi ha actualment ja que no hi ha cap registre oficial". De la mateixa opinió és el portaveu de la Asociación de la Prensa de Madrid, José Luís Martín, que assegura que, tot i que ells redacten l'Informe Anual de la Professió, les seves dades no reflecteixen al 100% la realitat de la professió ja que "hi ha molta gent en aquesta professió treballant sense contracte, hi ha molta economia submergida i per tant no tenim totes les dades". Així doncs assumeixo que tot i no tenir la xifra real del percentatge de dones i homes periodistes actual, les xifres que en aquest treball exposo són les més aproximades possibles.

Segons l'*Informe Anual de la Profesión Periodística* de l'any 2016 realitzat per la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), el 52% dels periodistes espanyols són homes mentre que el 48% són dones. Una xifra aparentment poc distanciada que va augmentant al mateix temps que es va investigant aquest tema i es comencen a trobar els primers indicis clars de desigualtat.

PERCENTATGE PERIODISTES (2016)

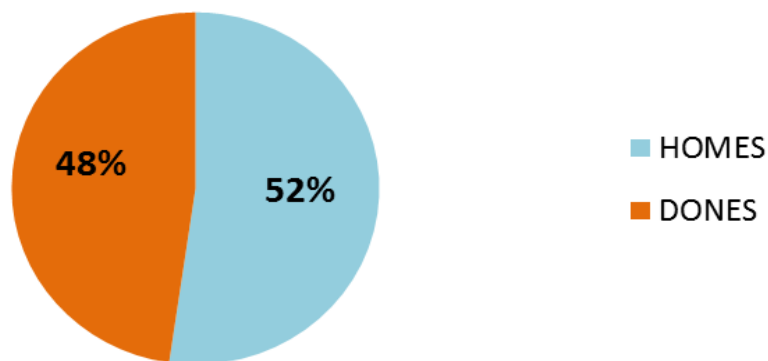


Figura 1. Gràfic del nombre de periodistes a l'any 2016 a Espanya. Font: Elaboració pròpia.

La xifra és encara més desigual si s'analitza la situació dels periodistes que exerceixen de forma autònoma. Segons l'*Informe Anual de la Profesión Periodística* de l'any 2016 realitzat per l'APM, el 62% dels homes exerceixen el periodisme de forma autònoma mentre que només el 38% de les dones decideixen exercir el periodisme de forma autònoma.

PERCENTATGE PERIODISTES AUTÒNOMS (2016)

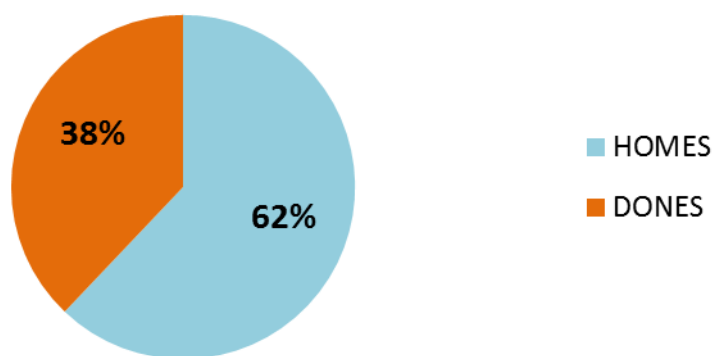


Figura 2. Gràfic del nombre de periodistes autònoms a l'any 2016. Font: Elaboració pròpia.

A Catalunya, segons dades oficials de l'any 2017 del Col·legi de Periodistes de Catalunya, hi ha 2.200 homes periodistes col·legiats front a 1.834 dones periodistes col·legiades. És a dir, un 55% dels periodistes col·legiats són homes mentre que el 45% restant són dones, tal com es pot comprovar en la figura número 3.

Una desigualtat notòria que comporta diverses preguntes: perquè hi ha més homes que dones col·legiades? Significa això que hi ha, en general, més homes que dones periodistes? O vol dir que són ells els que més feina tenen en aquesta professió?

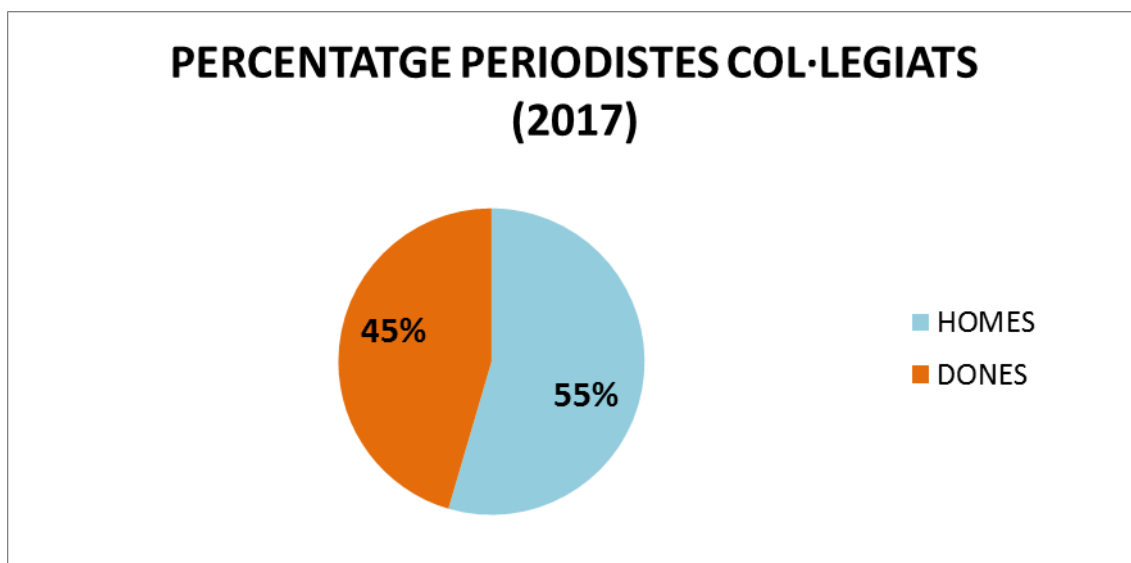


Figura 3. Gràfic dels periodistes col·legiats a Catalunya a l'any 2017. Font: Elaboració pròpia.

Aquesta situació, però, ha millorat amb el pas del temps. Si consultem *El llibre blanc de la professió periodística* publicat l'any 2006 veiem com per aquella època a Catalunya el percentatge d'homes periodistes era molt més elevat, en concret d'un 63% mentre que les dones només representaven el 37% de la professió.

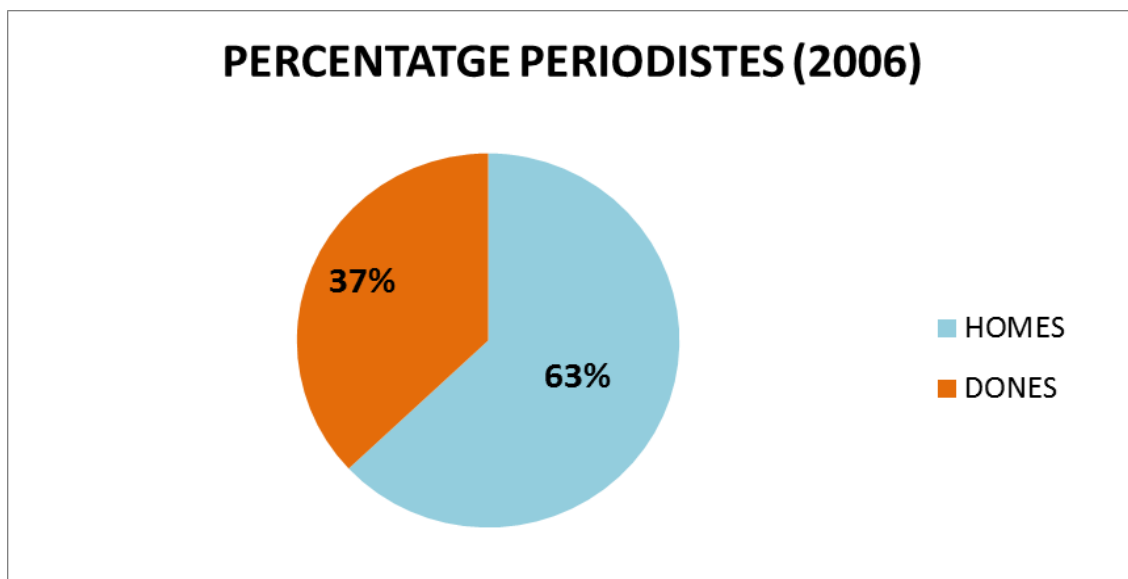


Figura 4. Gràfic del nombre de periodistes a l'any 2006. Font: Elaboració pròpia.

Comparant aquestes mateixes dades amb les que hi ha disponibles de l'any 1992 pel Col·legi de Periodistes de Catalunya es pot comprovar el progrés que el món del periodisme ha patit pel que fa a la incorporació de la dona en aquesta professió.

Tal com es pot comprovar en la figura número 5, a l'any 1992 el 70% dels periodistes eren homes mentre que només el 30% eren dones, xifra que reflexa la presència masculina i la notorietat que ells han tingut des de fa anys en aquesta professió.

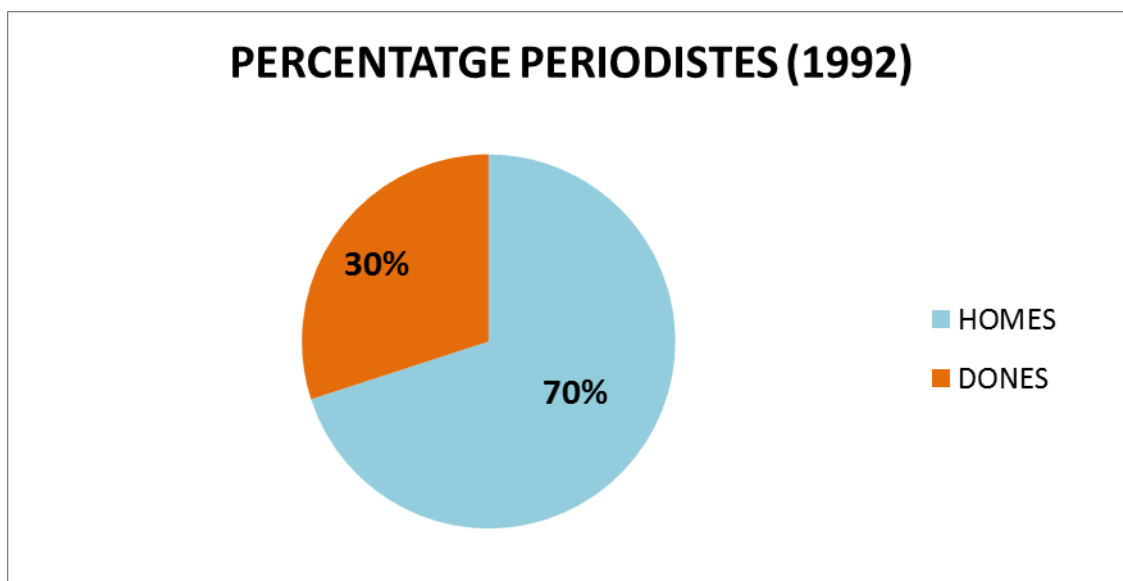


Figura 5. Gràfic del nombre de periodistes a l'any 1992. Font: Elaboració pròpia.

Cal esmentar també que aquest mateix estudi que publicà l'any 1992 el Col·legi de Periodistes de Catalunya reflectia que el 44% dels homes periodistes consideraven que ser dona era un inconvenient a l'hora d'exercir la professió. Sens dubte una dada rellevant que pot ajudar a entendre quina era la situació de la dona dins de la professió i els obstacles que ha hagut de superar per arribar a tenir un paper notori dins del periodisme actual.

Així doncs, amb totes aquestes dades es demostra que les dones periodistes han anat introduint-se, any rere any, en aquesta professió alhora que ha disminuït el nombre d'homes periodistes que estan presents en el periodisme.

La professió, però, també pateix com totes les altres el problema de l'atur. Segons *l'Informe Anual de la Profesión Periodística 2016* realitzat per la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), l'atur registrat en el món del periodisme l'any passat va ser de 7.890 professionals, un descens d'un 9,1% respecte a l'any anterior. Tot i que aquestes xifres reflecteixen un futur preocupant per al periodisme, encara ho és més si veiem les diferències de l'atur entre homes i dones. Segons aquest mateix informe, i tal com es pot veure en la figura número 6 el 64% dels periodistes aturats eren dones, una xifra que comparada amb la de l'any anterior s'ha vist reduïda. El 34% restant dels periodistes aturats eren homes.

En concret, dels 7.890 periodistes a l'atur l'any 2016, 5.029 eren dones i 2.861 eren homes.

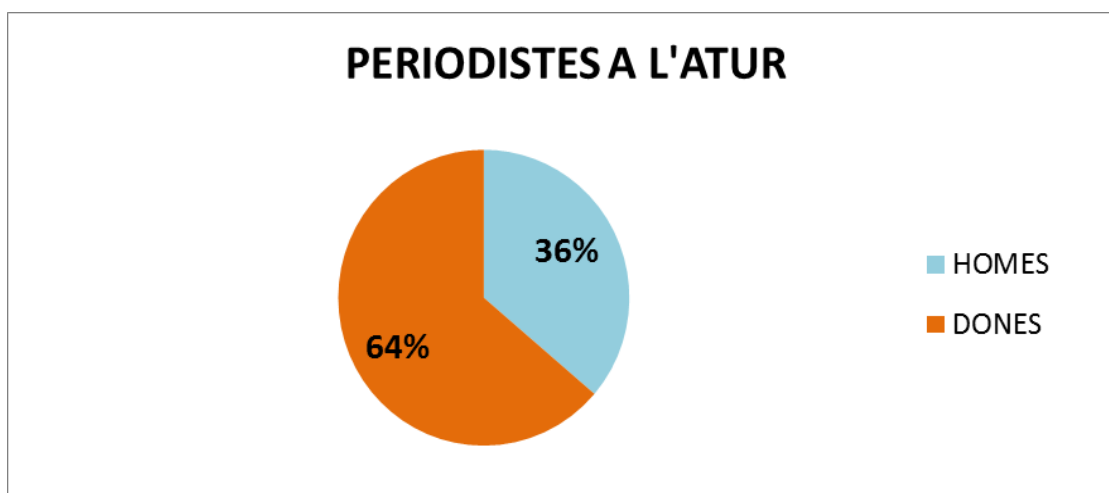


Figura 6. Gràfic del nombre de periodistes aturats a l'any 2016. Font: Elaboració pròpia.

Queda patent doncs amb aquestes dades que les dones tot i ser majoria en la població, no son majoria en aquesta professió. Elles són les que més pateixen l'atur (un 64% de les dones estan a l'atur) i són les menys representades a la professió (45% de dones col·legiades actualment) mentre que en canvi els homes són majoria en la professió (55% d'homes periodistes col·legiats aquest any) sent en conseqüència els que més presència tenen en l'ofici i els que menys atur acumulen. Ara bé, quines són les dades quan parlem de les dones a la carrera de periodisme? Si establíssim una relació causa-efecte amb aquestes dades la lògica ens conduiria a dir que els homes deuen ser els que més estudien el grau de periodisme doncs són, des de sempre i en l'actualitat, els que més presència tenen a la professió. Veurem a continuació si la lògica és certa o no.

Però no tot acaba aquí. Pel que fa al salari dels periodistes, les diferències segons el gènere són igual de notables que l'atur que hi ha en aquesta professió. Segons l'informe de l'APM de l'any 2016, la majoria dels salaris de les dones periodistes estan per sota dels 2.000 euros mensuals mentre que el percentatge d'homes que cobren aquest salari és altament inferior. De fet en el tram entre els 2.000 i 3.000 euros mensuals, els homes periodistes que cobren aquest salari es situen en un 32% front al 21,2% de dones periodistes que cobren aquest mateix salari. Pel que fa als periodistes autònoms, una sortida cada vegada més nombrosa en aquesta professió, el 25,5% d'homes periodistes autònoms perceben un salari situat en el tram de 2.000 a 3.000 euros mensuals mentre que el percentatge de dones periodistes autònomes que reben aquesta remuneració es situa només en un 11,9%.

De fet, un estudi elaborat pel professor Sergio Roses de la Universitat de Màlaga i publicat a la *Revista Latina de Comunicación Social* corrobora que:

“L'escletxa salarial trobada entre homes i dones és preocupant. Es remunera millor la feina dels homes periodistes que la de les dones [...] Les diferències entre ambdós es subratllen en que els homes ocupen les categories professionals la nòmina de les quals és més gran i que inclús realitzant les

mateixes feines i formant part de la mateixa categoria professional, les dones cobren menys.” (Roses, 2011)

Segons Roses, les raons per les quals existeix aquesta escletxa salarial són dues: un menor percentatge de dones que accedeixen a les categories professionals més ben remunerades i al fet que la dona cobra menys que els homes tot i desenvolupar les mateixes tasques. En dades macroeconòmiques els homes tenen una remuneració econòmica més elevada per diferents raons entre les quals destaquen: disponibilitat, complements, antiguitats, etc.

Però per quin motiu les dones no arriben a les categories de poder? Perquè la dona no arriba on si arriba l'home? És en aquest moment on s'ha de tornar a parlar d'un concepte ja esmentat en la introducció d'aquest treball: el “sostre de vidre”, un terme que es va començar a utilitzar a finals dels anys 80. En l'article anomenat *Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización*, la psicòloga argentina Mabel Burin descriu aquest fenomen com:

“ [...] una realitat discriminatòria envers les dones, existent en la majoria de les organitzacions laborals, i una realitat que imposa detenció i retrocés en els projectes laborals de les dones.” (Burin, 2008)

El concepte “sostre de vidre” el van començar a estudiar diversos sociòlegs i economistes arrel de l'anàlisi de la carrera laboral de dones que tot i tenir unes magnífiques qualificacions en la seva feina es comprovava que en un moment determinat de la seva experiència laboral no avançaven més. Per exemplificar-ho d'alguna manera, era com si totes aquestes dones xoquessin amb una superfície invisible, amb un “sostre de vidre” que no els permetés avançar. Una situació que no es donava en els homes.

Burin explica en aquest mateix article que, segons ella, un dels factors que ha influït en l'augment de les desigualtats entre els homes i les dones ha estat la globalització. De fet, Mabel Burin afirma que existeix una inhibició per part de les dones a l'hora d'intentar trencar aquest concepte de “sostre de vidre”:

“La seva crítica les porta no a la confrontació, sinó a l'apartament, allunyant-se de les condicions de treball imposades pels valors clàssics de l'èxit, la productivitat [...] Aquest grup de dones no només prefereix l'àmbit familiar i els vincles d'intimitat com a àrees de desenvolupament privilegiat de les seves vides, sinó que també pot afirmar-se en altres desitjos que semblarien no tant ‘políticament correctes’ com aquells que entren en el debat família-feina”.
(Burin, 2008)

Un altre concepte que segons la psicòloga hem de tenir en compte, i que també fa referència a les desigualtats entre homes i dones respecte a la feina, són les anomenades “fronteres de vidre”. Aquest concepte es defineix per ser els obstacles als quals s’han d’enfrontar les dones per compatibilitzar la seva vida familiar amb la seva vida professional veient-se obligades, en ocasions, a decidir-se per una cosa o un altre.

Aquesta és la realitat de la dona, dins i fora el periodisme. Tot aquest context i totes aquestes dades deixen clara una cosa: les desigualtats que van començar amb la inclusió de la dona al món laboral continuen presents diversos anys després. Sens dubte, una realitat per investigar i per la qual lluitar sent o no dona.

A més, no és pot oblidar el difícil camí que han hagut de superar les dones per accedir al món del periodisme, la professió que s’analitza en aquest treball. A continuació es contextualitza la inclusió de la dona en el periodisme per començar a realitzar l’anàlisi de la seva situació actual. Tot i així, el que queda clar amb tota la informació presentada prèviament és que tot i que hi han hagut avenços que han minvat les desigualtats entre els homes i les dones encara queda lluita per fer ja que encara no s’ha aconseguit esquarterar definitivament ni el “sostre de vidre” ni les “fronteres de vidre”.

3.3. L’arribada de la dona al periodisme

La lluita incansable de les dones va fer que es poguessin incorporar al món del periodisme després d’un llarg camí ple d’obstacles que van haver de superar per arribar allà on l’home havia arribat sense tantes dificultats. Una vegada dins, les dones periodistes es van trobar en una situació de desigualtat amb els seus companys homes que dominaven les redaccions i els llocs de poder. Des d’aquest moment les dones han hagut de demostrar les seves capacitats i els seus mèrits per poder-se fer-se un lloc en el món del periodisme mentre que els homes no han tingut la obligació, ni la necessitat, de fer-ho.

La primera periodista espanyola sobre la qual és té constància que formés part de la redacció d’un mitjà de comunicació és Carmen de Burgos (1867-1932) que escrivia sota el pseudònim de Colombine. En concret, Carmen de Burgos va començar a formar part l’any 1903 de la redacció de *Diario Universal*, un diari publicat a Madrid durant el primer terç del segle XX. De fet, la periodista Inés García-Albi explica al llibre *Nosotras qué contamos. Mujeres periodistas en España*:

“[...] que una dona escrigués en un diari no era nou, però sí que ostentés el títol de redactor. Abans de Carmen de Burgos, els lectors dels principals diaris madrilenys o de províncies podien llegir a altres dones que plasmaven les seves idees sobre el paper. Poques, però conegudes, més que periodistes eren escriptores o intel·lectuals. [...] Elles van obrir una escletxa per la qual

començarien a colar-se altres dones.” (García-Albi, 2007)

Burgos va aprofitar la seva inclusió en la redacció d'aquest diari per lluitar pels drets de la dona en la columna diària, anomenada “Lecturas para mujeres”, on ella escrivia. Entre d'altres coses Carmen de Burgos va escriure sobre el dret a votar de la dona, l'avortament, el divorci, la literatura, entre un llarg etcètera.

Un altre figura que també és representativa de la inclusió de la dona en el món del periodisme a Espanya és Josefina Carabias, la primera dona que va fer informació política i parlamentària a Espanya. En concret, Carabias escrivia al diari *La Voz* a principis dels anys 30. Per la publicació dels seus articles amb clares conviccions progressistes, Carabias va haver d'exiliar-se tot i que anys després va poder tornar a escriure. Josefina Carabias també va ser la primera dona a la qual li van assignar una corresponsalia i degut a això va estar vivint a Washington i a París. De fet, Carabias és també un exemple per a la dona periodista perquè quan li van assignar la corresponsalia estava embarassada i va marxar a exercir la seva feina sola ja que el seu marit es va quedar treballant a la capital espanyola.

Una situació que en aquella època seria impensable ja que els homes eren els que, teòricament, havien de manar dins de la família i els que controlaven els moviments de la seva dona. La situació de Carabias no es produeix avui en dia, tal com veurem en l'anàlisi realitzat a continuació, perquè no es confia en les capacitats de la dona per criar als seus fills i continuar amb la seva feina.

“Josefina va ser el símbol d'una societat que estava canviant, on la dona adquiria protagonisme i anava avançant posicions molt lentament. Durant la República, va fer un pas considerable: no només va obtenir finalment el dret al vot, sinó que va començar a estar present en la vida social, cultural i professional del país.” (García-Albi, 2007)

Un altre periodista dona que destaca durant els anys 30 a Catalunya és Irene Polo. La periodista va escriure reportatges i cròniques sobre la vida quotidiana fins que a l'any 1932 va fer el salt a la informació política. Ella va ser una de les dones que va participar en la creació de l'Agrupació Professional de Periodistes l'any 1933 arribant a ser la vicesecretària de la Junta. Les dones que van crear aquesta agrupació van mostrar un domini espectacular de les tècniques dels diferents gèneres periodístics i de les rutines de treball a banda d'aportar les seves pròpies innovacions en els gèneres o aprofundint en alguns d'ells.

Tot i aquesta major presència, les dones encara eren minoria en l'ofici. A l'any 1934, dels 29 periodistes acreditats al Parlament que es poden trobar a *Annals del Periodisme Català* només hi ha una redactora (Rosa Maria Arquimbau a *La Rambla*).

Per a la informació municipal, també hi havia tan sols una –Irene Polo– i per la informació sobre la Generalitat, cap.

Carmen del Riego, cronista de *La Vanguardia* i expresidenta de l'Associació de la Premsa de Madrid explica en un article titulat “*Mujeres y opinión en el periodismo*” que ella es va iniciar en el periodisme l'any 1982 a l'agència Europa Press. Ella va ser la primera dona que va treballar en un departament de notícies ja que fins aquell moment totes les dones periodistes es concentraven a la secció de reportatges. De fet, la pròpia Riego explica que alguns dels seus companys, tots homes, es van quedar sorpresos amb la seva arribada arribant-li a dir algun d'ells que s'havia equivocat de secció i que la de reportatges estava situada en un altre lloc.

Carmen del Riego assegura, però, que a partir dels anys 80 va haver una incorporació massiva de dones en els mitjans de comunicació que van ajudar a canviar el context que hi havia fins al moment en el món del periodisme.

En els llocs de direcció dels mitjans de comunicació, però, la cosa va anar diferent. La primera dona que va accedir a un càrrec de responsabilitat va ser María Luz Morales que va ser nomenada l'any 1936 la directora de *La Vanguardia* després de la fugida del director, el senyor Agustí Calvet, més conegut per Gaziell.

Morales dirigeix durant aproximadament sis mesos aquest diari nacional però a causa de la Guerra Civil Espanyola ella és, juntament amb els redactors de *La Vanguardia*, cessats de la seva feina. D'aquesta manera, se'ls va retirar el passaport i se'ls prohibí col·laborar en premsa motiu pel qual Morales no va poder signar amb el seu nom real durant una època els textos que escrivia utilitzant pseudònims com *Ariel* i *Jorge Marinada*. Cal dir que més de vuitanta anys després d'aquest succés, María Luz Morales ha estat l'única dona que ha dirigit *La Vanguardia*.

Cal dir que a l'any 1941 es va fundar l'Escola de Periodisme a Madrid, el lloc on van estudiar algunes de les periodistes més destacades durant les dècades dels anys 50 i 60. No és però, segons García Albi, fins a l'any 1950 quan a l'Escola de Periodisme assisteixen més de 10 noies a cada curs. Les dones havien de lluitar contra els prejudicis socials i, a vegades, contra l'oposició dels seus propis familiars perquè estudiessin i més encara si la professió que volien exercir estava considerada socialment d'homes, com per exemple el periodisme. A banda de tot això, les dones havien de conciliar la vida laboral i acadèmica amb la vida familiar, cosa que els homes no havien de fer.

Durant l'etapa franquista, les dones van viure de prop la censura i l'opressió ja que no tenien cap mena de llibertat. Segons Inés García-Albi, l'objectiu del règim era recloure les dones a casa seva, d'on els principals dirigents del règim creien que no havien d'haver sortit mai. Durant aquella etapa només es troben figures de dones a revistes

femenines del Moviment.

En concret, aquest sector de la premsa escrita va tenir des dels seus inicis gairebé completament la plantilla ocupada per dones. Es considerava que les revistes femenines les havien de redactar les dones donat que eren elles les que millor podien tractar temes femenins ja que el públic al qual es dirigien eren, exclusivament, dones. En aquests casos no només la plantilla estava formada per dones sinó que els llocs directius del mitjà estaven, sovint, ocupats per dones tot i que no passava el mateix en els òrgans directius del grup editorial al qual pertanyien aquestes publicacions.

El periodisme de l'època franquista també va estar sota el control del règim que era qui s'encarregava de nomenar els directors dels mitjans de comunicació, de censurar aquella informació que no li convenia o no li agradava eliminant així la llibertat de premsa. Tot i així, en aquella època destaquen noms femenins com els de Pilar Nervi3n, que va arribar a ser subdirectora de *Pueblo*, Pura Ramos que va compaginar la seva professió de periodista amb el fet de ser mare de 8 fills i Mary G. Santa Eulalia que va ser protagonista d'un acte de desigualtat al ser rebutjada per treballar a l'agència EFE pel fet de ser una dona.

“L'ambient en aquella època era molt masclista. L'inici de l'alliberació de la dona va atabalar els homes, que confonien la modernitat o el “ser moderna” amb altres camps.” (García-Albi, 2007)

Un projecte important dins del periodisme per entendre l'arribada de la dona a la professió i la seva lluita per introduir-se en la professió va ser la creació l'any 1968 del *Diario Femenino*. Aquest diari, iniciativa de Víctor Sagi, estava adreçat específicament a dones i la redacció estava formada per dones. Tot i així aquest diari va destacar i va pioner no per això sinó perquè els continguts que es tractaven no rebien el tractament que feien les revistes femenines anteriorment esmentades sinó que es feien amb una visió crítica. Algunes de les periodistes que van escriure en el *Diario Femenino* van ser: Ana Maria Matute, Maria Aurèlia Campany o Àngels Masó que va arribar a ser durant dos anys i mig la directora d'aquest diari.

El final de la dictadura i l'etapa de la transició espanyola (1975-1982) va portar canvis positius tant pel que fa a la societat com pel que fa al periodisme. De fet dues periodistes femenines, Pilar Urbano i la ja anomenada Pilar Nervi3n entre d'altres, van explicar els canvis que s'anaven produint en aquesta època instaurant-se com a periodistes polítiques. Durant la Transició la presència femenina deixa de ser simbòlica per anar cap a la normalitat. Així va ser com periodistes com Maria Àngels Anglada va tenir una columna al *Punt Diari*, Teresa Pàmies a *l'Avui* i periodistes com Montserrat Roig i Maria Aurèlia Campany, entre d'altres, escrivien els articles i els reportatges més importants d'aquella època.

La dècada dels 80 va marcar un abans i un després en el món del periodisme. La nova Constitució, de 1978 establia igualtat entre els homes i les dones, però la desigualtat encara no havia desaparegut en absolut. Les Facultats de Comunicació començaven a acollir cada cop més dones, i aquesta vegada hi havia un mercat laboral més ampli gràcies a l'inici d'una indústria audiovisual en expansió (García-Albi 2007: 130).

Així doncs, poc a poc les dones van començar a arribar als mitjans de comunicació però no als despatxos ni als llocs de poder dels mitjans de comunicació. De fet, a principis dels anys 90 la presència de dones i d'homes a la premsa a Catalunya seguia sent desigual, situació que tot i que ha evolucionat positivament segueix estancada, tal com comprovarem a l'apartat número 6 on analitzo la situació actual de la dona als mitjans de comunicació.

Aquest breu recorregut serveix per veure la situació desigual que han viscut les dones des de l'inici de la seva inclusió en el món del periodisme. Tot i que durant tot aquest temps hi ha hagut progressos positius, el camí no s'ha acabat, ni tampoc la lluita.

A priori, a dia d'avui les dones periodistes tenen en aquesta professió gairebé la mateixa presència que els homes. Però fent una petita reflexió sobre com està el periodisme a dia d'avui es poden trobar multitud de diferències. I si s'analitzen dades encara es pot comprovar molt més. De fet, tal com he comentat en l'apartat anterior les diferències pel que fa al salari entre homes i dones ja reflecteixen una desigualtat important.

Si bé és cert que a les redaccions dels mitjans de comunicació es troben gairebé per igual homes i dones, quan s'analitzen els llocs de direcció la cosa canvia substancialment. Però hi ha un dubte que, abans d'analitzar en profunditat la situació de la dona als llocs de poder, m'envaeix: la societat que està envoltada d'informació que realitzen els periodistes (tant homes com dones) coneix aquesta desigualtat? La veu? Ajuda a incrementar aquesta desigualtat o pel contrari lluita, en el que està a la seva mà, per disminuir-la?

4. SONDEIG DEL CONEIXEMENT DELS PERIODISTES PER PART DE LA SOCIETAT

Tal com he comentat en la introducció d'aquest treball, quan vaig començar a estudiar la carrera de periodisme em va sorprendre adonar-me de la quantitat de dones que cursàvem aquest grau i la poca presència masculina que hi havia. Aquest fet contraposava amb una realitat que és notòria actualment: el 52% dels periodistes són homes front al 48% que són dones, segons dades de l'any 2016 de l'APM. Tal com he comentat abans, les dades més actualitzades que es tenen són del Col·legi de Periodistes de Catalunya que demostren aquesta realitat. El 55% dels homes col·legiats a l'any 2017 són homes mentre que el 45% són dones. Una incoherència difícil d'entendre però encara més difícil d'explicar. I encara més si parlem de la presència en els llocs de decisió, on les dones continuen sent encara avui en dia minoria, tal com analitzaré més endavant.

A mesura que han anat transcorrent els anys de carrera, m'he adonat que, majoritàriament, els estudiants de periodisme teníem molts més referents masculins que femenins. En ocasions, ha estat a la carrera de periodisme on hem descobert i hem sentit a parlar de dones que han fet del periodisme la professió que és avui en dia. Crida l'atenció si més no que les dones siguin sempre les que estan a l'ombra, mentre que els homes són no només coneguts sinó reconeguts per tothom.

Aquest dubte que m'ha envaït, com ja he dit, des de l'inici de la carrera ha anat en augment en el moment en el qual em vaig plantejar aquest treball. Tant és així que vaig voler fer un experiment social que em permetés conèixer la opinió de la població. Sóc conscient que aquests resultats no reflecteixen la opinió majoritària de la societat, ja que l'he realitzat amb una petita mostra de persones, però tot i així crec que és un indicador important que em permet analitzar quin és el coneixement que la gent té dels periodistes valorant l'equilibri que hi ha entre els homes i les dones.

L'experiment que vaig dur a terme consisteix en realitzar una pregunta oberta a un grup determinat de persones. La pregunta textual que vaig realitzar va ser: "Diguem dos periodistes, de qualsevol època, que t'agradin o et vinguin ara mateix al cap".

Enquesta Treball Final de Grau UAB

Enquesta Treball Final de Grau (TFG)

Digues 2 periodistes, de qualsevol època, que t'agradin o et vinguin ara mateix al cap

Your answer

SUBMIT

Never submit passwords through Google Forms.

Imatge 1. Captura de pantalla de la pregunta del sondeig. Font: Elaboració pròpia.

En aquest cas vaig decidir que aquesta pregunta la faria, concretament, a 120 persones. Per complir a la perfecció amb la paritat, cosa que no es compleix en el periodisme com es veurà a continuació, vaig decidir també que 60 persones serien dones i 60 homes. Per obtenir resultats diversos vaig voler fer aquesta pregunta a persones de totes les edats, és a dir, em van contestar des de joves de 12 anys fins a avis i àvies de 88 anys.

Perquè les dades d'aquest sondeig fossin el màxim d'objectives i realistes possibles, la gent a la qual vaig fer aquesta enquesta no tenia res a veure amb el món del periodisme. Tota la gent que va participar estudia altres carreres o treballa en professions allunyades del món de la comunicació, ja que creia que les persones que pertanyen a aquest sector coneixen a molts professionals del periodisme motiu pel qual les respostes que em donessin no reflectirien la opinió real de la societat.

Cal especificar que per fer aquest petit sondeig vaig utilitzar l'eina digital Google Drive, la qual em va permetre realitzar aquesta pregunta i compartir-la fàcilment amb les persones que em contestaven mitjançant diferents dispositius com per exemple: l'ordinador, la tauleta o el mòbil. Tot i així, en ocasions he apuntat els resultats a mà i els he introduït jo mateixa ja que hi ha persones, com per exemple els avis i les àvies, que no utilitzen ni coneixen aquestes noves tecnologies.

L'objectiu que em vaig fixar amb aquest sondeig era, principalment, comprovar si majoritàriament la societat recordava més fàcilment o més ràpidament a periodistes homes o dones.

Després de realitzar el sondeig a les 120 persones escollides, els resultats són acaparadors. El 68% dels periodistes que em van dir eren homes front al 32% que eren dones. Un resultat que, sens dubte, reafirma la idea que he esmentat ja prèviament: els homes tenen més presència i reconeixement que les dones en el periodisme actual.

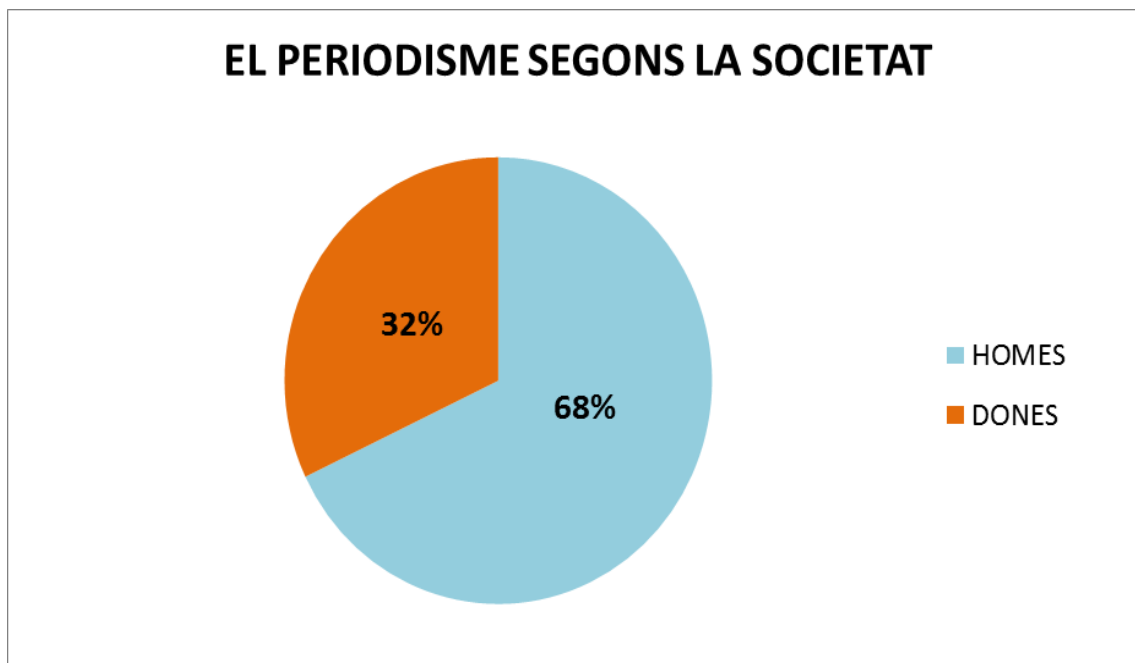


Figura 7. Gràfic amb els resultats del sondeig realitzat. Font: Elaboració pròpia.

Tot i que ja he comentat que aquesta mostra no representa la totalitat de la societat, els resultats permeten extraure conclusions que tot i ser a petita escala crec que són reveladors. En aquest sentit, crec que és important tenir en compte que aquest sondeig s'ha realitzat a persones de totes les edats, motiu pel qual no es poden buscar raons basades en la ignorància, en el millor sentit de la paraula, alhora de citar dos referents periodístics importants per cadascú.

En total he obtingut 240 noms de periodistes homes i dones, tal com es pot comprovar en la taula del document Excel que adjunto als annexos d'aquest treball. D'aquests, 162 eren homes i únicament 77 eren dones. Crec que la diferència és tan exagerada que és difícil de creure. És difícil aconseguir raonaments amb els quals justificar que a la societat actual, en ple segle XXI, sigui més fàcil anomenar dos noms de periodistes homes que dos de dona o inclús seguir la paritat dient un nom d'un home i un nom d'una dona. Només existeix una raó per la qual aquest resultat té justificació i és que fa uns anys, les dones periodistes no apareixen per la televisió sent només visibles els homes periodistes. És per aquest motiu pel qual, crec, que la majoria de la gent ha pensat abans en homes que en dones.

És cert, com he comentat en el marc teòric, que les dones han tingut forces dificultats per accedir al terreny laboral i també per accedir al món del periodisme.

És cert també que no han estat considerades vàlides per moltes tasques degut a la creença que els homes eren millors que elles. És cert que han hagut de lluitar per obtenir drets que els homes tenien sense cap lluita prèvia. És cert que les dones han tingut més difícil el camí pel tipus de societat en el qual vivien i en el qual havien crescut. Però ara ja no parlo del camí de la dona en el periodisme, això els hi ha passat a les dones en qualsevol professió, en qualsevol àmbit, amb qualsevol persona. I sense raons justificades.

L'argument de que les coses succeïen perquè sempre havien estat així no és vàlid. Hi ha moltes dones, i també homes, que han lluitat per modificar conductes de la societat que eren reprovables com algunes que ja he comentat com per exemple que elles no poguessin exercir el dret al vot. Em sorprèn que la societat, almenys la mostra a la qual jo he realitzat aquesta pregunta i he analitzat, no sigui capaç de recordar almenys de manera paritària noms de dones i homes periodistes que han intentat donar visibilitat a aquestes qüestions i que, d'alguna manera, han ajudat a canviar-ho. Em sorprèn encara més que enquestant a joves que han viscut el món des d'un prisma diferent, aquesta dada tampoc variï de forma substancial. Tot i que és cert que, tal com comprovarem a continuació, veient la presència de les dones en el món del periodisme i el tracte que en moltes ocasions reben, s'ha de fer un anàlisi detingut de la professió per entendre aquestes diferències entre els homes i les dones periodistes i alçar la veu.

Abans de continuar m'agradaria esmentar els noms que més vegades s'han repetit en aquesta enquesta per poder establir algunes diferències. En el cas dels homes, tal com podem veure en el gràfic que hi ha a continuació, el nom més repetit amb diferència va ser el de Matías Prats Luque, ja que van ser 22 persones les que el van anomenar. Cal dir que aquestes vint-i-dos persones es referien a l'actual presentador de *Noticias Fin de Semana Antena 3* i no al seu fill, Matías Prats Chacon, al qual també el van anomenar especificant que es referien al fill, que actualment treballa a la redacció d'informatius de Telecinco.

En segon lloc es situa el periodista Jordi Évole ja que 14 persones van repetir el seu nom. Per últim, 11 persones van anomenar a l'actual presentador de *Informativos Telecinco*: Pedro Piqueras.

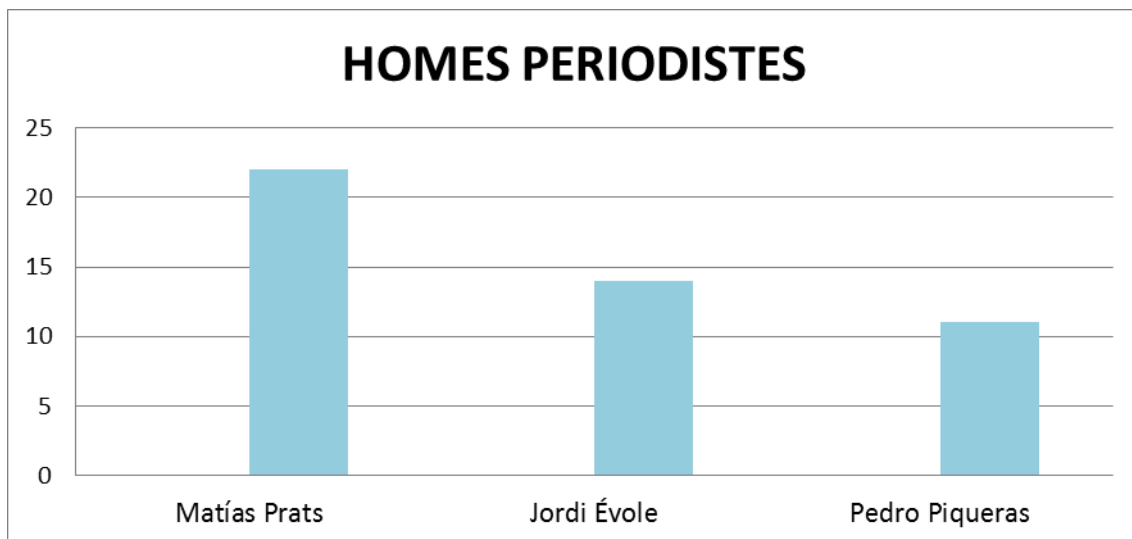


Figura 8. Gràfic dels homes periodistes més repetits en el sondeig. Font: Elaboració pròpia.

Abans d'establir les diferències, però, crec que és important saber quines han estat les dones periodistes que més s'han repetit.

En el cas femení, el nom de la periodista dona que més s'ha repetit ha estat el de Mònica Terribas ja que 10 persones el van repetir. En segon lloc es troba la periodista Rosa Maria Calaf ja que 7 persones han esmentat el seu nom en aquest sondeig. En la tercera posició hi ha un empat tècnic ja que 6 persones van anomenar a Mónica Carrillo i unes altres 6 persones van esmentar a Sara Carbonero.

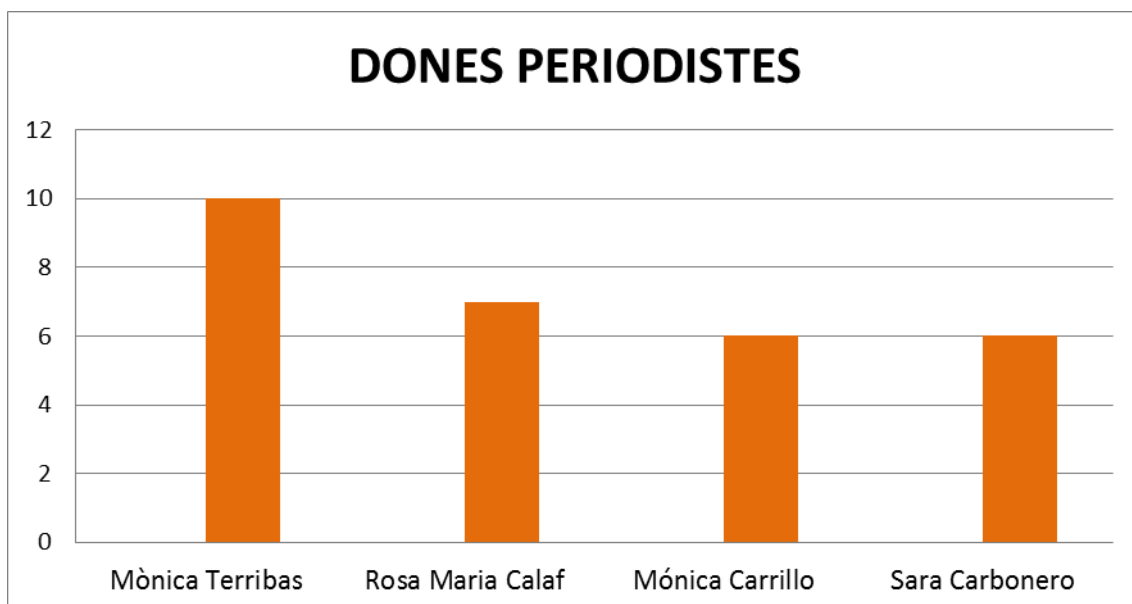


Figura 9. Gràfic de les dones periodistes més repetides en el sondeig. Font: Elaboració pròpia.

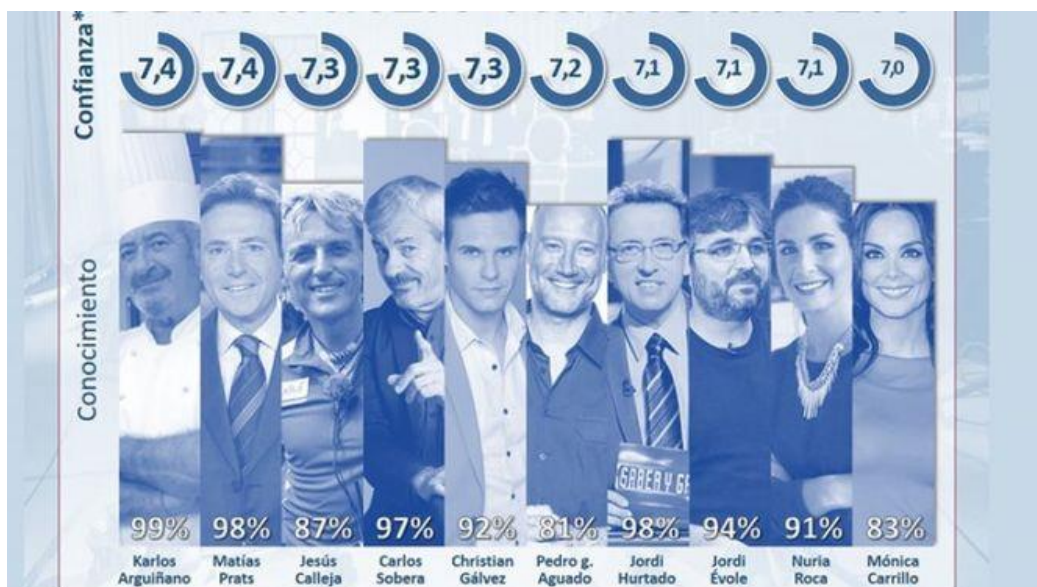
Aquests resultats conviden, si més no, a fer reflexions o preguntes sense resposta. Com és que dos dels tres homes que més s'han repetit són homes veterans en la professió i en el cas de les dones només una és veterana en aquesta professió?

Indica això que abans hi havia menys periodistes dones que ara o significa que es recorden més a periodistes dones actuals? Perquè els periodistes que més s'han repetit pertanyen tots al mitjà televisiu? No existeixen referents periodístics del món de la ràdio o de la premsa escrita que hagin deixat empremta a la societat? No vaig demanar la justificació de les respostes de les 120 persones enquestades motiu pel qual qualsevol teoria és vàlida.

Cal dir que els resultats obtinguts amb aquest sondeig coincideixen amb l'estudi publicat pel Barómetro Personality Media que analitza els presentadors que més confiança transmeten a la televisió a nivell nacional. Aquest estudi, que es realitza de manera sistemàtica cada sis mesos des de l'any 2005, analitza a més de 2.500 personatges famosos motiu pel qual s'ha convertit en una de les eines d'anàlisi més potent del mercat publicitari.

L'últim informe del Barómetro Personality Media es va publicar el passat mes de maig i reflecteix, tal com mostra la imatge adjuntada a continuació, que els 10 presentadors que més confiança transmeten al públic són:

- 1- Karlos Arguiñano
- 2- Matías Prats
- 3- Jesús Calleja
- 4- Carlos Sobera
- 5- Christian Gálvez
- 6- Pedro García Aguado
- 7- Jordi Hurtado
- 8- Jordi Évole
- 9- Núria Roca
- 10- Mónica Carrillo



Imatge 2. Els 10 periodistes que més confiança atorguen al públic.

Font: Barómetro Personality Media.

Amb aquesta dada el que queda clar és que els periodistes més repetits en el sondeig que jo he realitzat són coneguts per una àmplia majoria de la societat donat que també apareixen en el rànkung del Barómetro Personality Media. En el cas dels homes, dels 3 periodistes més repetits en aquest sondeig, dos apareixen en aquest rànkung: Matías Prats ocupa el segon lloc i Jordi Évole el vuitè. En el cas de les dones més repetides en el sondeig del present treball només una apareix en aquest rànkung: Mónica Carrillo que ocupa la desena posició. És sorprenent, si més no, que en el rànkung dels 10 presentadors que més confiança donen als espectadors hi hagi 8 homes i només 2 dones que es troben situades en els últims llocs del rànkung, és a dir, a la posició 9 i 10.

Que només apareguin dues dones en aquest rànkung posa de manifest la realitat que es veu en el món del periodisme actual. Són palpables les desigualtats de gènere a les quals s'han d'enfrontar les dones alhora que aquest llistat recolza la teoria que he esmentat prèviament amb els resultats del meu sondeig: la societat reconeix a més homes periodistes que a dones, tant en el món de la televisió com en el del periodisme en general.

També queda clar amb aquest estudi que aquests periodistes són reconeguts i atorguen confiança al públic perquè són, actualment, presentadors de telenotícies o de programes informatius. Si analitzem un altre estudi ens adonem que tot i no centrar-se només en les figures televisives, la presència de la dona en els resultats d'aquests estudis continua sent, en comparació amb els homes, escassa.

Si analitzem els resultats presentats a l'informe sobre la percepció i valoració dels mitjans de comunicació i de periodistes i comunicadors realitzat pels grups d'investigació GIPEyOP (Grupo de Investigación en Procesos Electorales y Opinión Pública) i Mediaflows de la Universitat de València d'aquest mateix any, podem observar com dels 10 periodistes amb més credibilitat política per part de la societat només un nom és femení. En aquest rànkung que encapçala Iñaki Gabilondo, es troba en la novena posició Pepa Bueno, la única dona.

A banda de la veterania, element que ja he comentat, el fet que la resta de dones anomenades en el sondeig siguin joves i amb una bona imatge convida també a reflexionar sobre els motius pels quals són aquestes les dones que més recorda la societat. Actualment, a les dones periodistes se'ls hi exigeix tenir una certa edat i una certa imatge per estar al capdavant d'un programa televisiu. Però aquesta és una regla que no es segueix si parlem d'homes periodistes. Aquesta, crec, és una de les raons per les quals la societat pot recordar més fàcilment a periodistes veterans que segueixen sortint a diari per televisió i als quals tenen present però no així a dones periodistes

veteranes que, tot i fer la seva feina ben feta, es veuen rellevades per altres dones més joves que elles.

Un altre qüestió que hem de tenir en compte són els factors externs. Trobo que els tres homes més repetits per la meua petita mostra, han estat dits per ser figures representatives de la professió ja sigui per la seva trajectòria professional com per exemple en Matías Prats, per la seva vocació infinita i les ganes de canviar el món com per exemple en Jordi Évole o per la seva experiència al capdavant d'un informatiu com per exemple en Pedro Piqueras.

A l'altra banda ens trobem una situació que, personalment, no la descriu igual. És cert que ens trobem amb figures del periodisme importants com per exemple Rosa Maria Calaf o Mònica Terribas però crec que, en general, també hi ha hagut en les respostes de la població una gran presència de dones que tot i ser periodistes no han estat tractades, o no són tractades en l'actualitat, com a tal. Pel que fa a les dones més repetides, crec que en el cas d'algunes d'elles els seus noms no han estat els més repetits per la seva tasca com a periodistes sinó per altres factors externs.

És el cas per exemple de Sara Carbonero que tot i ser periodista esportiva en moltes ocasions ha estat ridiculitzada quan feia el seu treball, arribant-se a crear inclús campanyes de desprestigi contra ella a les xarxes socials, o ha estat reconeguda mundialment per temes que pertanyen a la seva intimitat sense valorar mai el seu treball. És un fet curiós ja que no he descobert cap situació semblant amb un home periodista i tots tenim vida privada, familiar i sentimental. És acceptable qualsevol raonament que es doni sobre que aquestes periodistes tenen una exposició mediàtica major per la seva pròpia voluntat i sense negar-ho només convido a reflexionar sobre com és possible que no trobem a cap home que li succeeixi el mateix o algun fet similar tenint tots una vida privada i sent periodistes.

L'altre cas és el de Mónica Carrillo. L'actual presentadora juntament amb Matías Prats de *Noticias Fin de Semana Antena 3*, és autora de tres llibres que han esdevingut bestsellers arreu del país. La relació periodista-escriptor/a no és nova; multitud de periodistes escriuen llibres que poden o no tenir a veure amb la seva professió. Crec que el fet d'escriure llibres que es venen i alhora estar en un càrrec com el de presentadora d'un informatiu en una de les principals cadenes de televisió augmenta la popularitat però no augmenta la visibilitat com a periodista doncs acaba sent coneguda com a escriptora però no com a periodista.

Potser sóc jo la primera que ara mateix o al llarg d'aquest treball estic creant diferències, però per poder analitzar la realitat, entendre-la i intentar explicar-la crec que m'he de fer preguntes que poden arribar a ser, a vegades, incòmodes.

I pitjor encara: que crec que no podré respondre. És per això que qualsevol teoria, justificació o raonament amb base serà explicat per tal de poder reflexionar i concloure que els factors implicats en aquesta desigualtat de gènere en el periodisme són molts. Ara es tracta de trobar les veritables raons i el que és més important encara: les solucions.

5. LA DONA AL GRAU DE PERIODISME A CATALUNYA

5.1 - Les Facultats de Periodisme a Espanya

Tot i que hi ha diversos mètodes d'accedir al món del periodisme, la principal via d'accés a la professió de periodista continua sent, bàsicament, mitjançant la carrera universitària de periodisme.

Els estudis de periodisme com a tal no van existir a Espanya fins a l'any 1941. No obstant, però, abans van haver diversos cursos de periodisme impartits en alguns centres universitaris. Així doncs l'any 1887 Fernando Araujo va organitzar un curs a la Universitat de Salamanca i dos anys més tard la Asociación de la Prensa de Madrid (APM) va fer el mateix en un acte a la capital espanyola que va tenir molt ressò.

L'any 1923 Fernando Terrén Palacín, un antic redactor de *El Resumen*, publicà un article especial titulat *La carrera del Periodismo*, en la qual sol·licitava la organització del periodisme com a carrera universitària. Tres anys després, a l'any 1926, va sorgir la Escuela Libre de Periodismo del diari catòlic madrileny *El Debate*, dirigit pel periodista i sacerdot espanyol Angel Herrera Oria. Per aquesta Escola de Periodisme que va fundar Herrera van passar durant els seus deu anys de vida alumnes de totes les categories. Però quan a l'any 1932 es van iniciar en aquesta Escola de Periodisme els cursos de 5 anys de duració de periodisme, tant el diari *El Debate* com l'escola van ser suprimides pel Govern del Front Popular al declarar-se la Guerra Civil.

Però sens dubte el pas més important per a la professió del periodisme va ser quan a Madrid es va crear a l'any 1941 la Escuela Oficial de Periodismo, el primer centre d'estudis oficials de periodisme. Aquesta escola va ser instaurada a l'Agència EFE i tenia un pla d'estudis amb una clara orientació política. Cinc anys després es van iniciar els cursos de Periodisme a la Universitat Internacional de Santander per seguir proliferant, des d'aquell precís moment, cursos arreu del país.

Cal dir que dos anys abans de la creació d'aquesta escola, s'havia creat el *Ministerio de Información y Turismo* que havia reconegut oficialment el títol de periodista. L'any 1957 es va fundar l'Institut de Periodisme de l'Estudi General de Navarra i l'any 1968 es va establir la Escuela Oficial de Periodismo de Barcelona, una escola amb les mateixes característiques que la fundada a Madrid l'any 1941, on van estudiar periodistes com Lúdia Falcón o Teresa Rubio.

Una dada però que ha marcat el periodisme va ser el 1971, any en el qual es van obrir la majoria de facultats de Ciències de la Informació. En concret, es va obrir la Facultat de Ciències de la Informació de la Universitat Complutense de Madrid, de la Autònoma de Barcelona i l'Institut de Periodisme de l'Estudi General de Navarra es transformà

aquell mateix any també en facultat. A partir d'aquest moment es comencen a crear altres facultats de periodisme.

Actualment, segons dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport d'Espanya per al curs 2016-2017 el grau de periodisme es podia cursar en 21 universitats públiques –més 3 centres adscrits a tres d'elles- i a 17 privades. És a dir, actualment hi ha un total de 41 facultats que ofereixen el grau de periodisme.

Concretament, segons dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, el grau de periodisme es pot cursar a les universitats públiques de Sevilla, Màlaga, Saragossa, La Laguna, Valladolid, Castella La Manxa (a Cuenca), Barcelona, Lleida, Tarragona Castelló, Elx, València, Santiago de Compostel·la, Madrid, Murcia i el País Basc.

Els centres adscrits a les universitats públiques són: el Centro de Enseñanza Superior Villanueva (adscrit a la Universitat Complutense de Madrid), el Centro Universitario EUSA (adscrit a la Universitat de Sevilla) i el Centro de Enseñanza Superior Alberta Giménez (adscrit a la Universitat de Palma de Mallorca).

El grau de periodisme s'imparteix a les universitats privades de Vic, Barcelona, Madrid, València, Murcia, Pamplona, Santander, Valladolid, Las Palmas de Gran Canaria, Salamanca i Saragossa.

Cal esmentar, a més a més, que el grau de periodisme és un dels que més alumnes admet, degut a l'alta demanda que té. En concret, les universitats que ofereixen més places són la Complutense de Madrid amb 700, la Universitat de Sevilla i l'Autònoma de Barcelona amb 280, la Universitat Rey Juan Carlos de Madrid amb 245 i la Universitat del País Basc amb 210. Pel que fa a les notes de tall, segons les dades del Ministeri, aquestes oscil·len entre l'11,59 que es demana a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona per entrar a cursar periodisme i el 5,05 de la Universitat de Cuenca. A les aules d'aquestes universitats es formen joves que una vegada graduats es dirigeixen cap a un món laboral que, com ja he comentat anteriorment, es difícil accedir i, sobretot, de mantenir-se.

Tot i l'augment de la demanda d'aquest grau, el 82,4% dels periodistes enquestats aquest any per l'*Informe Anual de la Profesión Periodística* de l'APM consideren, però, que els estudis de periodisme no s'adapten a les actuals necessitats de la professió. Aquest és doncs un altre dubte que em sorgeix mentre realitzo aquest treball. No ha canviat el grau de periodisme durant els últims anys? En què ha millorat? En què ha empitjorat? És un grau realment útil per enfrontar-se a la vida professional?

La manera que tinc, com a estudiant d'aquesta carrera i com a futura periodista, de contestar a aquesta pregunta és preguntant jo també. És per això que aquest és un altre tema que tractaré a les entrevistes que realitzaré als periodistes homes i dones per poder comprovar quina és la seva opinió sobre la carrera de periodisme quan la van cursar i com veuen el futur de la professió.

5.2- Les Facultats de Periodisme en l'actualitat

Per tal de conèixer l'actual presència femenina en el grau de periodisme a Catalunya he realitzat una estadística pròpia mitjançant les dades proporcionades per les universitats catalanes. Per realitzar aquest apartat, per tant, he demanat a totes les universitats de Catalunya el nombre de graduats en periodisme el curs passat, és a dir, el curs 2015-2016. D'aquesta manera, puc comprovar quin és el percentatge d'homes i de dones en concret a cada universitat catalana a banda de crear un percentatge total global que em permeti fer un anàlisi exhaustiu i actualitzat d'aquestes dades.

Les universitats amb les quals he contactat per realitzar aquest apartat són:

- ❖ **Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)**
- ❖ **Universitat Pompeu Fabra (UPF)**
- ❖ **Blanquerna - Universitat Ramón Llull (URL)**
- ❖ **Universitat de Lleida (UdL)**
- ❖ **Universitat de Vic (UVic)**
- ❖ **Universitat Internacional de Catalunya (UIC)**
- ❖ **Universitat Abat Oliba (UAO)**

Cal esmentar que la Universitat de Girona no està inclosa ja que no ofereix el grau de Periodisme. Tot i que ofereix un grau que te semblances amb el de periodisme, Comunicació Cultural, al no ser estrictament el mateix no he cregut convenient incloure les seves dades en aquesta estadística.

Abans de començar a detallar els resultats concrets de cada universitat, vull explicar quin ha estat el còmput final obtingut. Com es pot veure a la figura número 10, el 66% dels estudiants que es van graduar l'any passat en el grau de Periodisme a Catalunya són dones front al 34% que representen els homes. Sens dubte aquesta dada demostra que les dones són majoria en aquest grau tot i que la realitat professional sigui un altre, tal com hem comprovat en l'apartat número tres.

GRADUATS EN PERIODISME L'ANY 2015-2016 A TOTA CATALUNYA

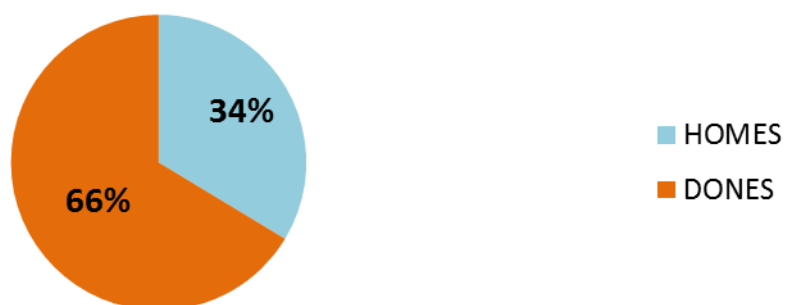


Figura 10. Gràfic del còmput global de graduats en periodisme el curs 2015-2016.

Font: Elaboració pròpia.

Cal recordar que actualment, segons dades del Col·legi de Periodistes de Catalunya, el 55% dels periodistes col·legiats són homes mentre que les dones representen el 45% de la professió, tal com es pot comprovar en la figura número 11.

PERCENTATGE PERIODISTES COL·LEGIATS (2017)

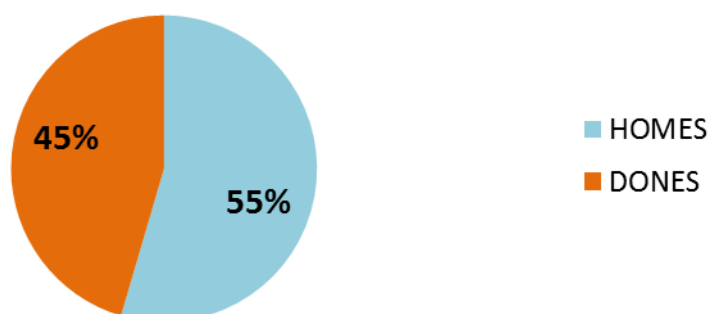


Figura 11. Gràfic dels periodistes col·legiats a Catalunya a l'any 2017. Font: Elaboració pròpia.

Si comparem el percentatge d'estudiants del grau de Periodisme amb les dades que hi ha a l'actualitat del nombre de periodistes a l'Estat espanyol veiem que la situació és similar a la que es dona amb els resultats del Col·legi de Periodistes de Catalunya. Segons l'APM, i tal com es pot comprovar a la figura número 12, el 52% dels periodistes actuals són homes front al 48% que representen les dones.

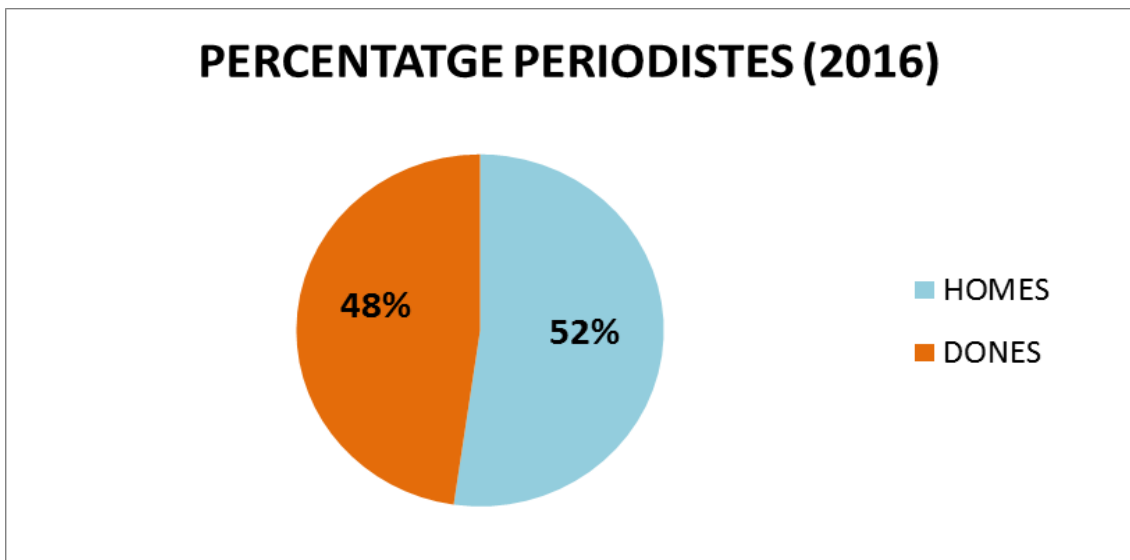


Figura 12. Gràfic del nombre de periodistes a l'any 2016 a Espanya. Font: Elaboració pròpia.

L'any 2004 el *Llibre blanc de la professió periodística a Catalunya* publicava que el 70% dels graduats en periodisme eren dones mentre que el 30% eren homes. En comparació amb la dada actual (el 66% dels alumnes graduats són dones i el 34% homes) comprovem com, tot i que la xifra de les dones ha disminuït, el canvi és poc significatiu.

Aquesta dada, en canvi, demostra que aquesta situació no és nova ja que les dones porten sent majoria fa molts anys tot i que després siguin ells els que exerceixin més la professió.

Sens dubte, aquestes xifres ens expliquen una realitat contradictòria. Si a Catalunya les dones són les que més cursen el grau de periodisme, com és possible que les dones tinguin menys presència en aquest ofici? Troben feina més fàcilment els homes periodistes que les dones periodistes? O directament les dones no troben feina com a periodistes? Per quins motius els homes treballen més com a periodistes que les dones? Aquestes preguntes són les que intentaré respondre amb les vint entrevistes que realitzo a la part pràctica d'aquest treball on, a banda d'analitzar la vida professional dels vint entrevistats, pretenc esbrinar quina és la seva opinió sobre les desigualtats existents en el periodisme actual.

A continuació, procedeix a detallar concretament quina és l'estadística del nombre d'estudiants graduats en periodisme a cada universitat catalana l'any passat, és a dir, el curs 2015-2016.

Per començar, a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) l'any passat, una vegada finalitzat el curs acadèmic 2015-2016, es van graduar en el grau de Periodisme un 66% de dones front a un 34% que representaven els homes. Aquesta diferència del 32% serveix per demostrar la tesis plantejada anteriorment: les dones són les que cursen, majoritàriament, aquest grau, tot i no ser després les que més treballen o les que més presència, visibilitat o reconeixement tenen.

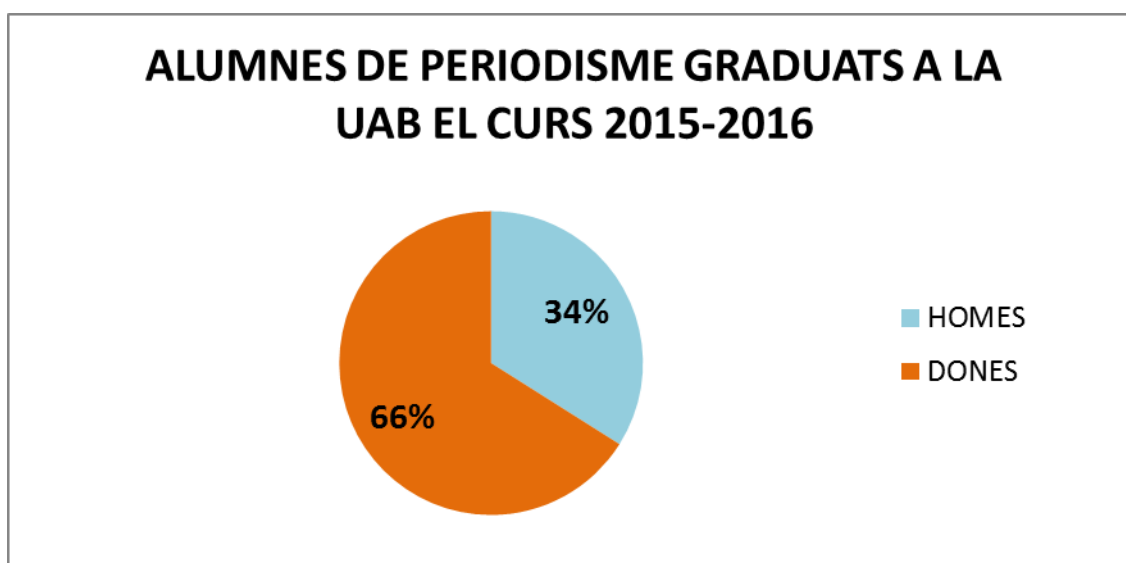


Figura 13. Gràfic del nombre de graduats a la UAB el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

Les xifres de la Universitat Pompeu Fabra (UPF) de Barcelona també demostren que el grau de Periodisme és, majoritàriament, de dones. Com es pot veure a la figura número 14, durant el curs acadèmic passat, és a dir el 2015-2016, el 73% dels alumnes que es van graduar en el grau de Periodisme eren dones mentre que el 27% restant eren homes. Una xifra aclaparadora que provoca que aquesta sigui, juntament amb un altre universitat, la que més diferència tingui entre ambdós gèneres.

ALUMNES DE PERIODISME GRADUATS A LA UPF EL CURS 2015-2016

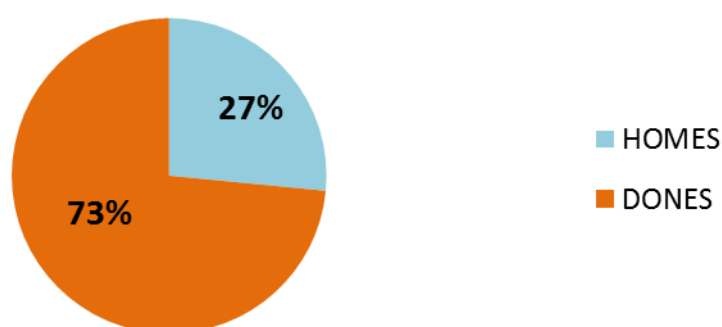


Figura 14. Gràfic del nombre de graduats a la UPF el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

Les dades proporcionades per la Blanquerna també recolzen la idea de que el grau de Periodisme el cursen, sobretot, les dones. A la figura número 15 es pot comprovar la diferència que hi havia l'any passat (curs 2015-2016) entre un gènere i un altre en el moment de graduar-se. El 32% dels alumnes que es van graduar l'any passat eren homes i el 68% eren dones. Tot i que en aquest cas la distància entre ambdós gèneres és menor que en el cas anterior, es pot comprovar amb una ràpida ullada que les dones segueixen tenint en el grau de Periodisme una presència majoritària que els homes tot i que aquesta no sigui la realitat de la professió.

ALUMNES DE PERIODISME GRADUATS A LA BLANQUERNA EL CURS 2015-2016

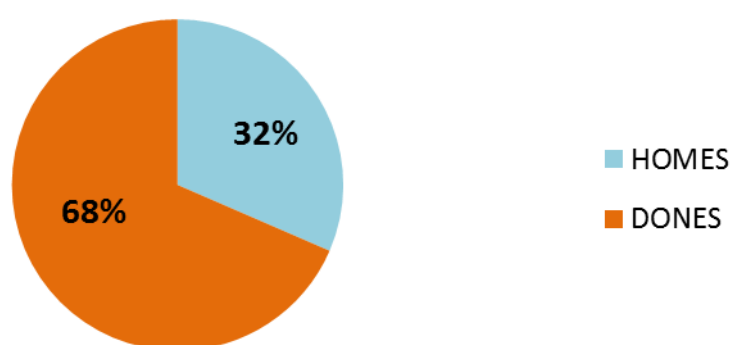


Figura 15. Gràfic del nombre de graduats a la Blanquerna el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

Un altre universitat en la qual també es veu aquesta situació és a la Universitat de Lleida (UdL). Tot i ser una universitat més petita en comparació amb la resta, les dades demostren que pel que fa a la presència femenina els resultats són molt semblants

tenint inclús les mateixes dades que la Blanquerna. Durant el curs 2015-2016, el 68% dels estudiants que es van graduar del grau de Periodisme eren dones mentre que el 32% eren homes. Aquest fet demostra a més que aquest fenomen no és exclusiu dels centres públics sinó que és una situació que es dona a escala global.

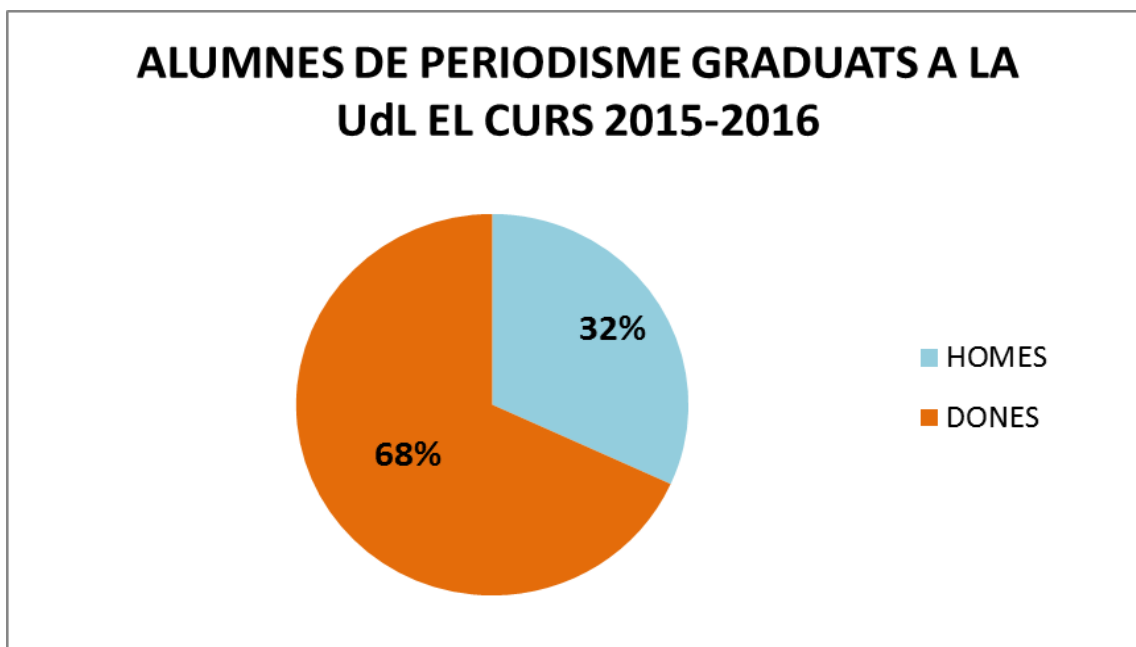


Figura 16. Gràfic del nombre de graduats a la UdL el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

La Universitat de Vic (UVic) és la que presenta uns resultats més igualitaris. Com podem veure a la figura número 17, el nombre de dones graduades a l'any 2015-2016 al grau de periodisme en aquesta universitat era d'un 53%, els homes representaven el 47%.

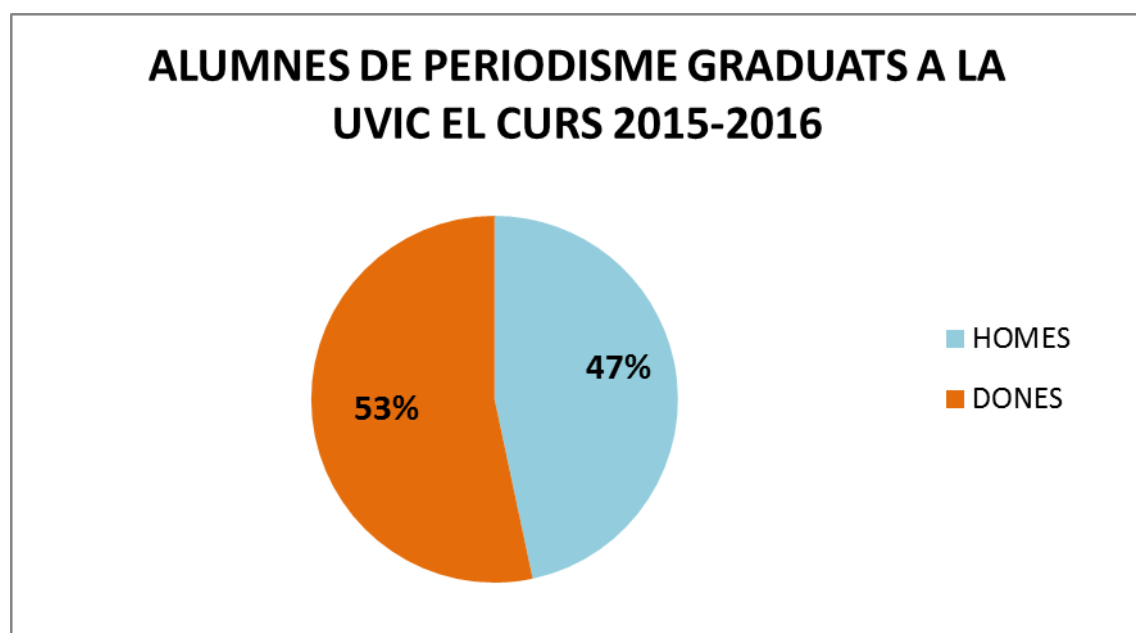


Figura 17. Gràfic del nombre de graduats a la UVic el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

La Universitat Internacional de Catalunya (UIC), en canvi, torna a variar l'estadística amb una clara àmplia presència femenina durant la graduació del grau de periodisme al curs 2015-2016. Així doncs, el 67% dels estudiants que es graduaven eren dones mentre que els homes representaven el minoritari 33%,

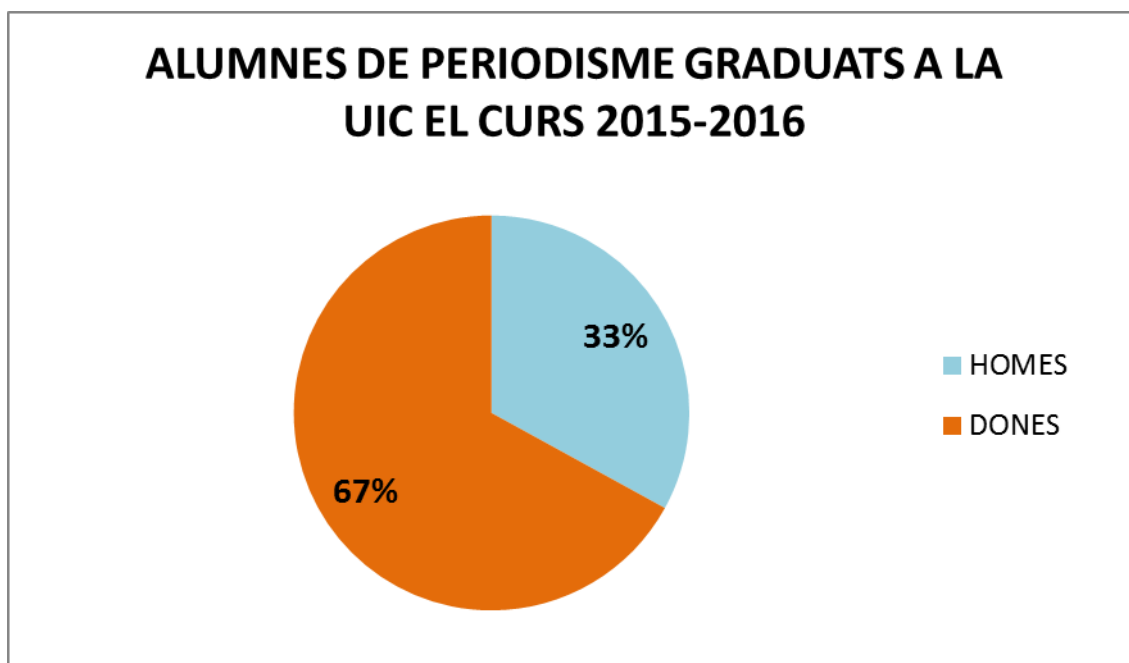


Figura 18. Gràfic del nombre de graduats a la UIC el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

Per últim, cal parlar de la Universitat Abat Oliba (UAO). Seguint el mateix patró que totes les anteriors universitats, la majoria dels alumnes graduats durant el curs 2015-2016 eren dones. En aquest cas, però, els resultats són aclaparadors i, igual que en el cas de la UPF, el 73% d'alumnes graduats el curs acadèmic passat eren dones mentre que la representació masculina era d'un 27%.

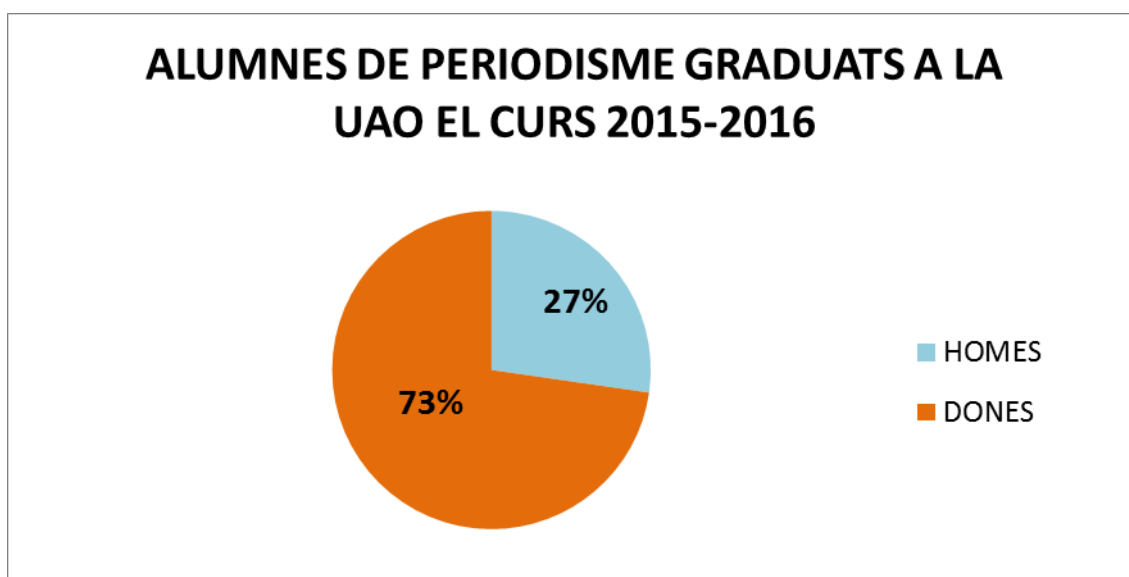


Figura 19. Gràfic del nombre de graduats a la UAO el curs 2015-2016. Font: Elaboració pròpia.

Després de realitzar aquest concís però aclaridor anàlisi, queda clar que les dones són majoria en aquest grau ja que són les que més es graduen i, en conseqüència, les que més accedeixen a la realitat de la professió.

Crec que abans de finalitzar aquest apartat és interessant comentar un aspecte que es desenvolupa en la versió de pagament de l'*Informe Anual de la Profesión Periodística* de l'APM. El 74,6% dels periodistes enquestats per l'APM considera que l'actual nombre de graduats en periodisme és excessiu. La resta dels periodistes enquestats, és a dir, el 25,4% considera que el nombre de periodistes graduats és adequat tot i que, segons l'informe, "reconeixen que no existeixen possibilitats de treball per a tots".

Així doncs, quin és el futur dels estudiants de periodisme? Podran treballar del que volen? És el periodisme una professió sobredemandada? Realment hi ha sortides professionals en el periodisme? És el periodisme un món reduït?

Sens dubte, el que queda clar després d'aquest anàlisi és que en el grau de periodisme és la dona la que més representació té i la que acaba formant part de la professió. Ara bé, quines tasques desenvolupa la dona periodista un cop s'introdueix al món del periodisme? Quins llocs ocupen les dones als mitjans de comunicació? Es situen en la mateixa escala de poder els homes i les periodistes? Qüestions difícils de respondre sense analitzar, motiu pel qual en el següent apartat tractaré la presència actual de la dona periodista als mitjans de comunicació.

6 PRESENCIA DE LA DONA PERIODISTA ALS MITJANS DE COMUNICACIÓ (2017)

6.1- Inclusió de la dona als mitjans de comunicació i als llocs de responsabilitat

Tot i que en els últims anys les dones han anat adquirint cada cop més llocs dins dels mitjans de comunicació, la situació actual entre dones i homes encara és notòriament desigual pel que fa als càrrecs de responsabilitat als mitjans de comunicació.

Això, però, no és una situació nova. Segons les dades que publicà l'Anuari de la Comunicació, editat pel Col·legi de Periodistes de Catalunya a l'any 1992, la presència de dones amb càrrec als 5 diaris principals d'aquell moment a Barcelona (*El Periódico*, *La Vanguardia*, *El País*, *Avui* i *Diari de Barcelona*) no superava, de mitjana, el 21%.

L'any 1998 l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya va tornar a realitzar un informe amb l'objectiu d'esbrinar quina era la situació actual de la dona periodista a la professió. L'informe però va confirmar que els homes representaven el 91,7% dels llocs de treball en un total de sis diaris d'informació generalista analitzats (*El Periódico*, *La Vanguardia*, *El País*, *Avui*, *El Mundo* i *ABC*) reduint la presència de les dones en menys d'un 10%. Tot i així, cal remarcar que de les sis capçaleres, la que tenia més dones en càrrecs directius i de responsabilitat era *El País* amb un 11,9%.

A l'any 2000 la proporció de dones amb càrrecs augmentà paulatinament. En concret, a *La Vanguardia* dels 8 càrrecs directius que hi havia en aquell moment cap estava ocupat per una dona. I a més, dels 17 redactors en cap i els 17 caps de secció, només un 15% dels llocs a cada bloc (el que representa un 3%) els exercia una dona (Gallego, 2002:226).

Dos anys més tard, la situació no presentava canvis significatius. Al 2002, de les 72 dones que hi havia a la redacció de *La Vanguardia* (enfront de 166 homes) només 7 tenien un càrrec de responsabilitat (Fundació Centre Internacional de Premsa de Barcelona, 2002:166). En aquest mateix any, *El Periódico de Catalunya* tenia 151 periodistes homes i 63 dones, de les quals només 6 ocupaven un lloc de responsabilitat (Fundació Centre Internacional de Premsa de Barcelona, 2002:155). En aquest sentit, el diari *Avui* era el més equitatiu ja que la redacció comptava amb un 54% d'homes i gairebé un 46% de dones, mentre que dels 9 llocs de responsabilitat disponibles en aquest diari, 4 estaven ocupats per dones.

Dins del món audiovisual, la incorporació de la dona a les redaccions va ser més ràpida però la situació que es produïa als llocs de responsabilitat era la mateixa que la que hem vist en la premsa escrita. A l'any 2000, la plantilla total de Televisió de Catalunya (TV3) era de 209 treballadors dels quals un 43% eren dones, una xifra que demostra una certa equitat. La radiografia dels llocs de responsabilitat, en canvi, era molt

diferent ja que els llocs directius estaven ocupats per un 85% d'homes. Una situació que no era única de TV3 ja que TVE Catalunya presentava una proporció similar empitjorant també la xifra de les dones a la redacció ja que hi havia un 60% de presència masculina i només un 40% de presència femenina. Dels 9 llocs de màxima responsabilitat a TVE Catalunya, 8 estaven ocupats per homes i 1 per una dona (Fundació Centre Internacional de Premsa de Barcelona, 2002:203).

Al món radiofònic la situació tampoc va variar molt pel que fa als llocs directius. El que sí que és cert és que una vegada les dones van poder incloure's en aquest món van començar a guanyar més protagonisme i eren reconegudes en el món de la ràdio. Ara bé, tot i que eren el cap visible de multitud de programes, informatius, tertúlies, entre d'altres, tenien poca representació en els consells de redacció. A l'any 2000 en concret, la plantilla de Catalunya Ràdio, Catalunya Informació i Catalunya Cultura era de 90 treballadors dels quals 28 tenien càrrec que es distribuïa de la següent manera: un 71% dels llocs per a homes i només el 29% per a dones (Fundació Centre Internacional de Premsa de Barcelona, 2002:172).

El món de les revistes, en canvi, sí presenta una situació completament diferent. Cal dir que, socialment, les revistes eren considerades un gènere de menor importància en comparació amb la premsa diària. Els càrrecs de responsabilitat de les revistes estaven ocupats majoritàriament per dones tot i que el grup editorial al qual pertanyien normalment estaven liderats per homes. Ara bé, aquesta distinció entre les revistes i els altres mitjans de comunicació implica que les dones només puguin prendre decisions en aquest sector? Com ja he comentat en l'apartat número 3, durant una època de la història a la dona se la considerava inferior. Per això, quan van poder introduir-se en el món laboral, els homes, que eren els que tenien els llocs de responsabilitat i per tant ells eren els que contractaven i els que assignaven les tasques, els hi donaven a les dones la feina que ells consideraven de menys importància.

L'argument per justificar que les dones fossin les que treballassin en, per exemple, les revistes femenines era que al ser publicacions dirigides a elles, era millor que fos el gènere femení el que treballés en els seus continguts. Masclisme en estat pur.

Segons aquest argument doncs, un home no pot llegir una revista femenina? Vol dir que un home no pot escriure una peça periodística que llegeixi una dona? O al revés, vol dir que una dona no pot escriure un text que llegeixi un home? O vol dir que una dona no pot treballar en sectors del periodisme que des de sempre s'han considerat d'homes, com per exemple el sector esportiu? Aquestes dades demostren doncs que segueix aquest masclisme implícit en la societat?

Les dades a l'any 2003 seguien demostrant el poder que els homes tenien en els mitjans de comunicació. Segons el llibre *El cuarto poder, ¿un poder de mujeres?* només

l'11% dels càrrecs directius dels periòdics de Catalunya estaven ocupats per dones. L'autora emfatitza en aquest llibre en el fet que aquesta poca presència era inexistència en els nivells de poder més elevats. En el tercer nivell de l'staff directiu només hi havia una dona enfront de 25 homes (Menéndez 2003: 65).

Fent un salt progressiu en el temps veiem com la situació segueix sent clarament desigual. L'estudi publicat l'any 2011 per International Women's Media Foundation demostrava que les dones ocupaven, de mitjana, el 27% dels llocs de responsabilitat en els mitjans de comunicació europeus. La participació de les dones a la plantilla dels mitjans de comunicació als països de l'Europa Occidental pujava fins a situar-se en el 43%. Segons un estudi publicat per al revista *Capçalera* a l'octubre d'aquest mateix any explicava que a Espanya les xifres disminuïen considerablement. La presència femenina a la plantilla dels mitjans de comunicació era d'un 43% mentre que les dones representen el 18,5% dels llocs de màxima responsabilitat.

Un anys després, a l'any 2012 el Col·legi de Periodistes de Catalunya va publicar un informe sobre *Nínxols d'ocupació per a periodistes. Crisi, oportunitats en el sector i necessitats de formació*. L'estudi ofereix un diagnòstic desolador per als futurs periodistes ja que argumenta que només 1 de cada 4 graduats treballarà en un mitjà convencional (Col·legi de Periodistes, 2012:13). A més, assegura que la situació és encara pitjor per a les dones ja que, en aquell moment, el 59% dels periodistes que estaven treballant als mitjans de comunicació eren homes. La situació en els càrrecs de direcció seguien la mateixa direcció que els anys anteriors. Al 2012 la representació femenina en els càrrecs de responsabilitat era d'un 20%. A banda d'això, l'informe destacava que només en el 28% dels casos analitzats les persones que apareixen en les informacions que es publicaven –fonts, experts o personatges destacats de l'actualitat– eren dones (Col·legi de Periodistes, 2012:22).

Així doncs, si s'analitza amb perspectiva tota la situació descrita fins ara es pot comprovar com tot i que les dones han augmentat la seva presència en els mitjans de comunicació, la seva representació no arriba a igualar la dels homes. Les dones s'han anat introduint cada vegada més a les redaccions dels mitjans de comunicació però no han pogut instaurar-se en els llocs de poder. És cert que ara n'hi ha més que abans tot i que les xifres demostren l'alt grau de desigualtat que hi ha en una societat que sembla, i s'autodefineix, com moderna, progressiva i contrària al masclisme.

A l'estudi anomenat anteriorment, *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*., les autores asseguren que:

“Les dones reuneixen uns requisits excel·lents per exercir la professió periodística i inclús per dirigir els mitjans de comunicació, però són només les condicions externes no la seva falta de qualitats professionals, les que les eliminen de les esferes de poder de la professió periodística.” (García de

Així doncs, quins són els factors externs els que provoquen que les dones no progressin en el món del periodisme fins arribar als llocs de poder? Segueix actualment aquesta situació o ha millorat substancialment?

6.2- Presència de la dona als llocs de poder dels mitjans de comunicació actuals

L'apartat que presento a continuació és un anàlisi propi sobre la presència femenina als càrrecs directius dels principals mitjans de comunicació a Catalunya fet exclusivament per a aquest treball. Cal especificar que quan em refereixo als càrrecs de direcció dels mitjans de comunicació vull dir qui ocupa el càrrec de director o directora, qui l'acompanya com a director/a adjunt, qui és el sotsdirector/a i qui és l'editor/a d'aquell mitjà de comunicació. No s'inclouen doncs en aquest anàlisi els caps de secció ni els redactors que conformen les redaccions dels mitjans de comunicació ja que he preferit escollir els òrgans directius més importants per tal d'analitzar quina situació tenen en l'actualitat establint diferències que permetin entendre com funcionen els mitjans de comunicació des de l'altre banda.

Aquesta decisió, però, he de dir que va estar influenciada per alguns articles que vaig llegir anteriorment i per les declaracions que en les entrevistes prèvies a realitzar aquest apartat em van fer les periodistes Marta Corcoy i Isabel Muntané. Alguns dels articles i publicacions que vaig llegir anteriorment explicaven l'increïble augment de la presència femenina en les redaccions alabant el fet que les dones i les homes ja tenien una presència equilibrada dins dels mitjans de comunicació.

El fet d'estar investigant aquest tema i conèixer de primera mà que la situació és desigual pel que fa als llocs directius dels mitjans em va fer centrar-me en aquest aspecte ja que com diu Marta Corcoy: "a les redaccions dels mitjans hi ha bastanta dona, és fàcil accedir i amb la teva feina i el teu esforç és possible arribar a cap de secció, ara bé als llocs de direcció les dones no tenen accés. Fruit de distribució de la societat del sostre de vidre, a les dones els costa molt arribar als òrgans directius. El que s'ha de saber 100% és perquè i s'ha de lluitar contra això". (Corcoy, Comunicació personal, 23 de març de 2017)

Tot i que existeixen dades sobre la presència de la dona als càrrecs de responsabilitat dels mitjans de comunicació en estudis com per exemple el *Global Report on the Status of Women in the News Media* realitzat per l'International Women's Media Foundation (IWMF) o els estudis que publica l'European Institute for Gender Equality (EIGE), a cap s'estudia en concret la presència de les dones als mitjans catalans, motiu pel qual he decidit fer el meu propi anàlisi.

A continuació s'analitza, mitjançant una recerca pròpia, quina és la presència de les dones als càrrecs de direcció dels principals mitjans de comunicació. Posteriorment, realitzo un anàlisi general sobre la situació de la dona a l'actualitat en comparació amb l'home als mitjans de comunicació catalans oferint una visió panoràmica de la situació. La metodologia de l'anàlisi ha consistit bàsicament en la consulta i recerca de fonts documentals de les persones que exercien els llocs directius dels mitjans de comunicació escollits prèviament per aquesta recerca. Aquestes dades les he obtingut gràcies a les manxetes que apareixen en els mateixos diaris o revistes, a la recerca dels noms dels directius de cada mitjà mitjançant la seva pàgina web o mitjançant trucades telefòniques als propis mitjans de comunicació.

6.2.1 Premsa diària en paper

La premsa diària en paper és un dels sectors dels mitjans de comunicació que més canvis ha patit, tot i que és cert que és un dels que més trajectòria i història té. Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir als cinc diaris en paper més venuts a Catalunya: *l'Ara*, *El Periódico de Catalunya*, *La Vanguardia*, *El País* i *El Punt Avui*.

Tal com reflecteixen les dades recollides, el 80% dels càrrecs directius dels diaris en paper estan ocupats per homes i el 20% per dones. Això significa que de cada 10 llocs de responsabilitat, 8 estan exercits per homes.

Per tant, és natural comentar que els diaris en paper tenen una visió masculina tant pel que fa als continguts que publiquen com al tractament que fan de la informació donat que la directiva dels mitjans està formada majoritàriament per homes.

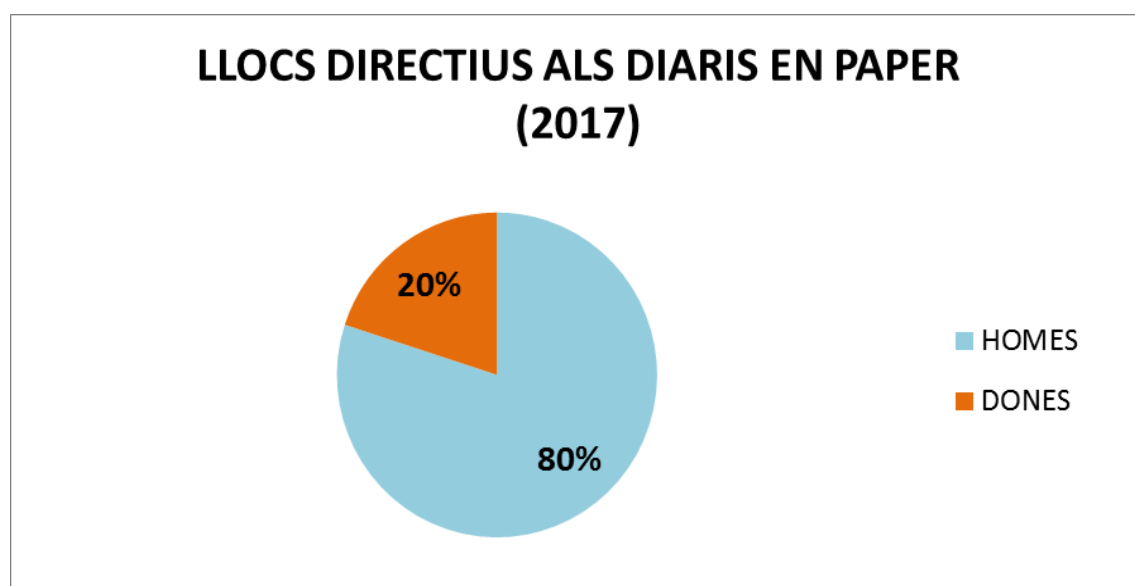


Figura 20. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

Dels cinc diaris analitzats, l'*Ara* és el diari amb més paritat, és a dir, el que és més equitatiu pel que fa a la distribució dels càrrecs entre homes i dones. De fet, l'*Ara* és l'únic diari dels analitzats que té al capdavant de la publicació una dona sent Esther Vera l'única dona directora d'un mitjà escrit català.

A l'altra banda, en canvi, trobem que el diari menys equitatiu és *La Vanguardia* ja que de les dades obtingudes es comprova que cap dels llocs directius d'aquest mitjà està ocupat per una dona.

6.2.2 Premsa diària digital

Sens dubte, la premsa diària digital és un dels sectors més importants dins del periodisme actual. És un sector que creix cada vegada més i que més influència té en la societat. Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir als cinc diaris digitals més llegits i més importants a Catalunya: *Nació Digital*, *Vilaweb*, *El Nacional*, *Catalunya Plural* i el portal de notícies *324.cat*.

Les dades recollides demostren que el 82% dels càrrecs directius dels diaris digitals estan ocupats per homes i només el 18% per dones. Igual que en cas anterior, això significa que de cada 10 llocs de responsabilitat, 8 estan exercits per homes. Crida l'atenció que sent el món digital el futur de la professió, tal com molts professionals i professors asseguren, aquest sigui un dels sectors més monopolitzat pels homes pel que fa als llocs directius i no trenqui, ni una mica, la situació de desigualtat que les dones viuen en aquesta professió.

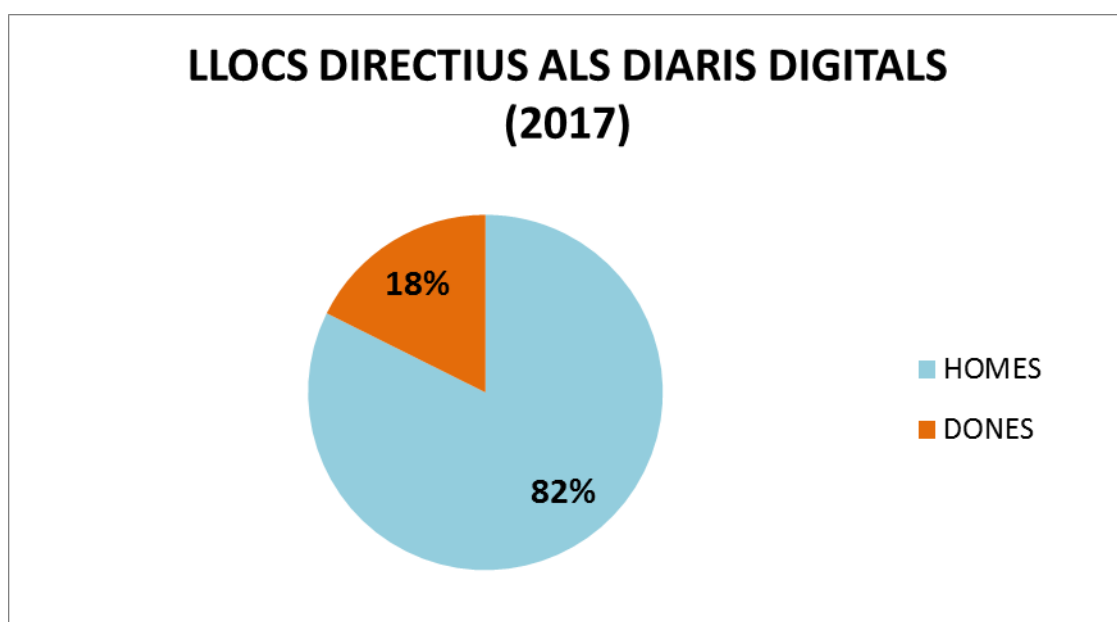


Figura 21. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

Cal comentar que de tots els diaris digitals analitzats només en un cas la direcció del mitjà de comunicació està assumida per una dona. El diari digital *Nació Digital* és l'únic que està dirigit per una dona, en aquest cas per Karma Peiró. Als llocs directius del diari *El Nacional* i el 324.cat, el portal de notícies de TV3, no es troba, segons les dades recopilades, cap dona.

6.2.3 Televisió

L'any 1959 la televisió es va instaurar a Espanya. Al llarg dels anys la dona es va anar incorporant a la televisió arribant a tenir una presència força destacada en aquest sector pel que fa a programes televisius, visibilitat diària, etcètera. Ara bé, quina és la representació femenina en els càrrecs directius de les principals cadenes de televisió a Catalunya? Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir les quatre principals cadenes de televisió a Catalunya: *TV3*, *TVE* i *8TV*.

La figura número 22 demostra que la presència femenina als càrrecs directius de les televisions catalanes és molt menor que la presència masculina. De les tres televisions analitzades, només una dona ocupa un lloc de responsabilitat. Així doncs els homes estan sobrerrepresentats en aquest mitjà ocupant el 83% dels llocs directius de les principals cadenes de televisió mentre que les dones representen només el 17%.

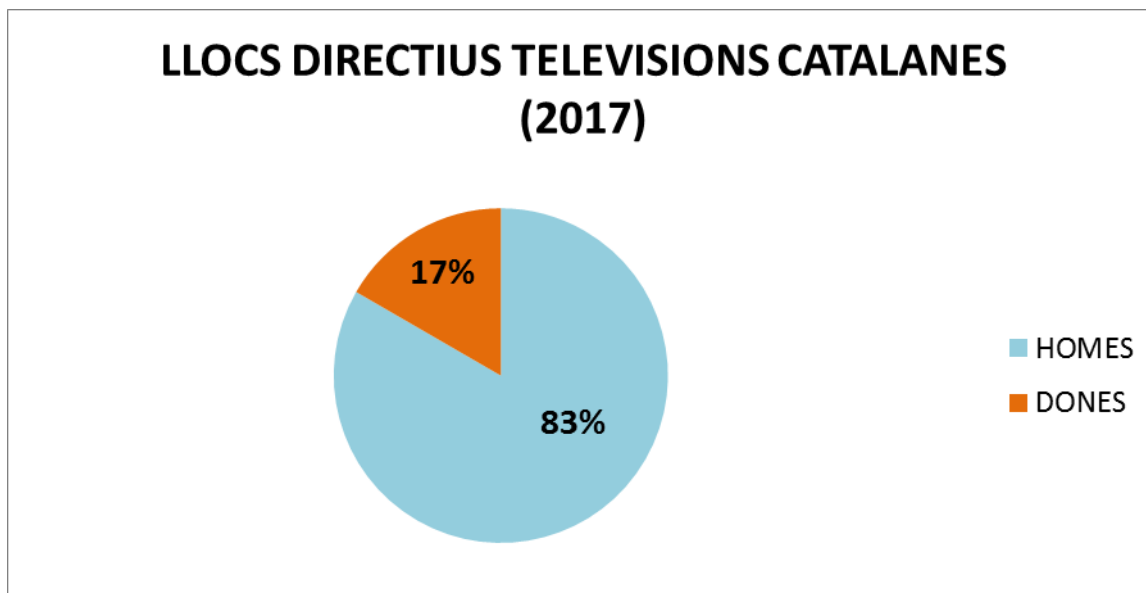


Figura 22. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

S'ha de comentar que actualment cap dona exerceix la direcció de ninguna d'aquestes tres televisions analitzades ja que els càrrecs ocupats per dones en aquest cas fan referència a la sotsdirecció de programes i a la edició dels programes informatius.

La periodista Almudena Ariza explica a Inés García-Albi al seu llibre *Nosotras que contamos. Mujeres periodistas en España* la seva experiència:

“Cuando yo empecé en televisión el 90% de los editores eran hombres; las presentadoras no editaban. Además, tenía que luchar para escribir las entradillas. Una vez me peleé con mi director de informativos porque había que hacer una entrevista a Almunia. Yo presentaba con Matías Prats, y a mí me tocaba, por turno, hacer tres preguntas a Almunia. Entonces el editor me dijo que no, que lo hiciera Matías. Y todo porque se suponía que como el político era importante las preguntas las tenía que hacer el hombre. De esas cosas todavía hay mucho, cada vez menos, pero existen.” (García-Albi 2007: 149)

Queda demostrat doncs amb aquestes xifres que acabo de presentar que tot i que les televisions fossin les que més ràpidament incorporessin a les dones en el seu mitjà de comunicació la realitat no els exclou de continuar postergant una situació de desigualtat que afavoreix als homes i menysprea la figura de la dona. Pitjor encara és que les dones tinguin representació als programes televisius, anuncis publicitaris, etc., però cap exerceix cap lloc de poder. La dona és present a la televisió però no és reconeguda atorgant-li el pes de conduir el mitjà de comunicació.

En aquest sentit he de destacar la figura de Mònica Terribas com a directora de Televisió de Catalunya (TV3) entre els anys 2008 i 2012 sent una de les poques dones que ha estat al capdavant, de forma solitària, d'un mitjà de comunicació audiovisual a Catalunya.

6.2.4 Ràdio

La presència de la dona a la ràdio ha estat sempre justificada des del moment que la dona es va poder incorporar al món laboral. Era important, i inclús necessari, que a la ràdio hi hagués una veu suau juntament amb una veu forta, una veu aguda i una veu greu, entre d'altres matisos. Però la pregunta és: ha anat aquesta incorporació de les dones a la ràdio acompanyada d'un augment de la seva presència als llocs de responsabilitat? Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir les cinc principals emissores de ràdio a Catalunya: *Catalunya Ràdio*, *Rac 105*, *Onda Cero*, *Ràdio Barcelona (La Ser)* i *Radio Nacional de Espanya (RNE)*.

Segons les dades recollides en el present treball, i tal com es pot comprovar a la figura número 23, les dones que exerceixen els llocs de responsabilitat a les principals emissores de ràdio de Catalunya no arriben a representar ni el 25% quedant-se en un 22%. És trist i desolador que donat la importància de la dona en aquest sector, el gènere femení no representi ni una quarta part dels llocs directius de la ràdio.

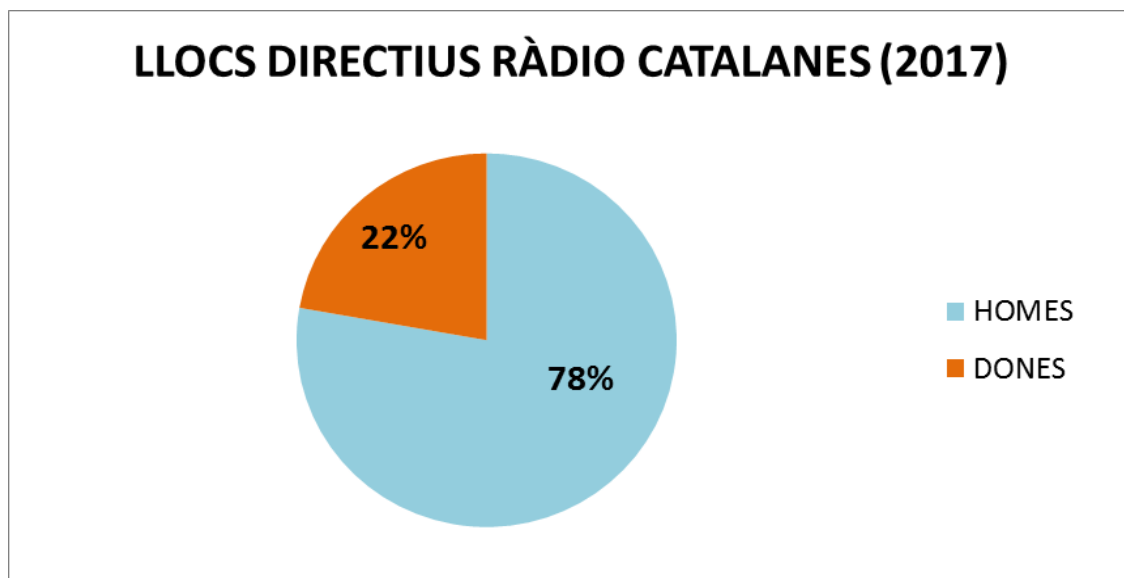


Figura 23. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

La degana del Col·legi de Periodistes de Catalunya i editora i presentadora de l'Informatiu del Migdia de Catalunya Ràdio, Neus Bonet, en una entrevista publicada a la revista *Capçalera* considera rellevant el contrast entre la presència de les dones a les redaccions dels mitjans de comunicació i la presència femenina a les facultats de comunicació en relació amb la manca d'oportunitats en l'exercici de càrrecs de responsabilitat:

“Les redaccions en general són molt femenines. Des de fa uns quants anys que són una mica el reflex de les facultats de comunicació. Hi ha moltes dones a les facultats, i per tant, hi ha moltes dones a la redacció. Però això canvia completament quan parlem de dones als despatxos. Sí que hi ha dones en càrrecs intermedis, com ara caps de secció, però al capdavant, en les direccions dels mitjans no.” (Capçalera, 2014:27)

Queda clar, doncs, que els mitjans radiofònics han donat veu a les dones però no responsabilitats fent així impossible que aquestes puguin decidir els continguts o la manera de tractar les informacions.

6.2.5 Revistes

El món de les revistes és completament diferent, com veurem a continuació. La majoria de les revistes que hi ha en l'actualitat, i les que més es veuen, són revistes femenines, cosa que fa que aquest cas es diferenciï molt clarament de la resta de mitjans. La principal explicació és que com que la majoria d'aquestes revistes s'adrecen de forma intencionada a les dones és millor que estiguin encapçalades per les mateixes dones. Com ja he comentat anteriorment, implica aquest argument que els homes no poden llegir aquestes revistes? Implica que les dones només pel fet de ser dones han de llegir únicament aquestes revistes? O vol dir que un home periodista ben preparat no pot dirigir una revista dirigida, suposadament, a dones?

Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir les set revistes amb més repercussió i les més venudes a Catalunya: *Clara*, *Woman*, *Mía*, *Time Out Barcelona*, *Telva*, *Glamour* i *Grazia*.

Tal com mostra la figura número 24, de cada 10 càrrecs de responsabilitat de les revistes esmentades prèviament 9 estan ocupats dones sent així aquest l'únic sector diferent que la resta presentats anteriorment. En aquest cas les dones representen el 90% dels llocs de responsabilitat de les revistes mentre que els homes només representen el 10%.

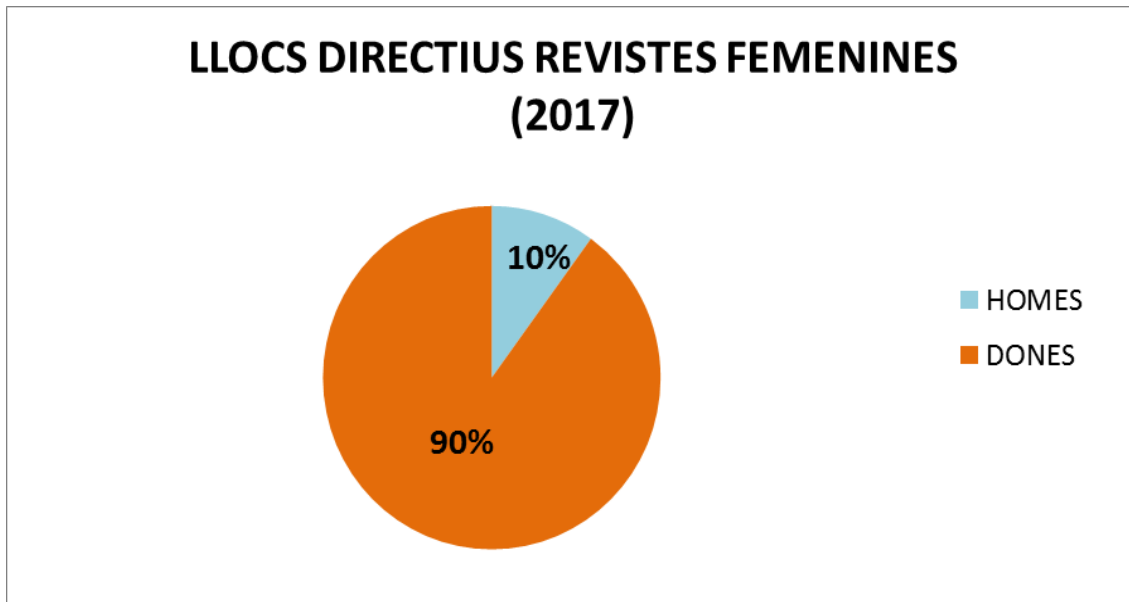


Figura 24. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

És significatiu comentar que, en aquest sentit, en el lloc de direcció la presència femenina aglutina el 100% ja que totes les revistes que he esmentat prèviament estan dirigides per una directora. El percentatge d'homes en aquest sector ve derivada de la presència masculina en els llocs de sotsdirector. També és necessari destacar el cas concret de la revista *Clara* ja que el 100% dels càrrecs directius d'aquesta publicació estan exercits per dones, sent així un exemple aïllat en comparació amb la resta de mitjans de comunicació actuals.

De la mateixa manera que abans comentava que el fet que les dones no tinguin més representació en altres sectors com els diaris o les televisions implica que no participen en la presa de decisions i en la manera d'enfocar el tractament de les notícies, en aquest cas són únicament les dones les que escullen la línia editorial dels mitjans que dirigeixen ja que són majoria i tenen un poder aclaparador.

No puc deixar de comentar que tot i que en aquest sector la presència femenina és majoria, no s'ha d'oblidar que en els consells d'administració dels grups editorials d'aquestes publicacions (RBA, Planeta o Grupo Zeta) estan ocupats, en una àmplia majoria, per homes.

6.2.6 Agències de notícies

Les agències de notícies són un bon exemple de mitjà equilibrat. Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir les tres agències de notícies més importants a nivell català: l'*Agència Catalana de Notícies (ACN)*, l'*Agència EFE* i *Europa Press*.

El gràfic mostra com la presència femenina en els llocs directius de les agències de notícies és d'un 46% mentre que la presència masculina és d'un 54%. Tot i que els homes segueixen sent majoria, és notori el progrés que les dones han fet en aquest sector arribant a una equitat gairebé real (50% de presència d'ambos sexes).

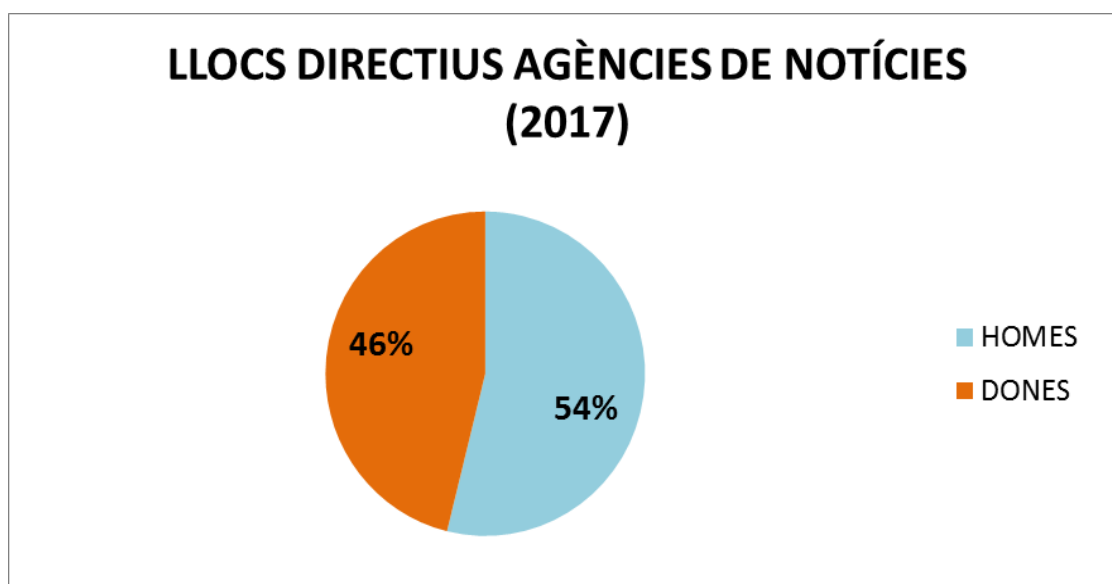


Figura 25. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

Cal tenir en compte, però, que d'aquestes tres agències només una –l'Agència Catalana de Notícies- treballa exclusivament l'àmbit de Catalunya. Justament per aquesta raó és per la qual crec que, en comparació amb altres agències, aquesta ha començat a incloure de forma paritària als homes i les dones en la seva agència de notícies. La seva curta història fa pensar que al crear-se en un moment en que les dones ja eren majoria a les facultats de periodisme aquestes s'han pogut incloure en aquest sector sense cap mena de problema. Els llocs directius de l'ACN estan representats de forma igualitària per homes i dones aconseguint un equilibri que costa veure en la resta d'agències de notícies i en la resta de mitjans de comunicació.

El fet que l'ACN aconsegueixi l'equilibri als llocs directius entre homes i dones és, sens dubte, una molt bona notícia per a les altres agències de notícies i per a, en general, els altres mitjans de comunicació de Catalunya.

6.2.7 Premsa esportiva

No és cap novetat dir que el món de l'esport és un sector masculinitzat. Històricament aquest món ha estat protagonitzat per homes, explicat per homes i dirigit, casi exclusivament, als homes. Inevitablement, aquest esquema s'ha anat repetint al llarg de la història sent gairebé una tasca impossible variar els índexs de presència masculina i de la nul·la presència femenina. Per a la realització d'aquest estudi he decidit escollir els tres diaris esportius més llegits a Catalunya: *l'Sport*, *El Mundo Deportivo* i *L'Esportiu*.

Aquest tipus de premsa es caracteritza per l'absència total de les dones. Segons un estudi publicat l'any 1998 per l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya, la presència de les dones a les pàgines d'esport era únicament del 3,13% (Associació de Dones Periodistes, 1998:89). Malgrat l'existència actual de multitud d'esportistes dones i la multitud de reptes als quals elles s'enfronten i guanyen la seva presència segueix sent limitada, i més encara si es compara amb la dels homes.

A banda d'això, hi ha una certa tendència a sensacionalitzar les notícies esportives quan la protagonista és una dona, cosa que a la inversa no passa. A les notícies esportives on elles són les protagonistes es dona èmfasi a la seva vida personal, a la seva roba, entre d'altres mentre que quan ells són els protagonistes es parla del seu esforç, el que han aconseguit, la lluita que han hagut de perseguir o els gran reptes que aquell home té al davant.

Si buscar dones a les redaccions ja és una tasca difícil, al contrari que en els sectors que he analitzat prèviament, encara és més complicat trobar dones que exerceixen càrrecs de responsabilitat en els diaris esportius. Segons les dades recopilades, el 100% dels llocs directius dels diaris esportius analitzats estan ocupats per homes sent 0% la presència femenina, tal com es pot veure en el següent gràfic.

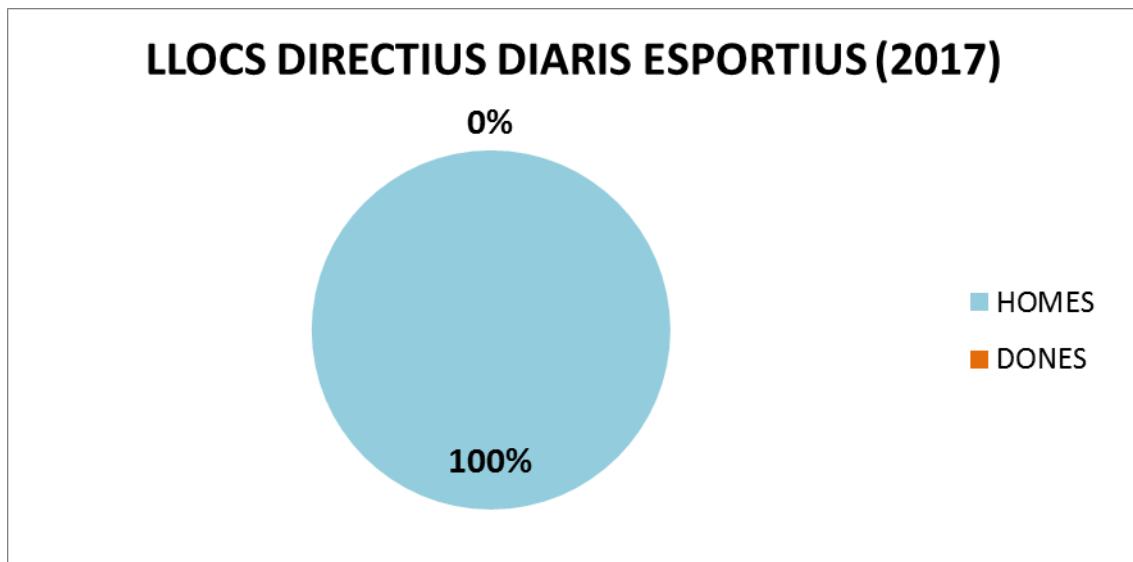


Figura 26. Gràfic de la presència de les dones als llocs directius . Font: Elaboració pròpia.

6.2.8 Càmput global de la presència de la dona als càrrecs de responsabilitat dels mitjans de comunicació actuals

Un cop realitzat l'anàlisi desglossat de cada sector dels mitjans de comunicació, es pot fer un càmput global que ens mostri quin és el percentatge d'homes que ocupen llocs de responsabilitat en els mitjans de comunicació i quina és la presència de les dones. La xifra final que demostra quina és l'actual presència femenina en els llocs directius dels mitjans i quina és la presència masculina és la que es pot veure en la figura número 27. Així doncs, els homes representen el 68% dels llocs directius de tots els mitjans de comunicació citats anteriorment mentre que les dones només representen el 32%, és a dir, una xifra notablement desigual que afavoreix als homes i que queda lluny de l'equilibri somiat (representació del 50% de cada gènere).

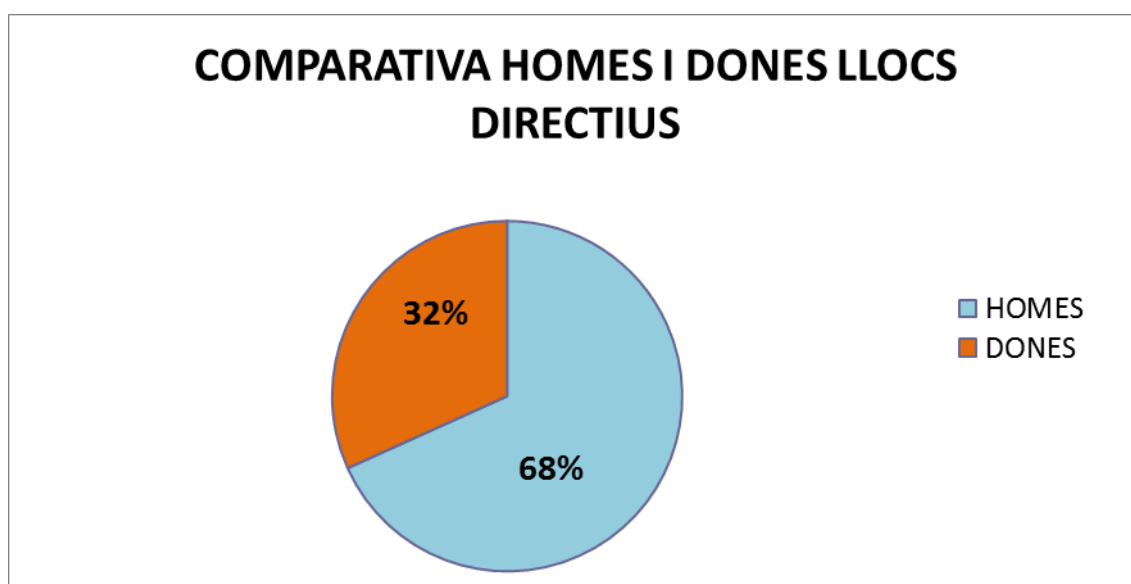


Figura 27. Gràfic del càmput final de la presència de les dones als llocs directius .
Font: Elaboració pròpia.

En aquest sentit, s'ha de comentar que la xifra de les dones arriba al 32% gràcies a que els llocs directius de les revistes analitzades estan ocupats per dones ja que si no incloïes aquest apartat en el càmput final les xifres finals dels llocs directius dels mitjans de comunicació serien: una presentació masculina del 78% i una representació femenina del 22%.

L'ordre de més a menys presència de dones periodistes als llocs directius segons el mitjà és: les revistes femenines, les agències de comunicació, la ràdio, la premsa escrita diària en paper, la premsa diària digital, la televisió i per últim la premsa escrita esportiva. Es pot observar com els mitjans de comunicació tradicionals, com la ràdio, la televisió i la premsa escrita en paper, no han evolucionat gaire pel que fa a la inclusió de la dona als llocs de poder evitant així que aquestes progressin en el seu ofici i puguin prendre decisions en el mitjà de comunicació en el qual treballen.

La premsa esportiva segueix estancada, de la mateixa manera que ho va estar per incloure dones en les seves redaccions creant un nou “sostre de vidre” que incapacita a la dona per treballar en aquest sector pel fet de ser dona. Una autèntica barbaritat pròpia de segles passats.

D’igual manera considero casi inadmissible l’argument de que en les revistes pensades, se suposa, únicament per dones és millor que treballin les dones perquè crec, i vull creure, en el progrés de la societat i de la ment de les persones. Crec que tothom que estigui ben preparat i que treballi amb respecte els temes i als lectors que ho llegiran pot escriure sobre qualsevol aspecte estigui a qui estigui destinat.

Sorprèn que la premsa diària en paper no hagi augmentat la xifra femenina als llocs de poder al llarg dels anys Tot i que és cert que a les redaccions dels mitjans la xifra de dones ha augmentat notablement, la presència femenina als llocs de responsabilitat es queda en un baix 20%.

La ràdio i la televisió presenten dades que deixen la figura de la dona en una molt mala posició. Tot i incorporar la figura de la dona en els seus mitjans de comunicació, la presència femenina als llocs de responsabilitat queda reduïda d’una manera que repercuteix la seva imatge negativament. El fet de no tenir més dones en els alts càrrecs directius de les televisions o de les ràdios fa pensar la manera en la qual aquests mitjans de comunicació tracten la informació, busquen la informació i inclús la editen i no pel fet de que els homes periodistes no siguin responsables, eficients i professionals sinó perquè en multitud de temes la visió masculina i la visió femenina de les coses fa que determinats temes es tractin de formes molt diferents. Seria doncs bo que en els als càrrecs de responsabilitats dels mitjans de comunicació la representació masculina i femenina estigui a la par, cosa que pel que sembla encara no passarà.

Potser pel fet de ser un sector més modern o on es treballa de forma més autònoma, les agències de notícies han estat el sector més equilibrat de tots. Un 54% d’homes i un 46% de dones formen aquestes agències que han començat a reflectir una realitat que cada vegada és més notòria en aquest món: les dones són majoria i aquesta dada s’ha de reflectir en els òrgans directius dels mitjans de comunicació o, si més no, ha de començar a semblar-se o a igualar-se a la dels homes.

Tot i que la presència de la dona en els llocs de poder no s’equipara a la dels homes, tenen molta presència les dones pel que fa a les peces periodístiques que es publiquen dia a dia? Són elles les que, tot i tenir menys representació als òrgans directius, més notícies publiquen, més participen a les tertúlies, més espais d’opinió ocupen i, en definitiva, les que tenen més visibilitat? O les xifres estan igualades, en aquest cas, amb les dels homes?

6.3 Els espais d'opinió

En el periodisme hi ha seccions especialment dedicades a la opinió que permeten que els professionals mostrin de manera clara la seva opinió respecte a un determinat tema. Sens dubte, la premsa escrita és el mitjà de comunicació que més espai dedica a la opinió, seguidament de les seccions o els programes que a la ràdio i a la televisió se li consagren.

Als diaris fa molt de temps que les pàgines d'opinió s'han erigit en protagonistes ja que els lectors, en moltes ocasions, trien el diari que compren i que llegeixen pels autors que en ell escriuen la seva opinió. A més, aquestes seccions, com per exemple les columnes d'opinió, serveixen per reforçar la línia editorial del diari i per incentivar el debat.

Per un altre part, les ràdios i les televisions adopten formats adients al seu mitjà i, a banda de les entrevistes en les quals també s'inclouen les opinions del entrevistat, fan molt ús de taules rodones, debats, tertúlies, entre d'altres. Aquestes noves modalitats serveixen per augmentar els canals d'opinió i conviuen amb els sistemes tradicionals augmentat així els espais d'opinió fomentant en la societat la idea de que es necessari conèixer el món per poder opinar, que hi ha opinions diverses i s'han de respectar totes i ensenyant la manera en que dues posicions contradictòries es poden escoltar i respectar. Tot i aquesta última afirmació es dóna, segons el meu parer, en molt pocs casos.

Per regla general els homes fan grans esforços per fer-se sentir, arribant inclús als crits i a les descalcificacions personals, mentre que les dones que participen en els espais d'opinió de les ràdios i les televisions tenen el costum de convidar a la calma educadament, demanar la paraula i inclús participar poc al constatar que no són escoltades o que són menyspreades quan aconsegueixen dir la seva.

De fet, la periodista Marta Corcoy, en una entrevista concedida a l'autora d'aquest treball, assegura que "les dones no van a tantes tertúlies perquè som molt exigents, molt responsables i les dones van a les tertúlies a parlar del que saben, perquè saben que poden aportar alguna cosa. En canvi, els homes van a parlar de tot. En aquest sentit, crec que les dones hem d'anar més i ens ho hem de creure més perquè sabem molt i hem de pensar que sobre el que parlarem, sabem. A vegades sembla que si una cosa la diu un home té valor però les coses que diuen les dones tenen també molt de valor". (Corcoy, Comunicació personal, 23 de març de 2017)

Perquè quina és la situació actual de les dones en els espais d'opinió?

6.4 #OnSónLesDones

La creació de la plataforma #OnSónLesDones respon a l'última pregunta que m'he fet. Les dones tampoc tenen la mateixa representació en els espais d'opinió que els homes. Les xifres demostren una desigualtat molt més que notòria, una presència d'opinadors masculins -tal com diuen elles- en els mitjans de comunicació aclaparant front a una presència mínima de les dones.

La iniciativa #OnSónLesDones va néixer a finals del mes de juny del 2016 quan, tal com explica la periodista i coordinadora del màster sobre Gènere i comunicació a la UAB Isabel Muntané en una entrevista concedida a l'autora d'aquest treball, “ens trobem unes quantes tuitejant amb el hashtag #OnSónLesDones una tertúlia que es feia al Punt Cat de TV3 en la qual hi havia molt poca presència femenina”. (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

D'aquesta manera va començar un moviment autogestionat que actualment aglutina a 50 dones que treballen per denunciar la manera sistemàtica que tenen els mitjans de comunicació de discriminar a les opinadores en els seus programes i/o diaris. La seva feina consisteix en fer el recompte mensual, durant un any, del nombre d'opinadors masculins i femenins que apareixen en els diferents mitjans de comunicació de Catalunya, separar-los per gènere i publicar els resultats tant al seu bloc² com a les seves xarxes socials tot interpel·lant els mitjans.

Per a realitzar aquest recompte, el moviment #OnSónLesDones va crear uns criteris que estan publicats al seu bloc³ que també tenen molt presents les lleis d'igualtat d'àmbit català i estatal com per exemple la Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes⁴, la qual considera que un mitjà és paritari quan cap dels dos sexes no està representat per sota del 40% ni per sobre del 60%. Es consideraria que s'ha aconseguit la paritat real quan ambdós sexes estiguessin representats amb un 50% cadascun. Sobre aquest fet, la periodista Isabel Muntané recalca que: “Tenim bones lleis per aconseguir la paritat però el que passa és que si no es pressuposten no es poden desenvolupar. Ara estem millor que fa uns anys però no és la situació ideal. La majoria dels mitjans de comunicació, a banda de la seva responsabilitat social i ètica, incompleixen la Llei d'igualtat i tots els que reben recursos públics l'haurien d'acatar. Però està clar que no ho compleixen perquè no hi ha lleis sancionadores.” (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

² El seu bloc és www.onsonlesdones.blogspot.com.es

³ S'adjunten els criteris d'anàlisi del moviment #OnSónLesDones a l'annex del treball.

⁴ S'adjunta la Llei 17/2015 a l'annex del treball.

La Llei 17/2015 conté específicament en l'article 25 anomenat "Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació" tres apartats dirigits específicament a la representació de les dones als espais d'opinió. Els apartats C, F i H de l'article 25 d'aquesta llei recalquen la importància d'incloure a les dones en el món del periodisme. En concret aquestes apartats diuen:

C) Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.

F) Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.

H) Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques.

En aquest sentit, Muntané comenta: "L'article 25 parla de la presència de la dona en els espais d'opinió, però res més. Estar presents en els espais d'opinió és important però també hauria d'incloure més coses, les dones han d'estar presents com a veus de reportatges, com a persones entrevistades, com a protagonistes de notícies.... Però clar, és molt difícil en una societat patriarcal on no hi ha consciència de discriminació perquè no hi ha formació en gènere". (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

Segons Muntané, la filosofia del col·lectiu #OnSónLesDones és "treballar a favor de tothom per demanar que es doni veu i s'escolti també a les dones expertes als mitjans de comunicació del nostre país demostrant així que les dones estem infrarepresentades". (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

Per a Isabel Muntané, els motius pels quals hi ha més homes que dones en el periodisme són clars. "Els mitjans de comunicació són masclistes, en general a tots els àmbits laborals, perquè vivim en un sistema patriarcal que a més va de la mà del capitalisme. A més arriba un moment que les dones volen tenir criatures i és molt difícil compaginar els horaris del periodisme amb horaris de conciliació familiar, tot i que per aquesta regla de tres els homes sembla que no tinguin criatures i que no hagin de tenir cura dels seus fills ni dels seus hàbits." Per aquest motiu, Muntané recalca la importància de rebre educació amb perspectiva de gènere: "Tot això ha passat també perquè als homes, des de que són nens, els eduquen amb l'autoestima, el coneixement, la capacitat i llavors a mida que van creixent això es va incrementant i s'instaura a la societat. A les dones en canvi se les educa d'una altra manera. És important educar amb perspectiva de gènere i educar amb valors. Ara per ara, la

societat en la que naixem ens educa amb una visió masclista i patriarcal on canviar aquesta mirada requereix esforç, formació i ganes de fer-ho i, clar, demanar tot això a la gent és molt difícil.” (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

El moviment #OnSónLesDones està format únicament per dones ja que, tot i que saben que hi ha homes que denuncien també aquesta situació, creuen que han de ser les dones les que alcin la veu. Isabel Muntané ho argumenta a la perfecció: “La posició de l’home és molt còmode perquè si tu estàs al poder és molt difícil deixar anar el poder i és obvi que si han d’entrar les dones, hauran de sortir més homes. Però es tracta d’un tema de proporció, no pot ser que si casi el 70% dels graduats en periodisme siguin dones i a la professió només representem el 20%. Ara bé, si tu ets un home i estàs en una situació de poder és molt difícil lluitar contra aquesta situació perquè has de prendre molta més consciència, molta més empatia pel grup discriminat. Això és el mateix que va passar amb l’esclavisme dels EEUU. Qui va dur el moviment esclavista cap a l’alliberament? La gent negra. Clar que es va afegir gent blanca conscienciada i amb el feminisme passa el mateix, clar que hi ha homes i està bé que n’hi hagin, però qui a de dur aquest moviment i l’ha de perseguir? Les dones.” (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

Com ja he dit prèviament, aquest moviment es va crear per realitzar el recompte durant un any. És per això que no se sap quin serà el futur del moviment #OnSónLesDones. La pròpia Isabel Muntané assegura que: “Nosaltres també ens plantejem què fer quan arribem a l’any de recompte. Hi ha moltes coses a fer perquè per a que desapareguéssim la societat hauria d’haver canviat, hauria de no existir la discriminació, haurien de passar massa coses.” El que les dones que integren #OnSónLesDones tenen clar és que “tindrem un únic objectiu ja que al ser activistes és molt important i així també diversifiquem”. (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

Tot i que la situació actual de les dones en el món del periodisme és desigual, Muntané és optimista: “Jo crec en el periodisme. Cada vegada les dones surten més ben formades, cada vegada som més, cada vegada hi ha més consciència feminista, més consciència de fer un altre tipus de periodisme i això s’acabarà veient en el periodisme i s’acabarà amb aquesta situació de desigualtat de la dona.” (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

A continuació, procedeix a comentar breument el recompte que #OnSónLesDones va realitzar el passat mes de febrer del 2017 –l’últim recompte realitzat en el moment de la realització d’aquest apartat- en el qual es demostra la poca presència que les dones tenen en l’actualitat en els espais d’opinió dels mitjans de comunicació catalans.

6.4.1 Anàlisi de la presència femenina als sectors d'opinió dels mitjans de comunicació

De manera breu i concisa vull exposar quins van estar els resultats que la plataforma #OnSónLesDones van presentar en l'informe del passat mes de febrer fent referència a quina havia estat la presència femenina als diversos sectors d'opinió que existeixen actualment als mitjans de comunicació.

Seguint els criteris marcats des d'un inici per la plataforma, #OnSónLesDones van analitzar quatre sectors de la professió:

- ❖ Premsa en paper
- ❖ Premsa digital
- ❖ Ràdio
- ❖ Televisió

Establint unes variables concretes, que es poden consultar en l'informe del passat mes de febrer que està disponible al seu bloc, el col·lectiu va arribar a un seguit de conclusions que demostren la poca presència de les dones als sectors d'opinió dels mitjans.

Pel que fa a la premsa en paper, el col·lectiu va analitzar la presència de les dones als articles d'opinió publicats durant el mes de febrer a *El Periódico de Catalunya*, *l'Ara*, *La Vanguardia* i *El Punt Avui*. Segons el recompte del col·lectiu, les dones només van signar el 20% dels articles d'opinió publicats en aquestes quatre capçaleres. Una representació ínfima que segueix demostrant la poca presència que el sector femení té en aquesta professió.

La situació als mitjans digitals no varia molt. #OnSónLesDones va analitzar quatre diaris digitals que, en concret, van ser *El Nacional*, *Nació Digital*, *Vilaweb* i *Catalunya Plural*. En aquest cas, dels quatre mitjans digitals que han analitzat només un aconseguix xifres paritàries sent aquest *Catalunya Plural*. *Nació Digital* i *Vilaweb* no arriben a comptar amb un terç de dones als seus articles d'opinió mentre que *El Nacional* no supera l'11% de presència femenina.

Amb l'anàlisi que realitzen de les tertúlies radiofòniques el que queda clar és la diferència entre mitjans públics i privats. Aquest col·lectiu ha analitzat cinc programes de ràdio on es realitzen habitualment tertúlies: *El matí de Catalunya Ràdio*, *El món a RAC1*, *Via Lliure (RAC1)*, *Catalunya migdia* i *Catalunya vespre*. En aquest cas, una de les tertúlies radiofòniques que tenen lloc a la ràdio pública –*El matí de Catalunya Ràdio*– han assolit la paritat tècnica ja que té una presència femenina d'un 42%. Les altres tertúlies de la cadena pública no arriben a aconseguir la paritat tot i que tampoc

disminueixen la presència de la dona. Les dues tertúlies que tenen lloc a RAC1 tot i que augmenten el seu percentatge fins al 27%, continuen deu punts per darrere de la pública.

Per últim, el recompte de la presència femenina a les tertúlies televisives destaca que els millors resultats són per la televisió pública catalana (TV3) respecte als programes recomptats de les emissores privades i de TVE. El col·lectiu destaca que el programa *Els matins* de TV3 i el *Més 324* són els únics que aconseguixen la paritat a les seves tertúlies.

En conclusió, el conjunt d'aquestes dades reflexa un panorama que obliga a que les dones lluitin per reclamar que l'Administració obligui a complir la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones homes suspenent, segons aquest col·lectiu, els ajuts públics en forma de publicitat i subvencions a aquells mitjans que infrarepresentin l'opinió de les dones.

Aquest informe també va destacar que van ser els mitjans de comunicació públics, TV3 i Catalunya Ràdio, els que més van apostar per dones i, en conseqüència, per aconseguir la paritat. L'informe serveix també per demostrar la clara i notòria desigualtat que existeix actualment als mitjans digitals i als mitjans en paper pel que fa a la presència de la dona als espais d'opinió.

7. METODOLOGIA

Aquest treball es basa en realitzar un anàlisi sobre la situació actual de la dona al Grau de periodisme i la seva representació als mitjans de comunicació actuals. Aquestes dades estaran acompanyades, a més a més, de vint entrevistes realitzades a deu homes i deu dones periodistes que permetran comprovar quina ha estat la trajectòria professional d'aquestes vint persones a banda d'ajudar a comprendre perquè la dona periodista continua vivint en una situació de desigualtat. Aquest TFG parteix de la inquietud i de la curiositat de l'autora d'aquest treball per conèixer els motius pels quals les dones tenen menys visibilitat a qualsevol àmbit de la professió periodística tot i ser majoria al Grau de periodisme.

Un treball d'aquesta envergadura, ha de tenir una estructura base en la qual fomentar-se. En aquest cas, cal destacar dues parts fonamentals per al desenvolupament d'aquest TFG. Per una banda la part que ja hem vist **d'anàlisi de contingut** que és "el conjunt dels mètodes i tècniques d'investigació destinades a facilitar la descripció sistemàtica dels components semàntics i formals de tot tipus de missatges, i la formulació d'interferències vàlides sobre les dades reunides" (Abrego, 2011). D'altra banda, he de fer referència a una part fonamental en el meu TFG, **les entrevistes i el seu posterior anàlisi**, que han servit per saber quina ha estat la trajectòria professional de deu periodistes homes i deu periodistes dones alhora que he pogut conèixer quina és la opinió sobre la situació de la dona periodista a la professió coneixent també si personalment ells han patit algun acte de desigualtat.

7.1 Anàlisi de contingut

Aquest treball inclou diversos apartats realitzats per fer un anàlisi concís d'un determinat contingut. Per començar, s'han analitzat les xifres dels graduats de periodisme el curs acadèmic passat, és a dir, el curs 2015-2016 en totes les universitats de Catalunya on s'ofereix el Grau de periodisme. En concret, com ja he comentat anteriorment, les universitats que he analitzat i a les quals els hi he demanat les dades dels alumnes graduats en periodisme el curs passat són:

- ❖ Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
- ❖ Universitat Pompeu Fabra (UPF)
- ❖ Blanquerna - Universitat Ramón Llull (URL)
- ❖ Universitat de Lleida (UdL)
- ❖ Universitat de Vic (UVic)
- ❖ Universitat Internacional de Catalunya (UIC)

❖ Universitat Abat Oliba (UAO)

L'obtenció de totes aquestes dades m'ha permès fer una estadística pròpia, mitjançant gràfics, de cada universitat alhora que he realitzat el percentatge actualitzat de la quantitat de dones que es graduen en periodisme en comparació amb la quantitat d'homes.

La decisió de centrar-me a analitzar la situació de les dones al grau de periodisme a Catalunya i el posterior anàlisi de la seva situació als mitjans de comunicació catalans ha estat pel simple fet de proximitat amb aquests mitjans i el sentiment de pertinença davant del meu futur com a dona i com a futura professional de la informació, és a dir, com a periodista.

Cal dir que també he utilitzat dades públiques de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), la web de l'estadística oficial de Catalunya (Idescat) i de la *Asociación de la Prensa de Madrid (AMP)* que m'han servit per analitzar la situació laboral actual de les dones i els homes periodistes.

Per fer la radiografia global de la situació de la dona en el periodisme he utilitzat estudis i informes creats amb anterioritat. Sobretot, però, he utilitzat la versió de pagament de l'*Informe Anual de la Profesión Periodística* de l'any 2016 publicat per la *Asociación de la Prensa de Madrid (APM)*.

L'anàlisi dels resultats obtinguts en el sondeig que vaig realitzar a una petita mostra de la societat també l'he realitzat mitjançant un recompte de les respostes en un document Excel per després realitzar diferents gràfics que han permès ordenar i analitzar els resultats.

Pel que fa a l'anàlisi dels llocs directius, la metodologia que he dut a terme ha estat comprovar un a un els noms dels principals llocs directius dels mitjans analitzats mitjançant les manxetes dels diaris, la informació de la seva pàgina web o mitjançant trucades telefòniques als propis mitjans per tal d'esbrinar quines eren les persones que ocupaven aquests càrrecs. En aquest cas, he analitzat els següents mitjans de comunicació entre els quals hi ha diaris, portals webs, ràdios, televisions, revistes i agències de notícies:

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ❖ Diari Ara | ❖ El Nacional |
| ❖ El Periódico de Catalunya | ❖ Catalunya Plural |
| ❖ La Vanguardia | ❖ 324.cat |
| ❖ El País | ❖ TV3 |
| ❖ El Punt Avui | ❖ Canal 324 |
| ❖ Nació Digital | ❖ TVE |
| ❖ Vilaweb | ❖ 8TV |

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| ❖ Catalunya Ràdio | ❖ Revista Woman |
| ❖ RAC1 | ❖ Revista Grazia |
| ❖ Onda Cero | ❖ Agència EFE |
| ❖ Ràdio Barcelona – La Ser | ❖ ACN |
| ❖ Radio Nacional de España (RNE) | ❖ Europa Press |
| ❖ Revista Time Out Barcelona | ❖ Mundo Deportivo |
| ❖ Revista Clara | ❖ Sport |
| | ❖ L'Esportiu |

Per últim, també he realitzat en aquest present treball un breu anàlisi sobre la presència de la dona en els espais d'opinió dels mitjans de comunicació actuals. Per a dur a terme aquest anàlisi he utilitzat les dades que el col·lectiu #OnSónLesDones publica mensualment a la seva pàgina web.

7.2 Entrevistes en profunditat

Sens dubte, el pilar fonamental del present treball es basa en la part pràctica que consisteix en la realització de deu entrevistes a dones i deu entrevistes a homes per tal de poder conèixer la seva trajectòria professional com a periodista alhora que busco esbrinar la seva opinió al respecte de tota aquesta realitat que viuen, a dia d'avui, les dones periodistes. El principal objectiu d'aquestes entrevistes consisteix en extreure elements per aprofundir en els aspectes teòrics i pràctics del treball en qüestió.

Segons el director del Departament de Sociologia de la Universitat d'Alacant, Daniel La Parra Casado, una entrevista en profunditat és “un diàleg preparat, dissenyat i organitzat en el que els rols d'entrevistador i entrevistat no desenvolupen posicions simètriques. Per tant, suposa una conversació amb fins orientats als objectius d'una investigació social”. (La Parra Casado, 2010)

A banda de les vint entrevistes que componen la part pràctica del meu treball, he realitzat dues entrevistes a periodistes expertes en qüestions de gènere que m'han servit per contextualitzar i per justificar alguns dels apartats d'anàlisi de continguts. És a dir, per a dur a terme aquest treball he realitzat en total vint-i-dues entrevistes.

Cal dir que totes les entrevistes han sigut semiestructurades ja que aquestes “són aquelles que ofereixen un cert grau de flexibilitat acceptable, a la que mantenen la suficient uniformitat per aconseguir interpretacions d'acord amb els propòsits de l'estudi”. (Díaz-Bravo, 2013)

Totes les entrevistes que he fet per a realitzar aquest treball han estat concertades personalment mitjançant el correu electrònic i, tot i que la majoria les he fet presencialment, també he realitzat entrevistes telefòniques i mitjançant el correu electrònic. De les 20 entrevistes realitzades a periodistes professionals, concretament,

he realitzat 12 entrevistes presencials, 5 telefòniques i 3 via correu electrònic.

Les entrevistes que he realitzat a les periodistes expertes en desigualtats de gènere també van ser concertades per correu electrònic tot i que, en aquest cas, la primera entrevista la vaig fer presencialment mentre que la segona la vaig fer telefònicament.

Per començar vaig entrevistar a la periodista Isabel Muntané, co-directora del Màster Gènere i Comunicació de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i professora associada a la Facultat de Ciències de la Comunicació. L'Isabel Muntané és també una de les fundadores i col·laboradores de la plataforma #OnSónLesDones de la qual ja he parlat en un dels apartats del present treball.

Com a experta també he entrevistat a la periodista Marta Corcoy, professora associada a la UAB i co-directora del Postgrau de Periodisme temàtic i de proximitat de la mateixa universitat. A més a més, la Marta Corcoy és tresorera de l'Associació de dones periodistes de Catalunya i és membre del Consell de redacció de la revista Dones dossier i Dones digital.

Pel que fa a l'apartat pràctic d'aquest TFG, la mostra d'entrevistats que he escollit han estat vint periodistes que, tal com ja he dit, han estat repartits entre deu dones i deu homes d'aproximadament les mateixes edats. En aquest sentit, els periodistes entrevistats es dediquen, o s'han dedicat, professionalment al món de la ràdio, la televisió i/o la premsa escrita. En algun dels casos, tal com es pot comprovar en el llistat que adjunto a continuació, algun dels entrevistats també ocupa en l'actualitat un càrrec directiu d'un mitjà de comunicació. Cal dir que les preguntes que he realitzat en les entrevistes han estat les mateixes ja que considerava que per comprovar les trajectòries professionals i la opinió que aquests professionals tenen sobre les desigualtats existents en el periodisme actual en qüestió de gènere era millor seguir el mateix model de qüestionari en totes les entrevistes⁵. He de dir, però, que no en totes les entrevistes he pogut realitzar totes les preguntes per limitació de temps o pel simple fet de que he fet repreguntes que em semblaven molt interessants basant-me en les respostes que anaven donant els entrevistats. A més, en algunes entrevistes no he realitzat totes les preguntes ja que les respostes a aquestes ja havien estat donades prèviament, motiu pel qual no creia convenient realitzar específicament preguntes que tornessin a tractar temes ja comentats en l'entrevista.

Cal dir que prèviament a posar-me en contacte amb els vint entrevistats escollits, vaig realitzar un llistat amb més de deu periodistes de cada sexe buscant periodistes sèniors, joves, i acabats de graduar amb l'objectiu d'obtenir perspectives diferents sobre aquest tema però intentant poder comparar trajectòries similars.

⁵ Adjunto el model de qüestionari utilitzat en les entrevistes a l'annex del treball.

8. CRONOGRAMA DEL TREBALL FINAL DE GRAU (TFG)

CALENDARI TREBALL DE FINAL DE GRAU	
SETEMBRE	Selecció del tutor/a
OCTUBRE	Recerca del tema del Treball de Final de Grau (TFG)
NOVEMBRE	Primera reunió amb la tutora Proposta final del tema del Treball de Final de Grau (TFG)
DESEMBRE	Recerca d'informació sobre la situació de la dona en el periodisme actual Realització problemàtica d'investigació
GENER	Recerca d'informació sobre la situació de la dona en el periodisme actual Recerca de les dades universitàries a Catalunya
FEBRER	Recerca de les dades universitàries a Catalunya Realització d'entrevistes Anàlisi dels llocs directius que ocupen les dones en els mitjans de comunicació Realització del sondeig
MARÇ	Realització d'entrevistes Redacció del marc teòric Anàlisi dels llocs directius que ocupen les dones en els mitjans de comunicació Anàlisi dels resultats obtinguts amb el sondeig
ABRIL	Realització d'entrevistes Anàlisi dels llocs directius que ocupen les dones en els mitjans de comunicació Anàlisi de la presència de la dona als espais d'opinió als mitjans de comunicació catalans
MAIG	Redacció treball escrit Entrega i correcció del treball final del treball per part de la tutora
JUNY	Entrega i Exposició del Treball de Final de Grau (TFG)

9. TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS DE VINT PERIODISTES

A continuació s'adjunten les entrevistes realitzades als següents vint periodistes:

Dones periodistes:

- ❖ Lúdia Heredia → Actual presentadora del programa Els Matins de TV3.
- ❖ María José Gómez → Actual directora de la revista *Time Out Barcelona*.
- ❖ Esther Vera → Actual directora del diari *Ara*.
- ❖ Nereida Carrillo → Actual col·laboradora al diari *Ara* i docent al grau de Periodisme a la UPF, UAB i UOC.
- ❖ Rosa Quitllet → Actual editora de l'informatiu cap de setmana Catalunya de Radio Nacional de España (RNE) i docent al grau de Periodisme a la UAB.
- ❖ Margarida Solé → Periodista jubilada.
- ❖ Assumpció Maresma → Actual editora del diari digital *Vilaweb*.
- ❖ Mercè Ibarz → Actual articulista d'opinió al diari *El País* (Edició Catalunya) i al diari digital *Vilaweb*.
- ❖ Laia Forès → Actual corresponsal a Brusel·les del diari *Ara*.
- ❖ Núria de José → Actual responsable del departament de coordinació d'informatius de la Xarxa Audiovisual Local i secretària a la junta del Col·legi de Periodistes de Catalunya.

Homes periodistes:

- ❖ Enric Calpena → Actual presentador del programa En guàrdia! de Catalunya Ràdio i docent al grau de Periodisme a la Blanquerna.
- ❖ Jaume Soriano → Actual docent al grau de Periodisme a la UAB.
- ❖ Ferran Casas → Actual sotsdirector del diari digital *Nació Digital*.
- ❖ Xavier Rosiñol → Actual sotsdirector del programa Els Matins de TV3.
- ❖ Ramón Besa → Actual redactor en cap del diari *El País*.
- ❖ Pere Franch → Actual docent al grau de Periodisme a la Blanquerna.
- ❖ Jordi Mèlich → Actual treballador al centre d'innovació Torre Barrina de l'Hospitalet de Llobregat i col·laborador al programa Tot Gira de Catalunya Ràdio.
- ❖ Jordi Cortada → Actual sotsdirector al diari *Ara*.
- ❖ Marçal Sintès → Articulista al diari *El Periódico* i al diari digital *Món* i director del Grau de Periodisme de la Blanquerna.
- ❖ Joaquim Cuixart → Actual redactor d'informatius de TVE i docent al grau de Periodisme a la Blanquerna.

Cal dir que les entrevistes estan barrejades entre dones i homes ja que he volgut relacionar els entrevistats per la seva edat per poder comparar quines han estat les seves trajectòries i quina opinió tenen sobre la situació de la dona al periodisme actual.

“Perquè no podem anar a donar la nostra opinió les dones sense ser menyspreades?”

Marga Solé. 69 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1970. Periodista jubilada. Delegada de gènere del Col·legi de Periodistes de Catalunya.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Jo sincerament vaig aprendre molt més fent de corresponsal i a la redacció que el que m'ensenyaven a la universitat, a més, en aquell moment la mentalitat era molt de premsa escrita. La preparació te la donava molt la pràctica, per això tothom volia buscar ràpidament al final de la carrera alguna feina.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Jo ja treballava abans d'acabar la carrera, al *Noticiero Universal*.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Això de ser becari va arribar més tard. Els meus principis en el món laboral van ser com a *freelance*, allò de ser corresponsal de zona i et pagaven a tant la peça. Quantes més cròniques escrives i més els hi agradessin, més feina et donaven. Així van ser els meus primers treballs.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

La que més m'ha donat transcendència i notorietat periodísticament és *El Periódico de Catalunya* i quan vaig ser directora de la ràdio l'Hospitalet.



Imatge 3. Marga Solé. Extret del blog “Per un Col·legi útil per a tothom”. Copyright “Per un Col·legi útil per a tothom”.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

Vaig ser una temporada corresponsal de *La Vanguardia* i també amb un programa de televisió que es feia a TVE, que es deia *Giravolt*. A vegades, saltejava feines amb un pseudònim. L'any 1978 va néixer *El Periódico de Catalunya*, i jo vaig treballar allà a les seccions del Baix Llobregat i l'Hospitalet però després a l'any 1985 em van fer una oferta per anar de cap d'informatius a Ràdio Hospitalet. En aquella època era una emissora municipal bastant importat i em vaig canviar. Vaig estar 15 anys i vaig arribar a ser directora general. Llavors a la meua època de directora de ràdio, amb el tema de les dones i homes, vaig fer una xarxa de corresponsals i he de dir que la majoria eren dones.

“El sostre de vidre no s’ha acabat de trencar”

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Jo, com a delegada de gènere del Col·legi de Periodistes de Catalunya, i també com a membre del col·lectiu de Dones Periodistes de Catalunya, puc dir que jo crec que ara cada cop hi ha menys masclisme, a no ser que sigui periodisme groc. Però es que quan jo estudiava, érem 4 o 5 dones a la universitat i tota la resta eren homes, no hi havia dones, o sigui que era totalment impensable que els càrrecs els ocupessin les dones. Ara jo no veig tanta discriminació perquè, cada any, surten de la facultat moltíssimes més dones que homes però clar treballant, perquè càrrecs directius... El sostre de vidre no s’ha acabat de trencar, és a dir, no hem donat el salt qualitatiu, perquè si numèricament som més, a veure perquè no som també més pel que fa als càrrecs directius.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Sí, a les tertúlies. Jo ho he denunciat moltes vegades, perquè és una vergonya. Perquè no podem anar a donar la nostra opinió les dones sense ser menyspreades?

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

No, perquè per exemple a l'Associació de Periodisme de Catalunya a les reunions i les assemblees que fem sempre som les mateixes, hi ha algun home que es deixa caure, però com són “*cosas de mujeres*” sempre som les mateixes. Jo crec que als homes els hi va de conya. Les dones sabem, d'alguna manera, que si et conviden a alguna tertúlia o alguna cosa així, és per omplir la taula i quasi que et tracten de “*mujer florero*”. Les dones sí que ho denuncien però és molt difícil perquè on vas? Com ho denuncies? Però com no és tan greu el tema, doncs ho vas deixant.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo crec que no, crec que en el món del periodisme estem igual a igual a nivell de periodistes perquè ja et dic, les dones estan igual o millor preparades que els homes, però el que passa és que no tenen la promoció que tenen els homes.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Mira, si et sóc sincera, per amiguisme, perquè els homes són molt corporatius i després estan molt més units que les dones, perquè nosaltres, i m'incloc jo també, si veiem que una es despunta, no la promocionem per si et fa ombra, i ells a l'estar molt units, doncs es promocionen entre ells.

“Les dones estan igual o millor preparades que els homes, però el que passa és que no tenen la promoció que tenen els homes”

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Jo crec que la solució per modificar aquesta situació es que canviïn els cànons, i que d'alguna manera les empreses considerin els homes i les dones de igual a igual. Però això comença per la mentalitat de les mateixes famílies, perquè una noia que es jove, es casa i té criatures, l'home hauria d'agafar les mateixes baixes que la dona quan el nen estigui malalt, i això em sap greu dir-ho però no ho hem aconseguit.

Tornaria a triar aquest ofici?

La tornaria a escollir perquè jo crec que es la professió de la meva vida.

“Crec que la dona es mereix més rellevància i importància; que no la tingui depèn d’ella en part i de les circumstàncies”

Ramon Besa i Camprubí. 58 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1981. Treballa com a redactor en cap del diari *El País* i és professor de periodisme a la Blanquerna.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

En aquell temps –parlem a partir de l’any 1975–, al igual que molts altres, estudiava la carrera de periodisme i treballava en premsa escrita. Més que una carrera, era un ofici que s’aprenia a les redaccions dels diaris. L’assistència a les classes no era regular, depenia del professor i de la matèria. La carrera l’anàvem portant



Imatge 4. Ramon Besa. Extret del portal web *Vozpópuli*. Copyright *Vozpópuli*

fins que l’acabàvem o no, depenia de l’evolució de la feina; jo la vaig acabar tard.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d’un altre àmbit?

Vaig anar estudiant i treballant i vaig trobar feina fixa abans d’acabar la carrera; en aquells moments no és necessitava el títol per exercir la professió.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

La primera feina va ser de corresponsal del Lluçanès de *El 9 Nou* l’any 1978 i ens varen assignar un sou de 25 pessetes per notícia. I les col·laboracions com a corresponsal d’Osona de *Mundo Diario*, conjuntament amb Salvador Sala, les cobràvem quan podíem.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

No sabia dir-li. Cada una té la seva cosa i importància. Jo diria, de totes maneres, ser redactor en cap d'esports del diari *El País* i específicament quan vàrem crear una secció molt específica, amb molt bona informació i opinió: parlo de quan col·laboraven Vázquez Montalbán, Vila-Matas, Sergi Pàmies i progressivament Enric González, Jordi Puntí, Guillem Martínez, Daniel Vázquez.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

Vaig començar a *El 9 Nou*, vaig ser col·laborador de *Mundo Diario* i Europa Press, després vaig passar al diari *Avui*, d'on vaig ser redactor en cap, i el 1986 vaig entrar a *El País*. He col·laborat i col·laboro a Catalunya Ràdio i a la SER. I ara també sóc professor de periodisme de la Blanquerna.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Diria que el periodisme esportiu encara fa pudor de calçotets i no sóc partidari de les quotes. Crec que la dona es mereix més rellevància i importància; que no la tingui depèn d'ella en part i de les circumstàncies. Entenc que amb el periodisme s'està frivolitza massa. En qualsevol cas he conegut dones periodistes que han estat pioneres: Isabel Bosch, Mercedes Milà, Olga Visa. Encara hi ha masclisme, però no és només per culpa dels mascles. La qüestió es saber detectar el talent sense mirar si és dona o home. A la secció d'esports de *El País* Catalunya sempre hi ha hagut dones periodistes.

**“Encara hi ha masclisme, però no és només per culpa dels mascles.
La qüestió és saber detectar el talent sense mirar si és dona o
home.”**

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

No sabia dir-te. Hi ha casos i casos, no es pot generalitzar. De vegades hi ha periodistes que ho denuncien i no tenen raó i d'altres que callen i ho haurien de denunciar. Tot plegat depèn molt de l'empresa i del mitjà; no és el mateix la premsa, la ràdio o la televisió. En qualsevol cas és bo que se'n parli i es discuteixi perquè tothom hi reflexioni i obri en conseqüència.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

No, o jo no li considero pas. El problema és que tendim a simplificar les coses i a futbolitzar els esports. I això es perillós perquè si futbolitzem pensem que els homes estan més preparats que no pas les dones.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

És veritat; costa molt trobar una dona periodista que dirigeixi un mitjà, però crec que es un greuge que s'està corregint i més als mitjans estrangers. Esperem que es normalitzi amb el temps.

“Costa molt trobar una dona periodista que dirigeixi un mitjà, però crec que es un greuge que s'està corregint i més als mitjans estrangers.”

Veient tota aquesta situació, tornaria triar aquest ofici?

Sí, i tant. No sé fer res més.

“La misogínia campa molt”

Mercè Ibarz. 62 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1976. Articulista d'opinió a *El País* i al portal digital *VilaWeb*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Era el començament dels estudis universitaris de periodisme, sóc de la primera promoció. Tot era força improvisat, un pèl estrany, però en tinc bon record.



Imatge 5. Mercè Ibarz. Extret de la pàgina web del diari Núvol. Copyright Núvol

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Vaig començar a treballar en un diari, l'*Avui*, fins i tot abans de llicenciar-me. La meva generació es va beneficiar dels nous diaris i revistes que van aparèixer arran de la mort del dictador.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Era el que llavors es deia 'contracte de prova', de tres mesos. Vaig començar al maig i a l'agost vaig entrar en plantilla.

“El sexisme en periodisme es nota sobretot en la poca consideració respecte de la feina i les opinions que manifesten les professionals”

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Periodisme cultural, que exerceixo des del 1981. Ara, la crítica cultural com a articulista. Si et refereixes a càrrecs, he estat cap de secció. Sempre he preferit, però, treballar pel meu compte més que no pas dirigir una secció.

En quins altres mitjans de comunicació ha treballat com a periodista i quina feina ha exercit en cada un d'ells?

A l'Avui vaig treballar deu anys, fins el 1986. Vaig passar després a la plantilla del *Diari de Barcelona*, també en català, fins el 1989. Després em vaig fer col·laboradora externa i vaig treballar durant vint anys per a *La Vanguardia*, en diferents suplementos, sobretot el *Magazine*, fent cròniques d'art i exposicions fins el 2009.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Continua molt masculinitzada, sí. Només cal veure el poc pes de les periodistes en els àmbits de direcció i de les responsabilitats en matèries considerades importants com la informació política, l'econòmica, la d'opinió i fins i tot la d'esports.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat, ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Fa molt temps que sóc col·laboradora externa i no tinc nocions directes del que passa a les redaccions. El sexisme en periodisme, com en tants àmbits, es nota sobretot en la poca consideració respecte de la feina i les opinions que manifesten les professionals del periodisme. En seccions que no donen cap canxa a les periodistes i a les opinadores, en apartats importantíssims dels mitjans que no volen donar espai a les dones. El sistema periodístic et dona feina, sí, però no pas gaire reconeixement professional, perquè aquest sempre l'assoleixen d'altres col·legues masculins. Aquest em penso que és el punt central del que ens passa a les dones en molts camps professionals. La misogínia campa molt.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

El que trobo greu és que només les dones ens n'hàgim de queixar. És una qüestió cultural i política seriosa que afecta tota la societat i, ben en particular, la joventut que us prepareu per entrar en el camp professional. És una qüestió de futur, cal canviar tot això.

“El que trobo greu és que només les dones ens n'hàgim de queixar”

Creu que en l'actualitat es considera, de forma global, inferior a la dona en el món del periodisme?

És una forma de dir-ho, sí.

Els hi costa més a les dones triomfar en el món del periodisme que als homes?

Com en tots els altres camps professionals. Fins en la medicina, professió molt feminitzada, la majoria de directius i responsables polítics són homes.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes.

Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Per les traves que hi troben, que són subtils, i que potser es poden resumir en una: per la misogínia imperant. Els homes prefereixen els homes.

Veient tota aquesta situació, tornaria triar aquest ofici?

No el vaig triar pensant en tot això, el vaig triar per escriure i, doncs, sí, el tornaria a triar.

Què li demanaria a la professió per modificar aquesta situació de desigualtat?

Més consciència de la misogínia imperant, o sigui: menys misogínia.

“El volum de feina que pot tenir un director d’un mitjà és més assumible per un home que no pas per una dona”

Enric Calpena. 56 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1983. Treballa com a docent a la Blanquerna.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Molt fàcil. Perquè clar ara les coses han canviat molt, abans era una carrera molt teòrica, amb poques pràctiques. Per mi molt fàcil. Jo estava fent al mateix temps la carrera de Dret i no hi havia punt de comparació entre una i l’altre.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d’un altre àmbit?

Jo ja treballava abans d’acabar la carrera, treballava en una revista que es deia *Hipòcrates*, i just acabada la carrera vaig entrar a *El País*.



Imatge 6. Enric Calpena. Extret de la pàgina web *El placer de la lectura*. Copyright *El placer de la lectura*

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

No existia el contracte en pràctiques. O entraves fixe o com a temporal, però no existien tots els tipus de contractes que existeixen ara.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?
Qualsevol d’elles. Impossible quedar-se només amb una.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

He treballat només en televisió: TV3, TVE, Televisió de Galícia, Telecinco, Canal Cocina, BTV, Canal Sur, Canal 9, Canal Plus, Antena 3, ETB, Teledporte i algunes col·laboracions amb la BBC. A part, he produït per empreses, he publicat a *El Periódico*, *El País*, *La Vanguardia*, a la ràdio he treballat a Cadena Ser, Catalunya Ràdio, Ràdio 4 i he escrit diversos llibres. I tot i així segur que em deixo alguna cosa...

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

No especialment. La societat és masclista de fons, però el periodisme no seria el mercat que és distingiria per aquest tret de la societat. Jo crec que hi ha una raó de fons, que és el masclisme encara imperant però també hi ha una altre raó que és lògica. Això que ara siguin més dones les que estudien periodisme és un fet relativament nou i això implica que la generació que hauria d'estar al capdavant dels diaris no estiguin però perquè no hi havia. La generació que està dirigint diaris o teles ara mateix encara és la generació en la qual la majoria dels estudiants eren homes.

“Això que ara siguin més dones les que estudien periodisme és un fet relativament nou ”

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

No, no he tingut aquesta sensació i tampoc he sigut testimoni de cap fet.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Tota mena de denúncia serveix sempre. Una puntual potser no, però si hi ha moviment, quan vas documentant i vas afegint, al final canvies la opinió pública, i realment aquesta és la que val.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

No ho crec, jo crec que el masclisme que hi ha és una masclisme de fons, però molt difícilment trobaràs a periodistes que afirmen això perquè categòricament és difícil, però clar, les estadístiques canten.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

En aquests moments, em costa molt pensar en algú que pugui defensar la desigualtat entre homes i dones. El que passa és que la selecció d'homes respecte a la de dones és molt diferent i jo crec que hi ha una raó molt clara i és que la dona encara té el rol de mantenir el nucli familiar. Això significa que el volum de feina que pot tenir un director d'un mitjà és més assumible per un home que no pas per una dona que és qui en teoria té aquest rol de mantenir la cohesió del nucli familiar.

“Em costa molt pensar en algú que pugui defensar la desigualtat entre homes i dones”

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

No sé què ha de passar. Estic convençut que la professió de periodisme reflecteix aspectes de la societat real, els mitjans reflecteixen la societat i la societat repercuteix en els mitjans. Denunciar-ho, comentar-ho, reflexionar-ho, no hi ha més.

Tornaria a triar aquest ofici?

Jo em sento poc periodista en aquests moments, la professió ha canviat tant que crec que s'ha perdut una mica el rol d'informar. No és que m'hagi decebut sinó que és diferent del que jo m'havia imaginat. Així que no ho sé, sincerament, no ho sé.

“No combrego amb aquesta idea generalitzada de desigualtat en el periodisme”

Assumpció Maresme. 61 anys. Barcelona. Graduada en Ciències de la Informació per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1980. Editora del diari online *VilaWeb*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Eren els primers anys de Ciències de la Informació i anaven molt perduts. En general va ser frustrant per les expectatives que jo tenia, però recordo professors rellevants: Ramentol, Vilches, J. M Tresserras...

“La carrera de periodisme va ser frustrant per les expectatives que jo tenia”



Imatge 7. Assumpció Maresma. Extret del portal web Núvol. Copyright Núvol

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Vaig trobar feina en un gabinet de premsa, concretament al Departament de Cultura de la Generalitat. Vaig entrar-hi com a redactora i vaig acabar fent de cap de premsa. Abans havia fet de Corresponsal del Tele-Expres i del diari *Avui*.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Com a tècnic. Era una categoria inferior a ser llicenciat, al cap d'un temps em van fer la que em tocava com a llicenciada.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Crear *VilaWeb* i ser l'editora del diari. També tinc un record molt important de la meua època com a cap de redacció i directora del setmanari *el Temps*.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

He tingut multitud de feines. Quan tenia 17 anys vaig començar a treballar com a corresponsal del Tele-Express a Arenys de Mar. Després vaig formar part del nucli fundador de ràdio Arenys, la primera ràdio municipal del país. Després vaig formar part del gabinet de premsa del Departament de Cultura de la Generalitat fins que vaig aconseguir ser la cap de premsa. També he estat redactora *freelance*, cap de redacció i directora del setmanari *El Temps*. També he estat la cap de premsa del Festival de Cinema de Barcelona i directora de la revista *Acció*. A més, com ja et dic sóc l'editora i sòcia fundadora de *Vilaweb* i he publicat una novel·la que es diu *El complot dels Anells*.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

No. Jo no m'he trobat mai amb cap situació masclista professionalment. Quan em van proposar com a directora d'*El Temps*, vaig pensar que l'editor no voldria perquè era una dona. Ho vaig pensar perquè en aquell moment no hi havia cap directora en cap mitjà del nostre país però l'editor va nomenar-me amb tota naturalitat. Tot havia començat a canviar.

“Jo no m’he trobat mai amb cap situació masclista professionalment”

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat, ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona? Ha presenciat algun acte de desigualtat?

No. De totes maneres no crec que triguem gaires anys en veure com les dones dupliquen la presència dels homes als mitjans de comunicació. És un procés i va ràpid.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Si passa s'ha de denunciar, però com t'he comentat no crec que sigui una situació majoritària.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Afortunadament no he viscut mai una situació com la que descrius. He tingut la sort de viure en un món on a la dona no se la considera inferior en res. Això ho va viure la meua àvia, però jo sempre em vaig sentir lluny d'aquest món. Als 35 anys vaig ser directora d'un setmanari d'abast nacional. Abans dels 30 vaig ser Cap de premsa del Departament de Cultura. Quan vaig començar a fer de periodista ningú es va fixar amb si era una dona o almenys jo no en vaig tenir aquesta percepció.

“He tingut la sort de viure en un món on a la dona no se la considera inferior en res”

Els hi costa més a les dones triomfar en el món del periodisme que als homes?

En general, des del meu punt de vista personal, les dones som menys competitives i això en algun moment pot anar en contra o a favor segons com tu miris. Potser les dones no volem triomfar de la mateixa manera que els homes. Ara, a vegades, també les dones valorem coses diferents que els homes. Jo veig que hi ha moltes dones ocupant llocs de primera fila interessants professionalment.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes.

Per què creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Des de molt aviat sempre he ocupat càrrecs directius o de coordinació d'equips i no sóc una persona ambiciosa, però sí que he sempre he considerat la feina com una part important de la meua vida personal. No sé diferenciar feina de vida. Per a mi viure és treballar amb una feina que m'apassiona. Això no m'ha impedit res. Les meves filles i els meus amics no m'ho han retret mai. Al llarg de la meua vida professional he vist però que hi ha moltes dones que no compartien aquesta opció com a filosofia de vida. Jo no en sé tenir cap altre.

Veient tota aquesta situació, tornaria triar aquest ofici?

Clar que sí, no crec que per les dones fer de periodista sigui més difícil que abans. Crec que cada vegada hi ha més dones que fan aquesta feina en situacions de plena igualtat. Hi ha molts aspectes que han empitjorat: la precarització de la professió és molt greu i s'ha de lluitar perquè això no sigui així, però no crec que hi hagi una discriminació de gènere sistèmica.

Què li demanaria a la professió per modificar aquesta situació de desigualtat?

No combrego amb aquesta idea generalitzada de desigualtat en el món del periodisme. Sí que penso, però que, en general s'ha de visibilitzar més la feina que fem les dones. Potser no es posa prou en valor la feina que es fa. També es confon fer periodisme amb tertulianes i opinadores. Som un país ple de dones que són grans periodistes, potser la majoria no volem ser mediàtiques, ni vedettes tertulianes, ni s'entusiasmen amb la banalitat. Això diu molt a favor de les dones que fem aquesta professió i l'entendem com un ofici que té com a funció informar i fer-ho bé. L'ofici està renyit amb molts d'aquests formats pseudoperiodístics. Jo veig amb optimisme que les dones siguem més refractàries a l'estupidesa. No ho visc com una discriminació sinó com un alliberament i un signe d'intel·ligència.

“La feina que fa una dona periodista és revisada moltes vegades pel simple fet de que la fa una dona”

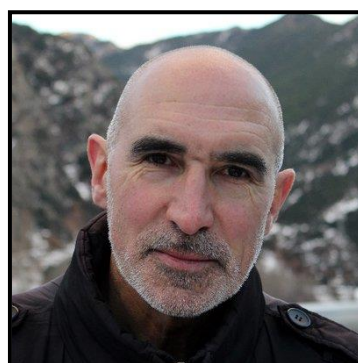
Pere Franch. 55 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1982. Docent al Grau de Periodisme de la Blanquerna.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Era una carrera molt poc pràctica, no hi havia el ventall de pràctiques que hi ha ara. I una altra cosa que no sé si és bona o dolenta: eren uns estudis molt polititzats i molt ideològics.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

No. El que passa és que a mi els estudis em van decebre molt. A mitja carrera vaig marxar a fer història, després vaig haver d'anar a fer el servei militar i per tant vaig fer uns estudis irregulars. No vaig tenir una feina com a periodista fins a dos anys després.



Imatge 8. Pere Franch. Extret del seu perfil de Twitter. Copyright Twitter

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Va ser un contracte de formació i per tant cobrava menys que la resta de professionals.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

La més important: ser redactor a la secció d'internacional de l'*Avui* i també quan vaig estar dos anys de corresponsal que per mi va ser molt important ja que em va obrir moltes portes.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

He treballat a Cadena 13, he sigut redactor a la secció internacional al diari *Avui*, he sigut corresponsal als Estats Units i també vaig estar a *Els matins* amb en Cuní. Segur que em deixo coses però ara no les recordo.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

El masclisme que hi ha al periodisme és el mateix que hi ha a fora de la professió.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Sí, clar que n'he vist. En una de les redaccions en les quals vaig estar, vaig poder constatar com la feina que fa una dona periodista és revisada moltes vegades pel simple fet que la fa una dona. Amb els homes això no passa o jo no ho he vist.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Ho podien comentar en cercles reduïts de companys, però no feien denúncies formals. Ara potser les dones alcen la veu una mica més però continua sent, vistes les dades sobre quantes dones periodistes hi ha, poques.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Potser si pel que fa al tracte de tu a tu. He vist a alguns redactors tractar a dones redactores com a inferiors.

“He vist a alguns redactors tractar a dones redactores com a inferiors”

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

No t'ho sabria dir. A la meva facultat la majoria dels estudiants són dones i jo crec que al periodisme hi ha moltes dones i moltes són potents. A l'hora de dirigir un mitjà si que potser hi ha menys dones, però no et sabria dir el perquè.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Que siguin molt ambiciosos professionalment, que demostrin el seu treball diàriament i que tot i que estem vivim en una societat masclista, d'aquí a 10 o 15 anys això canviarà.

Tornaria a triar aquest ofici?

Sí, sens dubte.

“Jo crec que les dones no poden triomfar com els homes”

Rosa Quitllet. 52 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1988. Cap d'informatius de cap de setmana a RNE i docent a la UAB.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Quan jo la vaig cursar li posaria un notable perquè en aquests moments, jo crec que hi ha un procés d'adequació al periodisme més actual, tant des del punt de vista tecnològic com del de formació. El que trobo a faltar és que s'està convertint en una carrera excessivament depriment en les parts més pràctiques.



Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Jo treballava a la emissora municipal del meu municipi i mentre estava a la universitat em van donar una beca per la Cadena Ser i després se'm van quedar ja allà.

Imatge 9. Rosa Quitllet. Extret del seu perfil LinkedIn. Copyright LinkedIn

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Em van fer un contracte, primer mercantil i quan vaig acabar la carrera ja va ser un contracte normal.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Crec que totes les feines com a periodista perquè van ser les que em van animar a fer la docència que estic fent ara i que m'agrada molt perquè aprenc molt. Jo crec que una sense l'altre hagués estat molt coixa.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

A part de Ràdio Barcelona, vaig fer col·laboracions al *Diari de Barcelona* i alguna vegada faig fer alguna cosa pel diari *Avui*.

“Socialment, quan una professió es feminitza, no està ben pagada”

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Qualificar-ho de masclista et diria que no, però si que hi ha rols que són manifestament masclistes, però en la professió diria que no. El que passa és que socialment, quan una professió es feminitza, no està ben pagada.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Jo no, però jo treballo en una empresa pública, que això és diferent. En una empresa privada, potser si que he tingut alguna sensació de que han posat en valor això i allò, però no és tan la figura masculina com personatges que es saben vendre millor, jo crec que això en les empreses públiques és millor. Perquè en el fons la majoria de la gent encara pensem que l'opinió d'un home és com més coherent i més ajustada a la realitat que la d'una dona. En el nostre subconscient encara tenim uns valors afegits que no ens en podem desempallegar d'ells i acabem buscant aquell personatge que té més credibilitat o que creiem que la té i aquest és un home.

“En el fons la majoria de la gent encara pensem que l'opinió d'un home és com més coherent i més ajustada a la realitat que la d'una dona”

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Jo crec que no. A més, crec que s'ha de visibilitzar més la denúncia perquè crec que l'estratègia també falla. Sempre sortim com enfadades o rebotades, llavors aquest paper el que fa es redundar que seguim així. Crec que l'estratègia que es duu a terme no es fa amb uns arguments prou rigorosos per enfrontar aquesta situació. Els homes, davant d'aquesta situació, estan desconcertats, perquè els hi preocupa que els hi prenguin l'espai públic i llavors intenten minimitzar la importància d'aquest fet.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo no diria inferior, diria que subestima o que no es té en compte el paper de les dones. Però jo crec que les dones no poden triomfar com els homes.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Rotundament: perquè no compensa.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Sobretot els hi diria a les noves generacions. Que els nous periodistes estiguin formats, que siguin analítics, que no es quedin amb el titular, que sàpiguen mirar entre línies, que investiguin.

Tornaria a triar aquest ofici?

Si, sens dubte, ho he tingut molt clar des de sempre.

“La societat encara és masclista i hauran de passar algunes generacions perquè millori”

Quim Cuixart Valero. 54 anys. Barcelona. Llicenciat en Ciències de la Informació per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1985. És redactor d’Informatius Catalunya de TVE.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

De forma positiva. En aquella època només hi havia aquesta Universitat per estudiar periodisme a Catalunya. Potser massa anys. Durava cinc cursos i crec que en tres o quatre s’hauria pogut fer el mateix. Era una època d’inicis de la democràcia espanyola i el periodisme jugava un paper crític, social i reivindicatiu molt important. I això es notava també a la Facultat.



Imatge 10. Quim Cuixart. Extret de la pàgina web de *Diario Crítico*. Copyright *Diario Crítico*

Coneix l’actual pla docent de la carrera de periodisme? Quina opinió en té?

Sí que el conec i crec que és positiu i que s’ha sabut adaptar bastant bé als canvis que hi ha hagut tant a la societat com en el món de la comunicació.

Quin pla docent creu que s’adapta més a la realitat de la professió periodística: el que vostè va cursar o l’actual?

Jo crec que és millor l’actual. Moltes pràctiques i seminaris i molt més a prop de la realitat de la professió.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d’un altre àmbit?

La primera feina que vaig tenir amb contracte laboral ja va ser de periodista a la Cadena 13 de Ràdio.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Com a periodista.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

A TVE a Catalunya. Director dels Serveis Informatius, Subdirector de TVE a Catalunya o editor dels informatius diaris, entre altres.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Jo crec que ho és al mateix nivell que ho és la societat. No podem dir que el periodisme és masclista sense explicar el context de la societat i pensament imperant d'aquesta.

“No podem dir que el periodisme és masclista sense explicar el context de la societat.”

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat, ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme el fet de ser home?

Jo personalment no he patit cap acte de desigualtat ni ningú del meu entorn.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Rotundament no. No hi ha cap motiu per assegurar això.

“No hi ha cap motiu per assegurar que en el món del periodisme es considera inferior a la dona.”

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Per la mateixa raó que no els ocupen en altres empreses i professions. Perquè la societat encara és masclista i hauran de passar algunes generacions perquè millori.

Veient tota aquesta situació, tornaria triar aquest ofici?

Sí, absolutament.

Què li demanaria a la professió per modificar aquesta situació de desigualtat?

Sobretot conscienciació.

“La qüestió és: a quantes coses hem de renunciar les dones per poder tenir un lloc directiu o determinades posicions? I a quantes coses han de renunciar els homes?”

Esther Vera. 50 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma l'any 1990. Directora del Diari ARA.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

La carrera era molt teòrica, sense gaires pràctiques. Jo estic convençuda que en aquesta professió has d'aprendre coses, però també has de saber els instruments per treballar i per això, vist el primer any de carrera, vaig decidir posar-me a treballar i després vaig estudiar un altre carrera.



Imatge 11. Esther Vera. Extret del portal web Ara. Copyright Ara

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Totes les feines són importants, però la que tinc més sensació d'haver après, és l'època que vaig estar de corresponsal als Estats Units.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

Vaig començar treballant a la ràdio quan encara no havia fet els 19 anys. Després vaig treballar a TV3, al 33, amb el Cuní a *Els matins*, a Catalunya Ràdio, i després vaig saltar al diari *Avui*. Després vaig marxar de corresponsal a París, i com no volia tornar encara a Barcelona, vaig anar una temporada més com a corresponsal als Estats Units treballant com a *freelance*. Després vaig tornar al món audiovisual, vaig estar 5 anys a la Conselleria d'Economia i després vaig començar a treballar al diari *Ara*.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Jo crec que vivim en una societat que té tics masclistes i, en conseqüència, el periodisme també és masclista.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Si et refereixes a menyspreus, comentaris negatius sobre les dones o frases mal sonants, d'aquestes n'hi ha moltíssimes però si et refereixes a no obtenir un lloc directiu pel fet de ser dona, no he patit cap discriminació. La qüestió és: a quantes coses hem de renunciar les dones per poder tenir un lloc directiu o determinades posicions? I a quantes coses han de renunciar els homes? El problema no és l'educació o la formació, sinó el problema ve amb el tema dels fills.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo crec que no se'ns considera inferior, però sí que hi ha alguns tics, o determinades coses, que entre els homes es fan de manera natural: xarxes de poder o xarxes entre homes. Jo he vist, i no parlo per mi sinó per companyes de feina, que a les dones a vegades els hi costa més ser vistes en determinades situacions per ser dona.

“A les dones a vegades els hi costa més ser vistes en determinades ocasions per ser dona”

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Possiblement les oportunitats arriben a les persones que coneixes, i si ets homes coneixeràs, probablement, a més homes i així és molt difícil que arribi a una dona a un lloc de poder. En el cas que arribés l'oportunitat a una dona, també ella ha de valorar si vol renunciar a certes coses per poder dedicar tot el temps a la feina.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Jo el que li demano a homes i dones és compartir la vida d'una manera igualitària, i que tothom pugui arribar als llocs de poder, tant si ets un home com si ets una dona.

“Jo el que li demano a homes i dones és compartir la vida d'una manera igualitària”

Tornaria a triar aquest ofici?

A mi aquest ofici em dóna moltes alegries i m'agrada molt, però també hi ha altres coses que em donen alegries. Sóc poc de mirar enrere, així que no sé si tornaria a triar aquest ofici però sé que estic molt contenta d'haver-lo triat.

“La professió del periodisme no és masclista, els professionals que ara hi treballen són masclistes”

Jaume Soriano. 51 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1989. Treballa com a docent a la UAB.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Positiva quan jo la vaig estudiar. Per mi no ha millorat, s'ha reduït a la mínima expressió i per mi hem perdut moltes coses pel camí que ens feien falta. Hi ha la creença equivocada que els estudis de periodisme només han de tractar de periodisme, i no és així, el periodista ha de saber d'altres coses per entendre que és el que està passant actualment.



Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Sí, de fet vaig començar a una revista professional abans d'acabar la carrera.

Imatge 12. Jaume Soriano. Extret del seu perfil de LinkedIn
Copyright LinkedIn

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

El contracte era com a periodista, tenia el mateix contracte que la resta dels meus companys.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Vaig fer algun reportatge extens, d'aproximadament unes 30 o 40 pàgines, que es va publicar a una revista, i després les sortides que he realitzat com a periodista a l'estranger.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

He sigut un periodista poc actiu. He treballat a una revista professional i vaig fer de periodista freelance mentre ho compaginava amb el doctorat.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

La professió del periodisme no és masclista, els professionals que ara hi treballen són masclistes. La informació que diuen els professionals, també és masclista. El periodisme no és masclista, professionals masclistes hi ha un munt, sobretot a la secció d'esports.

Perquè considera vostè que cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre)?

Des del punt de vista purament capitalista, jo crec que triem més dones, perquè els hi acostumen a pagar menys, no representen cap problema i no representen cap amenaça per els llocs de la cúpula. Si que és cert que hi tenen més visibilitat els homes que les dones, però crec tenen més ganes de treballar les dones que els homes. Els caps de comunicació alhora de assignar els llocs, jo crec que com ells són homes, tenen sempre una perspectiva més masculina.

"Tenen més visibilitat els homes que les dones, però crec que tenen més ganes de treballar les dones que els homes"

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

No, perquè si fos així, hi hauria vagues, i això posaria de manifest coses. Això ja els hi interessa als homes que tenen una actitud de dir: ja s'espavilaran, o respostes del tipus: "Deu ni do la igualtat que hi ha".

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Si, hi ha algunes manifestacions que així ho indiquen, però no és una cosa generalitzada.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Jo crec que les decisions sobre qui ha d'ocupar una vacant com aquesta, sempre es postulen de manera més evident i més clara els homes. Això és així, perquè no hi ha a la cúpula de les redaccions una massa crítica de dones que ocupin els càrrecs de màxima responsabilitat. Si aquesta massa crítica no hi és, es produeix una exclusió aparentment natural, i fins i tot, fa que les dones ho vegin com alguna cosa natural. Jo crec que les dones no arriben a la cúpula perquè en les rutes o les carreres de les dones periodistes hi ha més obstacles per accedir als llocs de la cúpula i paral·lelament hi ha més facilitat perquè ocupin llocs perifèrics, amb arguments com: "si has tingut un fill fa poc, és millor que vagis a la secció del suplement del cap de setmana perquè així podràs fer un horari més normal i podràs ocupar-te millor del fill". Això també és apartar-te de la carrera cap a la cúpula.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Sobretot que les dones no es deixin trepitjar i que les dones periodistes han de defensar les seves carreres perquè mereixen tenir les mateixes oportunitats que els homes. Reivindicar la vostra posició i el que valeu. El primer que diria és que cal tenir consciència.

“Les dones periodistes han de defensar les seves carreres perquè mereixen tenir les mateixes oportunitats que els homes”

Tornaria a triar aquest ofici?

La que tinc ara de professor sí, però de periodista en un mitjà no m’hi veig ara. Una vegada vaig acabar la carrera, de seguida vaig veure que el que m’agradava era l’ensenyança i investigar.

“És més difícil tenir convidades o tertulianes dones”

Nuria de José. 45 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1999. Responsable del departament de coordinació d’informatius de Xarxa de Comunicació local.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

És una carrera poc pràctica, al menys en aquell moment però entenc que ha de ser així. La carrera el que t’ha de donar són les pautes per fer recerca, per investigar i això crec que està molt bé. La part aquesta acadèmica, de buscar, d’ètica, per mi ha estat fonamental en la meua trajectòria i per tant sóc una gran defensora d’aquesta carrera. La part pràctica l’has d’agafar amb l’ofici no amb la Universitat.



Imatge 13. Nuria de José. Extret del seu perfil de LinkedIn. Copyright LinkedIn

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d’un altre àmbit?

Abans d’obtenir el títol ja col·laborava com a voluntària en diversos mitjans fent de redactora sobretot a mitjans de comunicació locals. Una vegada acabada la carrera vaig trobar feina de periodista, potser no immediatament perquè potser van passar uns mesos però si, va ser una feina com a periodista.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?
Sens dubte, la de directora de continguts de COMRàdio.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

He estat 12 anys la directora de la Ràdio Premià de Mar, després em van oferir anar com a coordinadora de programes a COMRàdio, al cap d’un temps vaig ser directora de contingut a COMRàdio i després quan va néixer La Xarxa vaig estar de directora de continguts fins avui en dia que sóc la responsable del departament de coordinació dels informatius de La Xarxa.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Aquesta és una afirmació molt dura. Penso que sí però que no és més masclista que en altres àmbits. Penso que el masclisme és transversal a totes les professions, no crec que sigui exclusiu en el periodisme.

“Les dones no estan disposades a renunciar a determinades coses per tenir més visibilitat”

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat, ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Jo no he patit cap acte de desigualtat. Jo crec que és un problema social que afavoreix que les persones que ocupen càrrecs rellevants, que normalment es consideren fonts d'informació, són homes i això es així en molts sectors. Després també, amb la meua experiència quan era directora de continguts, puc dir que ens hi esforçàvem molt perquè vinguessin dones, i ens costava molt trobar dones. Primer per identificar dones en determinats àmbits, com per exemple dones científiques, i també per la disponibilitat d'aquestes dones. I també s'ha de dir que les dones són molt més reticents a aparèixer a les tertúlies perquè hi ha moltes que diuen que no saben si podien venir a parlar d'això perquè no poden parlar de tot, i després per la disponibilitat horària. Les dones no estan disposades a renunciar a determinades coses per tenir més visibilitat. És més difícil tenir convidades o tertulianes dones que homes.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Jo crec que sí que es diu i de fet cada 8 de març s'organitzen multitud d'actes. El que passa és que a mi em fa certa ràbia que, per exemple, en aquests actes a la sala només hi ha dones i jo penso que potser hi ha alguna cosa que fem malament perquè estem dient el missatge només per nosaltres mateixes que som les que ja estem convençudes. Potser estaria bé alçar la veu no només cap a nosaltres, perquè hi ha molts homes que estan convençuts de la nostra lluita i ens poden ajudar també.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo en el meu entorn no ho percebo així. Per tant, crec que no, però és un tema delicat.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Però és que al final, com s'arriba a un lloc de poder? La visibilitat és molt important. Per tant, garantir que les dones puguin tenir les mateixes oportunitats que els homes és important perquè puguin arribar, però això passa per moltes mesures i per un canvi de la societat.

“Estaria bé alçar la veu no només cap a nosaltres, perquè hi ha molts homes que estan convençuts de la nostra lluita i ens poden ajudar”

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Seguir lluitant i seguir visibilitzant les situacions. Jo crec bastant en la feina de formigueta d'anar insistint i anar insistint i crec que poc a poc es pot anar canviant tota aquesta situació, però per una altra banda, la legislació ha d'afavorir la igualtat real de dones i homes.

Tornaria a triar aquest ofici?

I tant. És una professió absolutament vocacional i sens dubte la tornaria a escollir.

“Jo no crec en la paritat en el món del periodisme”

Jordi Mèlich Cuixart. 50 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1991. Treballa a Torre Barrina, centre municipal de creació multimèdia de l'Hospitalet de Llobregat i col·labora al *Tot Gira* de Catalunya Ràdio.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Crec que tothom ha de tenir una formació universitària, però jo quan em vaig formar de veritat com a periodista va ser treballant a diferents mitjans de comunicació i allà és on l'error a l'hora de fer les coses i les experiències que vas vivint el que et fa créixer com a periodista. A la Universitat, en tot cas hi ha una formació molt teòrica, hi havia poca pràctica

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Quan feia la carrera de periodisme vaig treballar a molt llocs per agafar experiència. Vaig estar a Ràdio Cornellà, a Europa Press, a diferents mitjans de l'Hospitalet, és a dir, quan estava cursant la carrera vaig estar a molts llocs fent pràctiques o a ajudant a altres companys que estaven en aquelles emissores. Si em dius, la primera feina remunerada de la teva vida va ser periodística? La resposta és no. La meva primera feina va ser a una editorial i aquest va ser el meu primer sou, per dir-ho d'alguna manera, oficial.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme i perquè?

Jo crec que totes. No et puc dir quina és la meva feina més important perquè jo en el món del periodisme totes les feines les he agafat amb molta il·lusió. És cert que he estat fent sempre coses dins del món de la premsa de proximitat i local però no et podria dir una en concreta perquè totes són importants.



Imatge 14. Jordi Mèlich. Extret del seu perfil de LinkedIn. Copyright LinkedIn

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

La meua vida professional, bàsicament, es basa en treballar a la ràdio i sobretot a l'Hospitalet, ja que he estat gairebé 25 anys. Però paral·lelament, vaig treballar dos anys als Jocs Olímpics, vaig estar a Ràdio Barcelona, a Europa Press, al *Periódico*, al *Mundo Deportivo*, a l'*Sport*, entre altres. El fet de ser un periodista local centrat en un tema m'ha obert moltes portes per treballar en mitjans grans parlant d'aquest tema, i és el que em va passar a mi amb l'esport de l'Hospitalet.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Jo no l'he vist mai d'aquesta manera. Jo he tingut moltes col·laboradores i totes m'han treballat bé, i quan dic treballar dic per mi i pel mitjà. Personalment jo crec que en el segle XXI qui tingui una opinió masclista del món de l'esport o del món de la comunicació no ho assumeixo, però estrictament no hauria d'haver. Possiblement hi haurà professionals que són masclistes, com en tots els llocs, però al meu voltant no n'hi ha.

“Possiblement hi haurà professionals que són masclistes, com en tots els llocs, però al meu voltant no n'hi ha”

Ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme el fet de ser home?

No. Crec que en el periodisme s'ha d'actuar a nivell professional igual amb un home que amb una dona, és a dir, jo vull que em tractin com a Jordi Mèlich, i no com a Jordi Mèlich home. I així amb tothom. No m'he sentit mai maltractat en el món del periodisme, però tot i així la vida és molt llarga.

Ha presenciat algun acte de desigualtat?

Jo no he presenciat cap. Però suposo que en moltes ocasions moltes companyes s'hauran sentit molt afectades o hauran vist alguna situació en les que no es vegin en la mateixa situació que un home. Jo sempre dic el mateix en aquests casos, una crítica cap a un company en qualsevol sentit és una crítica pel seu treball professional i no pas pel seu sexe: sigui dona o home. El que passa és que hi ha molta gent que juga amb el dret de dir “si sóc home, estic en la posició de poder passar per sobre d'homes i dones” i en el cas femení si es comet alguna errada dir “és que sóc dona i em critiqueu” i això tampoc. Aquest és el perill que hi ha en el món periodístic i en el món en general. De fet, si tu em preguntes si crec en la paritat la meua resposta és no. Jo no crec en la paritat en el món del periodisme. Jo el que crec és en la gent que té capacitat per fer la feina, i si han de ser 10 dones que ho siguin sense cap problema.

“Els llocs de treball no han d’estar ocupats per crear paritat sinó per gent amb capacitats per poder fer bé la seva feina”

Creu que actualment es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo considero que la capacitat laboral és igual per un home que per una dona. Això no significa que no hi hagi un company que pensi que no, o que hi hagi en algun consell homes o dones que pensin diferent. Però si visualitzem l’equip directiu de *El Periódico*, que no sé per quantes persones -homes i dones- està format, sense conèixer-ho crec que segurament hi haurà més homes. Però a mi m’agradaria que tots els que estiguessin allà fossin professionals, siguin homes o dones, no que es posin homes o dones per pujar el percentatge de gènere.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu vostè que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Això és un mite. Jo crec que a l’Administració Pública hi ha hagut un canvi, cap a millor, ja que hi ha més dones. Tot i això, reconec que a l’empresa privada és més complicat ja que la dona ho té més complicat per afegir-se dins de lloc de poder. Tot i que, insisteixo, ho veig en un to totalment irracional ja que veig dones totalment capacitades per poder treballar amb la professionalitat que tenen. Cal diferenciar l’Administració Pública de la privada. L’Administració pública ha aplicat més la paritat, i enhorabona, però en la part privada és molt més difícil.

“L’Administració pública ha aplicat més la paritat però en la part privada és molt més difícil”

No estic d’acord amb les quotes de paritat perquè potser amb aquestes quotes es queda pel camí una dona millor o un home millor. Tot i això, l’empresa pública sí que ha promogut amb la llei de la paritat que les dones bones puguin estar dirigint mitjans de comunicació, i l’empresa privada no tant. Prefereixo que s’entengui la llei de la paritat com la opció de conèixer dones professionals que segurament el sistema les amaga que no pas posar una dona perquè sí.

Vostè tornaria triar aquest ofici?

Molt bona pregunta. Jo des de que vaig començar a treballar he fet moltes feines fins que vaig arribar a periodista esportiu. Per començar un bon periodista mai té vacances, ja que si en té no és un bon periodista. Ser periodista és automàtic. Ser periodista es sacrifica però és un sacrifici que t’agrada. Actualment a mi em costaria molt enganxar-me al ritme de vida que tenia fa 5 anys perquè l’he canviat. Ho tornaria

a fer però hauria de ser una oferta molt bona, ja que ara tinc els caps de setmana lliure i abans no.

Què li demanaria a la professió per modificar aquesta situació de desigualtat?

Jo el que demanaria és que els llocs de treball no estiguessin ocupats per gent per crear paritat sinó per gent amb capacitats per poder fer bé la seva feina. És més importat les capacitats de les persones que no pas el seu gènere.

“Una dona sempre té la sensació que ha de demostrar més”

Lídia Heredia. 45 anys. Barcelona. Graduada en Ciències de la Informació per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1995. Presentadora del programa *Els Matins* de TV3.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

La valoro positivament com a experiència acadèmica i de vida, com un accés al coneixement. Però pel que fa a l'aprenentatge de l'ofici de periodista, eren uns estudis poc pràctics.



Imatge 15. Lídia Heredia. Extret de la pàgina web del diari *Ara*. Copyright *Ara*

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Jo vaig començar a treballar de periodista l'estiu abans de començar la carrera, en unes pràctiques a l'emissora municipal del meu poble, Badalona. Després es van convertir en un contracte per continuar treballant a Ràdio Ciutat de Badalona.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

El primer com a becària, en pràctiques.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

No sé dir-t'ho. Tot és important, no m'agrada jerarquitzar les feines, perquè tan important és participar en un programa electoral, que n'he fet uns quants, com fer bé un reportatge o una entrevista. Tot és important. Potser segurament els programes electorals o les entrevistes als presidents de govern són les coses que més repercussió tenen, però no necessàriament són els més importants.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

Jo sempre he estat fent feina de redacció, ja sigui com a redactora, presentadora o directora dels projectes, però sempre a la part del contingut de la informació. He treballat bàsicament a la ràdio i a la tele, i molt puntualment en premsa escrita. En concret he treballat a Canal+, Telecinco i des de l'any 2000 a Televisió de Catalunya vinculada amb diferents projectes.

“Les dones no ocupen el lloc de poder perquè hi ha una mica de tot: manca d'oportunitats, sostre de vidre...”

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

No crec que ho sigui més que la societat en general. Vull dir que no crec que en el món del periodisme hi hagi més masclisme que en altres. Malauradament, som un reflex de la societat, també.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

No. O com a mínim no n'he tingut consciència. No he patit cap discriminació professional pel fet de ser dona.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Quan hi ha desigualtats laborals o professionals, cal denunciar-les. En el periodisme com en la resta de sectors. Si et refereixes a desigualtats pel que fa a presència als mitjans com a opinadores, aquí sí que tenim un problema més gros.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Francament no ho crec. Jo he treballat molt amb dones, he tingut moltes caps dones, i molt competents. És cert que la dona sempre té la sensació, real o imaginada, que sempre ha de demostrar més, que sempre ha de justificar més el per què i el com ha arribat a on ha arribat. Però insisteixo, no crec que sigui un problema exclusiu del periodisme.

“No crec que el periodisme sigui més masclista que la societat en general”

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Pel mateix motiu que hi ha poques dones a les cúpules de bancs, grans empreses, corporacions... Segurament hi ha una mica de tot: manca d'oportunitat, sostre de vidre, priorització d'altres aspectes de la vida per sobre de la feina, corporativisme "masculí", encara que fins i tot pugui ser inconscients. El que està clar és que som el 50 per cent de la població i estem igual o més formades, per tant no hi hauria d'haver excuses.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Doncs sobretot que treballi per que canviï el paper de la dona al món en general, i d'aquesta manera canviarà també al món del periodisme si cal.

Tornaria a triar aquest ofici?

I tant. M'ha donat molta feina i també moltes satisfaccions, i algun maldecap, és clar però és un privilegi estar a primera fila de les coses que passen i mirar d'explicar-les i compartir-les amb l'espectador.

“Hi ha una inèrcia cultural històrica que fa molt difícil incorporar a les dones al periodisme”

Marçal Sintès. 50 anys. Barcelona. Graduat en Ciències de la Informació per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1990. Director del Grau de Periodisme de la Blanquerna.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Jo crec que la carrera té dues parts: una part d'humanitats i una part més d'ofici. Jo estic satisfet dels meus estudis a l'Autònoma quan la vaig cursar.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

De fet vaig començar fent de periodista durant la carrera, en una publicació local.



Imatge 16. Marçal Sintès. Extret del portal web *El Periódico*. Copyright *El Periódico*

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Una vegada vaig tenir la carrera em van contractar per fer una substitució al lloc on vaig fer les pràctiques i a partir d'aquí vaig anar fent.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Doncs no ho sé realment. Potser quan em vaig convertir en analític polític, potser aquest va ser un canvi important en la meua trajectòria professional.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

Actualment escric a *El Periódico*, al *Món*, ara he començat a escriure un article al mes al diari *Ara* i sóc l'actual director del Grau de Periodisme a la Blanquerna i també dono classes. També he col·laborat a altres diaris com l'*Avui*, *El Mundo* i he col·laborat a totes les ràdios tot i que segur que em deixo alguna cosa.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Jo crec que hi ha una inèrcia cultural històrica que fa molt difícil incorporar a les dones al periodisme. Dit això, també s'ha de dir que s'estan fent moltes coses perquè això canviï.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Que jo ho hagi percebut com a tal no. Potser ho he vist en algun dona, és possible però no ho recordo. Jo per ser home no.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

No ho sé. Jo crec que la situació canviarà però perquè canviarà la societat, i per tant aquest canvi està en marxa i això passarà tard o d'hora, es queixin o no les dones o els homes.

“La situació canviarà perquè canviarà la societat, es queixin o no les dones o els homes”

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

No. A veure pot haver alguna persona que si que les consideri inferior però en general no. A més, crec que el periodisme és un sector que té força present que la dona no és inferior.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Perquè actualment aquests llocs de poder estan ocupats per homes i els homes no volen deixar espai a les dones per una qüestió de comoditat. La inèrcia històrica fa creure que els homes són els que han de triomfar i les dones són les que s'han de mantenir a l'ombra.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Jo diria que es mirassin les persones, sense tenir en compte si és un home o una dona.

Tornaria a triar aquest ofici?

No ho sé, però si que seria una de les 3 o 4 que tindria en ment.

“La veritat és que en el periodisme no hi ha igualtat”

Maria José Gómez. 44 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 1997. Directora de la revista cultural *Time Out Barcelona*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Primer molt fàcil, no existia gaire esforç intel·lectual, podies fer dues carreres més alhora. A més, hi havia molt poques assignatures pràctiques però crec que això ha anat evolucionant.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Jo es que vaig ser una mica rara, perquè després de fer periodisme vaig fer dos anys de doctorat, però després vaig adonar-me que no volia dedicar-me a l'ensenyança. El que m'interessava era més la professió de periodisme i llavor vaig fer un curset per orientar-me i després vaig treballar a una editorial.



Imatge 17. Maria José Gómez. Extret de la pàgina web de *Time Out*. Copyright *Time Out*

“Una vegada entres al món laboral, veus moltes diferències del que et van ensenyar a tu amb la realitat”

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

El contracte de la primera feina va ser d'editora ja que vaig començar fent aquesta feina.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?
L'actual, sense dubte.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

Vaig estar treballant d'editora en una editorial, com a correctora i editora en un diari local, com a creativa de noms, tot i que això era una mica més del sector publicitari. I a banda d'això també he estat fent l'elaboració d'alguns llibres.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Masclista potser és una paraula una mica forta, perquè potser depèn molt dels mitjans. Jo en la meua trajectòria no m'he trobat mai amb una situació masclista, no només perquè jo ara sigui la directora, sinó que ara mateix, dels 4 càrrecs més importants de la revista *Time Out Barcelona*, 3 són dones. En aquest cas diria que no, però clar, que jo no l'hagi viscut no significa que no existeixi. Jo crec que hi ha molta consciència per canviar-ho, des de vosaltres els alumnes, els redactors, i jo crec que ara pensem molt, sobretot quan fem l'elecció dels temes, en la paritat. Ara, en general, el que veig a les tertúlies és que hi ha consciència. Abans faltaven veus femenines i ara van apareixent però és una cosa paulatina i fins que arribem al punt d'igualtat total, encara falta molt.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Personalment, no. El que passa que no és per part del periodisme, sinó que a vegades hi ha coses que són socials i si que et trobes tics però que hi ha vegades que la gent no s'adonen que ho fan. Són més uns tics socials que no tant de dins del periodisme.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Jo crec que no, perquè també es una cosa que no te'n adones, és una cosa tan innata que no penses que estigui passant res. Moltes vegades els homes que són caps, són bons caps, i no et plantejes perquè només hi ha homes. Ara això està canviant perquè estan posant l'èmfasi en les injustícies, a les coses que nosaltres hem acceptat com a naturals.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

No, no crec que sigui inferior, sinó que són els tics aquests i també per descendència. Per exemple en el periodisme esportiu s'intenta posar més dones, però de quina manera...

"No crec que les dones siguem inferiors, sinó que són tics i també per descendència"

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Jo crec que és una combinació de tot, per una banda el tema de la maternitat, i per altre, les pròpies dinàmiques socials. Però realment això significaria que les dones que no són mares o són solteres o les que no volen tenir fills, serien totes directores i tampoc és així. Tradicionalment les dones que són mares donen un pas enrere davant del homes, i perquè també les dones s'ha vist que són més competitives i és una cosa que ha passat, i també per el "*colegueo*", les amistats ajuden molt.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Que no està tot fet, molta gent pensa que com no estem com fa 20 anys, que ja està tot fet, però la veritat és que en el periodisme no hi ha igualtat. Perquè també hi ha dones que no pensen que sigui per tant, i clar que hi ha masclisme i falten dones, o sigui que els hi diria que no està tot fet.

"Hi ha dones que no pensen que sigui per tant"

Tornaria a triar aquest ofici?

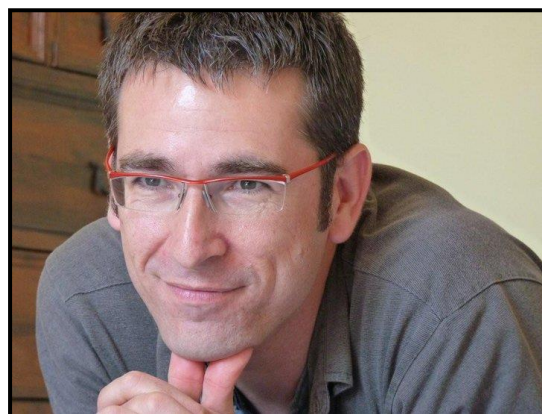
Sí, sense dubte. Clar que he tingut dies que he volgut deixar-ho tot, però et mentiria si et digués que no el tornaria a triar. A mi m'agrada molt la feina que faig. I ara per exemple, tots els temes que fem, volem donar visibilitat a les dones i això ho puc fer perquè estic a dins, sinó és molt difícil.

“En general resulta més senzill buscar homes que dones periodistes”

Jordi Cortada. 45 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Pompeu Fabra al 1995. Treballa com a sotsdirector del diari *Ara*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

En aquells moments, la Pompeu Fabra era molt diferent, tenies molts materials amb els que treballar, uns estudis de ràdio i tele moderns, uns professors implicats... Tot era molt relatiu però després en relació amb el treball que fas quan exerceixes el periodisme, la carrera no té res a veure. Jo sóc de l'opinió que el grau de periodisme no hauria d'existir com a tal. Em sembla millor l'opció d'un 3+2, o sigui, 3 anys de universitat amb una carrera d'introducció i després un grau o màster d'adequació al periodisme. El periodisme en si del que tracta és del coneixement, i el coneixement l'obtiens amb altres carreres.



Imatge 18. Jordi Cortada. Extret del seu perfil de Facebook. Copyright Facebook

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Si, ja en tenia. Aquí hi ha una altre factor que va al meu favor i és que jo sóc de comarques. En aquest cas, si t'ho fas bé comences de becari o col·laborador a un mitjà i després tens contractes més bons.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

Vaig començar a diaris de comarques i aquí si que era becari o col·laborador, però la meva primera feina una vegada em vaig graduar, si que va ser amb contracte com a periodista.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Com a càrrec, la feina actual de sotsdirector de l'*Ara*.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

He sigut redactor d'esports, sotsdirector de la secció d'esports, redactor de política i després vaig arribar a l'Ara. Primer vaig tenir un càrrec de redactor en cap o cap de tancament i edició i després ja vaig ser sotsdirector.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

La professió no, però hi ha rèmores del passat que són molt difícils de treure. Però en aquest diari tenim una directora, un director adjunt, dos sotsdirectors i tres sotsdirectores. L'Ara ha nascut amb el xip canviat i no hi ha cap mena de diferència o condicionant que faci tractar als homes i a les dones diferent. L'Ara és un diari jove, que acaba de néixer i ni ens plantejem tractar diferent a homes i dones.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Jo afortunadament no. És probable que alguna situació de micromasclisme hagi viscut, sobretot quan feia de redactor d'esport.

"És probable que alguna situació de micromasclisme hagi viscut"

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Hi ha la campanya aquesta d'#OnSónLesDones. És a dir, hi ha un moviment, hi ha una conscienciació però això no és un clic d'un dia per un altre. Hi ha la Terribas, que és una dona i ella ja tindrà voluntat per incloure a més dones que homes però, crec jo, que segur que primarà la qualitat que el gènere a l'hora de convidar a tertulians o convidats. I en Basté és un altre professional que no té cap mena de problema en això. Si les dones són vàlides per parlar del tema que tracten les porta, però si no, no.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo no i en el meu entorn tampoc. Ara bé, jo ara no vaig a rodes de premsa i em moc menys i per tant no sé quin és el pensament general però de totes maneres qui tingui aquest pensament és el seu problema.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

No trobo cap mena d'explicació. Hi ha la teoria que si és algú que des de dalt ha de prendre la decisió, potser que aquella persona dins del seu cervell tingui la idea de dir: "si jo ara nomeno una directora, o una sotsdirectora, i es queda embarassada, després serà mare, qui la substituirà, com ho farem..." Això és una realitat, no és cap ideologia perquè és una qüestió de fets, quan una dona es queda embarassada es complica tot.

Tenim redactores a la casa que han sigut mares, i que al seu retorn han de seguir unes passes, i han de ser elles les que han de decidir com volen que sigui el seu retorn, si volen reducció d'horari, si no ho volen... S'han d'anar adaptant. Però jo no ho accepto que la resposta sigui aquest raonament, potser ho entenc però no ho accepto.

Nosaltres som un diari proactiu en aquest sentit i en el pitjor dels casos no som un diari que busqui homes, però si que es veritat que no és tant senzill trobar articulistes dones, en general resulta més senzill buscar homes que dones periodistes. La directora de l'Ara és una dona, la coordinadora d'opinió és una dona, i elles busquen dones, hi ha un esforç. Ara la Generalitat té el cercador d'expertes, que això teòricament t'ha d'ajudar, però una cosa és ser investigadora o fer recerca i un altre voler-se "exhibir" als mitjans de comunicació. Potser en aquest sentit les dones no necessiten exhibir-se en els mitjans de comunicació i el homes per una qüestió d'ego si.

"Les dones no necessiten exhibir-se als mitjans de comunicació i els homes per una qüestió d'ego si."

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Que segueixi tot com fins ara, no la situació, si no el procés que hi ha. Jo no crec en canvis sobtats. És una qüestió de pluja fina, és a dir, les persones que tenim ara uns càrrec ja tenim una mentalitat forta, però la gent que puja al darrere, encara la té més forta i la seguirà tenint i per aquí és per on poden venir els canvis.

Tornaria a triar aquest ofici?

No ho sé. Moltes vegades he pensat que m'hagués agradat ser sociòleg, però potser si l'hagués tornat a escollir, perquè no.

“Jo no sóc gaire partidària de les quotes femenines i no crec que s'hagi d'exigir a un mitjà que tingui un 40% de dones”

Laia Forès. 37 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Ramon Llull al 2002. Corresponsal a Brussel·les del diari *Ara*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

La carrera t'ofereix una perspectiva molt general de la professió. És difícil ensenyar periodisme a la universitat perquè és una professió que se n'aprèn exercint. Tot i això, a la meua universitat hi havia assignatures molt pràctiques i ben enfocades. Potser vaig trobar a faltar assignatures de política internacional.



Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

Sí. Vaig enllaçar pràctiques amb feina i, de fet, en l'últim semestre de la carrera ja estava treballant (tot i que com a freelance).

Imatge 19. Laia Forès. Extret del seu perfil de Twitter. Copyright Twitter

El contracte de la seva primera feina com a periodista va ser com a becària, en pràctiques o com a periodista?

Vaig començar com a freelance, després amb contracte de pràctiques i després ja a Brussel·les he estat alguns anys com a freelance i altres amb contracte indefinit.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme i perquè?

Totes les feines són importants perquè serveixen per créixer com a periodista. He tingut la sort de tocar moltes tecles (ràdio, agència, premsa escrita, televisió) i de tot n'he après i he gaudit. Sens dubte, el millor és ser corresponsal a Brussel·les, però no seria

aquí ni faria la feina que faig sense haver fet les feines que vaig fer abans.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

Vaig començar a la ràdio treballant a COMRàdio i de corresponsal a Catalunya de Radio Euskadi (EITB), però després, a Brussel·les, he col·laborat com a freelance per molts mitjans (Radio France Internacional, *l'AVUI*, *La Vanguardia*, Telecinco, etc.). Des de fa sis anys treballo per *l'Ara*.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

No crec que la professió sigui masclista més que res perquè qui són masclistes són les persones i no les professions. Ara bé, si la pregunta és si en el periodisme es viu un ambient masclista, personalment crec que no és de les professions on el fet de ser dona faci més difícil l'hora treballar. Però el periodisme és molt ampli i segur que una dona que treballi a la secció d'Esports o a un mitjà esportiu pot tenir una visió diferent. Una altra cosa destacable és els horaris que imposa la professió, que si un es dedica a la informació, acostumen a ser molt durs, molt poc compatibles amb la vida familiar. I això és, o hauria de ser, un problema tant per homes com per dones però, desgraciadament, afecta més les periodistes.

“Els horaris que imposa la professió haurien de ser un problema tant per homes com per dones però, desgraciadament, afecta més a les periodistes”

Ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme el fet de ser home?

Personalment no he patit cap acte de desigualtat, discriminació o problema en els mitjans en els quals he treballat pel fet de ser periodista dona. Només les típiques anècdotes o comentaris de sempre de companys que pregunten 'on has deixat els nens?' quan treballo fins tard a una cimera o vaig de viatge de feina. Pregunta que rarament fan al pare de les criatures, també periodista. Però aquestes actituds no tenen res a veure amb la professió periodística...són un reflex de la societat masclista i patriarcal, que marca uns rols determinats pels homes i les dones.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Jo no sóc gaire partidària de les quotes femenines i no crec que s'hagi d'exigir a un mitjà que tingui un 40% de dones. Però he de dir que a la majoria de mitjans on he treballat hi havia més dones que homes (en el conjunt de la redacció, una altra cosa és a la direcció). Responent a la pregunta, si hi ha dones periodistes que pateixen situacions de desigualtat, cal denunciar-ho, clar. Però crec que les desigualtats en el món periodístic tenen més a veure en un problema d'igualtat home-dona a la societat

que no pas del periodisme en si mateix com a professió. Al periodisme passa el mateix que a la resta de feines: a les dones els costa més conciliar perquè el rol de la cura dels fills encara s'associa més a la dona que a l'home.

Creu que actualment es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Crec que fa 30 o 40 anys sí que la majoria de grans periodistes eren homes i les periodistes estaven més marginades. Però afortunadament, la cosa ha evolucionat. Actualment no crec que una dona periodista estigui considerada pitjor professional pel fet de ser dona. Hi ha grans periodistes dones a les franges de 'primetime' de la ràdio o la televisió o fent columnes d'opinió als diaris. Potser encara no hi ha paritat total, però la tendència és positiva.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu vostè que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Per la mateixa raó que hi ha poques dones directives en grans empreses: encara falta molt per arribar a una igualtat real entre dones i homes a la societat. No hi ha prou polítiques de conciliació i en molts casos, és la dona qui s'ocupa més de la família. Això penalitza laboralment. Dirigir un mitjà de comunicació vol dir dedicar-hi moltes hores. No totes les dones amb fills estan disposades a fer-ho. Però n'hi ha, siguin mares o no, que sí que hi estarien disposades i que serien perfectament capaces d'assumir el càrrec. Però ningú els dona l'oportunitat. És l'anomenat sostre de vidre. Però el problema és de la societat, no del periodisme en particular. Fins que no es posi fi a la societat patriarcal, canvii la mentalitat i hi hagi una igualtat real, difícilment veurem moltes dones dirigint mitjans. Tot i que alguna n'hi ha perquè l'*Ara*, per exemple, està dirigit per una dona.

“Fins que no es posi fi a la societat patriarcal, canvii la mentalitat i hi hagi una igualtat real, difícilment veurem moltes dones dirigint mitjans”

Què li demanaria a la professió per modificar aquesta situació de desigualtat?

Que perquè les coses puguin canviar envers les dones i els homes han de canviar coses del periodisme. El periodisme té el problema afegit dels horaris, que són molt poc compatibles amb la vida familiar. Hauríem de començar per modificar dinàmiques horàries. Per què cal fer rodes de premsa a les 18h o 19h? Per què els diaris han de tancar tan tard? Hi han inèrcies que caldria canviar i això aniria en favor de tots els professionals, homes i dones. I de la igualtat.

Vostè tornaria triar aquest ofici?

Sí, sense cap mena de dubte.

“No pot ser masclista una professió on hi ha tantes dones”

Ferran Cases. 40 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona l'any 2000. Sotsdirector del diari digital *Nació Digital*.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

La veritat és que no la vaig acabar perquè me'n vaig anar a Madrid a treballar. Jo vaig ser de la segona promoció de la universitat, només recordo que era una universitat molt jove.



Imatge 20. Ferran Cases. Extret del seu perfil de LinkedIn. Copyright LinkedIn

El contracte de la seva primera feina

com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

El meu contracte era com a periodista. Vaig entrar l'any 2000 a la redacció del diari *Avui* i aleshores jo cobrava un sou superior del que cobren periodistes que treballen avui en dia en diaris de paper.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

L'actual, sens dubte.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

Vaig estar de corresponsal del diari *Avui* a Madrid a la secció de política, vaig ser el responsable de la secció de política a la delegació de Catalunya del diari *Público*, després vaig anar a l'*Ara* i des de fa 6 mesos estic aquí, al *Nació Digital*.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

No. No pot ser masclista una professió on hi ha tantes dones, no sé si la majoria però hi han moltes dones. És evident que hi ha seccions on hi ha més dones, com per exemple la secció de cultura o societat.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

No, però es evident que hi ha gent que alhora de contractar, els hi dóna més mandra contractar a una dona que a un home. Sobretot a una dona d'una certa edat pel simple fet que es pugui quedar embarassada. Però això no es una cosa que passi únicament al periodisme, passa a tot arreu. Jo crec que a la base de la nostra professió hi ha moltes dones, però més amunt no. Jo reconec que com a sotsdirector faig discriminació positiva. És a dir, jo al diari he agafat una articulista dolenta pitjor que un home pel simple fet que era una dona. Això ho reconec, perquè no complim la paritat que s'estableix i hem d'intentar aconseguir-ho tot i que tots els diaris digitals estan igual.

“És evident que hi ha gent que alhora de contractar els hi dóna més mandra contractar a una dona que a un home”

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

També depèn del tipus de feina. Hi ha unes feines que no tenen horaris, i aquests tipus de feina, i per la societat en la qual vivim on està instituït que la dona s'ocupi més que l'home de la família, queden relegats als homes i això repercuteix a l'elecció dels càrrecs. Jo he vist en multitud d'ocasions a una redacció que quan una noia es queda embarassada busca una secció que tingui horaris fixos amb la qual sabràs a quina hora arribaràs a casa per cuidar el fill, o es demanen reducció de jornada. Això també explica perquè hi ha menys dones als llocs directius, jo crec que ho tenen més fàcil i alhora més difícil. El redactor, a l'escala bàsica, jo crec que hi ha igualtat total, però hi ha un punt que has de pujar, i pots arribar a ser cap de redacció, i això passa entre els 30 i el 45 anys, que és l'edat en que les dones volen ser mares, motiu pel qual acaben renunciant a ser caps de redacció suposo que perquè fan un pas enrere o perquè les seves parelles no les acompanyaran. Mai arribaran a ser directora d'un diari perquè aquest càrrec surt dels caps de redacció, no surt dels redactors. Però si en un diari hi ha 4 sotsdirectors -2 dones i 2 homes- les dones tenen més probabilitats de sortir escollides directores, però per quedar bé.

“Si en un diari hi ha 4 sotsdirectors -2 dones i 2 homes- les dones tenen més probabilitats de sortir escollides directores, però per quedar bé”

Poden les dones periodistes arribar a triomfar en el món del periodisme actual?

Sí, totalment. Però el que passa que ha de ser soltera, ha de tenir una parella que l'acompanyi molt... El que és molt difícil és tenir dos fills o tres, voler criar-los tu, i

triomfar en el periodisme perquè el nivell d'exigència és molt alt i els horaris són imprevisibles i has d'estar al 100%.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Jo els hi demanaria als ciutadans. La qualitat del periodisme té a veure amb la democràcia de cada país, i perquè hi hagi qualitat en el periodisme s'han de tenir mitjans, la gent que treballa ha de viure dignament, i que com el periodisme el fem empreses, aquestes han de poder ser rendibles i han de funcionar. El tema del tot gratis, no paguem res, acaba sent un problema i una país sense periodisme o un periodisme de mala qualitat, acaba sent un país amb una democràcia sense qualitat.

Tornaria a triar aquest ofici?

Sens dubte. Hi ha moments ingrats, però mai m'he plantejat deixar la professió.

“Les dones fem la nostra feina i no adulem a qui s’ha d’adular”

Nereida Carrillo. 36 anys. Barcelona. Graduada en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 2002. Periodista freelance, col·laboradora del diari *Ara* i professora de periodisme a la UAB.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Era una carrera on ens donaven uns coneixements teòrics i et millorava algunes habilitats pràctiques. Crec que va ser una bona base però necessitàvem molta pràctica a nivell individual i érem nosaltres els que l’havíem de fer per la nostra banda, als mitjans. Jo vaig cursar la carrera en un moment de transició, hi havia la digitalització pel mig i les noves tecnologies que no estaven incorporades encara a la

carrera, però per la resta crec que van ser uns bons coneixements de base per a enfrontar el món professional.



Imatge 21. Nereida Carrillo. Extret de la pàgina web de Cresàlida. Copyright Cresalida.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d’un altre àmbit?

Abans d’ acabar la carrera jo ja estava treballant de periodista. Durant la carrera col·laborava en diversos mitjans de comunicació, com a estudiant de periodisme. Un cop acabada la carrera, com que jo vaig fer les pràctiques de la carrera a la Cadena Ser, necessitaven un reforç a la redacció i em van oferir un lloc com a corresponsal a Barcelona i em vaig quedar allà.

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

El contracte d’aquesta primera feina ja va ser com a periodista, com a llicenciada.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Jo he tingut la sort de treballar en feines molt diverses i totes m'han aportat un enriquiment tan professional com personal. He treballat en ràdio, premsa, a internet, a gabinets de comunicació... El punt de inflexió potser, una de les feines que més m'ha marcat, va ser quan vaig treballar com a redactora de continguts digitals a la web de TV3. Era un treball que em va permetre deixar una altra feina que en aquell moment no em satisfia en un gabinet de comunicació i em va permetre descobrir tot el món digital. Tot això m'ha servit per especialitzar-me com a redactora digital i en tecnologia social i sobretot va ser una època molt interessant perquè hi havia un debat molt profund a les redaccions, perquè començaven a utilitzar-se periodísticament les xarxes socials i apareixien els dispositius mòbils i les *apps* periodístiques, i va ser una època de molt canvi, de molt debat a la redacció i una etapa molt enriquidora personalment.

Quina ha estat la seva trajectòria professional en el món del periodisme?

A la Cadena Ser vaig ser redactora radiofònica a la primera etapa i després vaig estar també a la web. Vaig ser periodista en un gabinet de comunicació a l'Ajuntament de Sabadell i a la web de TV3. Després de la web de TV3 vaig començar com a periodista *freelance* i he col·laborat en molts projectes, moltes webs i ara col·laboro amb el diari *Ara*, a la revista del Col·legi de Periodistes, assessoria digital a la web del Col·legi de Periodistes, vaig portar les xarxes socials del programa *Nació Digital* de TV3, m'he dedicat molt també a la formació en entorns professionals llavors he estat docent en diverses universitats.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Pel que fa a la estructura de la redacció he de dir que jo he tingut tant caps homes com dones. En aquest sentit no crec que sigui masclista, però sí que és veritat que crec que el periodisme no és una bona professió per la conciliació. En aquest sentit crec que si que hi ha dones periodistes que han de triar entre tenir fills o dedicar-se a la seva feina. Si necessites un horari més flexible en una redacció periodística, és cert que no hi ha aquest flexibilitat ni hi ha comprensió. Aleshores el que fan moltes dones és que en aquesta etapa de la seva vida exerceixen el periodisme per compte propi, són redactores *freelance* perquè es incompatible aquesta conciliació amb les guàrdies i amb els horaris de periodista on treballes a la tarda, a les nits... No sempre és així, hi ha casos de comprensió, però en aquest sentit de la conciliació, el periodisme si que és masclista.

“Hi ha dones periodistes que han de triar entre tenir fills o dedicar-se a la seva feina”

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat, ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

Personalment, no. Jo crec que totes les feines i ascensos que he tingut han estat per la meua bona feina i no he viscut cap acte de masclisme. Amb certs col·legues de la professió a vegades en alguna ocasió puntual si que es nota cert menyspreu per part d'homes de 50 anys amb una posició privilegiada cap a una dona més jove que ells amb una certa capacitat intel·lectual. De vegades aquest tracte infantilizador o de menyspreu intel·lectual cap a una dona més jove si que l'he notat.

Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?

Crec que som una professió a la qual li costa molt parlar d'ella mateixa. Protestem per qüestions odontològiques, denunciem les condicions de precarietat de moltes treballadores, però no denunciem prou les nostres. De vegades denunciem situacions que es produeixen a la societat i no parlem prou quan es produeixen a la nostra professió, també per la naturalesa de la professió, que no som nosaltres els protagonistes sinó que ens limitem a explicar les històries.

“Denunciem les condicions de precarietat de moltes treballadores, però no denunciem prou les nostres”

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Jo això no m'ho he trobat. No sé si en el periodisme esportiu els hi passa a les dones. En alguna ocasió si que he sentit algun comentari masclista en alguna retransmissió esportiva, però no sé si és així.

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

La conciliació és un motiu, però a les dones no se'ns dona igual de bé que als homes el fer passadissos i conrear aquestes relacions de poder i de saber adular a qui s'ha d'adular. Aquesta adulació malentesa, però que existeix en la societat, no existeix per les dones perquè no concebem que això formi part de la nostra feina si volem progressar. Les dones fem la nostra feina i no adulem a qui s'ha d'adular.

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Doncs s'han de trencar els estereotips i pel que fa a les redaccions periodístiques i a la societat en general, hem de començar a parlar de persones, homes i dones que estan en les redaccions pel seu currículum, per la seva bona feina, pel seu rigor, per la seva agenda, per les seves capacitats, no tant per si són homes o dones. Perquè hi ha dones que no representen a totes les dones. Hem de proposar mesures perquè la conciliació

familiar i laboral sigui possible. En aquest sentit, quan hi hagi aquest repartiment més equilibrat de les feines domèstiques també hi haurà una representació més equitativa en els mitjans i en altres feines.

Tornaria a triar aquest ofici?

Sí. M'agrada molt escriure, tinc molta curiositat per conèixer el món i sí, tornaria a triar aquesta professió.

“La representació pública de la dona en els àmbits periodístics, sobretot en llocs directius, està molt lluny de la paritat”

Xavier Rosiñol. 36 anys. Barcelona. Graduat en Periodisme per la Universitat Autònoma de Barcelona al 2004. Treballa com a sotsdirector al programa *Els Matins* de TV3.

Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?

Una carrera poc pràctica, fàcil i amb assignatures totalment prescindibles.

Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?

La veritat es que sempre he treballat de periodista. Jo sóc de fora de Barcelona i sempre he treballat a mitjans locals del meu municipi, però quan vaig fer les pràctiques a Rac1, ja hem vaig quedar allà.



Imatge 22. Xavier Rosiñol. Extret del seu perfil de Twitter. Copyright Twitter

El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?

A l'any 2002 vaig començar a fer les pràctiques, i quan portava un temps ja em van dir que no calia que acabés les pràctiques perquè necessitaven gent i em van contractar.

Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?

Durant els 3 últims anys, dirigia i presentava un programa a la ràdio i suposo que aquesta és la més important ja que havia de dirigir un equip i també per la repercussió que tenia el programa, ja que era un programa molt important per l'emissora.

Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?

He estat a Catalunya Ràdio, he estat en premsa, en televisió més esporàdicament encara que ara estic a *Els matins* de TV3, a diaris municipals, a diaris d'àmbit nacional, vaig estar tres anys a Rac 1, vaig fer les oposicions per Catalunya Ràdio.... En resum, moltes feines.

Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?

Sí, sens dubte. Jo crec que hi ha professionals que són masclistes i directius que també. La representació pública de la dona en els àmbits periodístics, sobretot en llocs directius, està molt lluny de la paritat. Ara mateix, només hi ha una dona que dirigeix un diari, les ràdios importants estan dirigides per homes, la televisió pública també i això és una desigualtat que afecta únicament a les dones.

Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?

No però perquè és molt subtil. Les situacions flueixen d'una forma natural i tot et sembla normal. Els homes són els que decideixen qui ocupen els llocs directius i ells són els que tendeixen a buscar homes.

Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?

Es curiós, no crec que es consideri inferior, però sí que he sentit moltes vegades a les redaccions la frase de: "hem de buscar temes per les dones" deixant patent que hi ha determinades temàtiques que no són per les dones. En general, es considera femení allò que es tou, que té poca repercussió, el que es circumscriu en un àmbit privat, íntim i emocional mentre que pel contrari es diu farem contingut molt masculí i per tant tractarem temes d'esports, economia, política, poder...

La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?

Jo crec que és per inèrcia, i això és una cosa que no només afecta al periodisme, sinó a tots els àmbits. I jo crec que precisament aquest és el problema, que no només és un problema del periodisme, sinó de tota la societat.

"Aquest no és només un problema del periodisme, sinó de tota la societat"

Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?

Que s'hi fixin, que això es el més important. Jo crec que si un diari que té 10 articles d'opinió al dia comprova que els deu estan escrits per homes, als directors o editors d'aquell diari el hauria de donar vergonya i haurien, gairebé, de plegar.

Tornaria a triar aquest ofici?

És el millor ofici del món, no tinc cap dubte. El que passa que en les condicions salarials en les quals treballem, per la precarietat que hi ha ara mateix, és molt difícil exercir. Però si les condicions fossin bones, no tinc cap dubte.

10. ANÀLISI COMPARATIU DE LES TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS DELS PERIODISTES

Una vegada realitzades les vint entrevistes, he pogut comparar les trajectòries professionals dels entrevistats adonant-me de les dificultats que han patit alhora d'accedir a la professió, mantenir-se o progressar.

Abans, però, de començar m'agradaria comentar diversos aspectes. La realització d'aquesta part pràctica no ha estat fàcil ja que he volgut entrevistar a persones que s'haguessin graduat en una etapa similar ja que així podria fer comparacions més exactes. La dificultat de trobar entrevistats de les mateixes promocions amb disponibilitat per mantenir les entrevistes va fer que canviés el meu objectiu intentant aleshores trobar entrevistats, masculins i femenins, amb aproximadament les mateixes edats.

M'agradaria esmentar també que, en el meu cas, m'ha sigut molt més fàcil concertar les entrevistes amb les dones que amb els homes.

Una de les principals conclusions que extrec de les entrevistes realitzades és que la situació que la dona viu en el periodisme actual no és nova. Molts dels entrevistats m'han comentat que aquesta és una situació persistent en el temps i que, tot i que ha millorat, no s'ha aconseguit eradicar. M'ha sorprès que la majoria de les dones a les quals he entrevistat, tot i que són conscients de la situació que la dona ha viscut i viu en l'actualitat pel que fa al món del periodisme, no tinguin una lluita més ferotge. Amb aquesta afirmació el que vull dir és que la majoria de les dones consideren que han d'alçar la veu per modificar aquesta situació però en la pràctica elles no ho duen a terme per temor, sobretot, a perdre la seva feina, tal com algunes de les entrevistades m'ha comentat.

Alguns dels homes entrevistats, en canvi, no veuen en la situació actual un panorama alarmant, ja que consideren que la societat va progressant i, en conseqüència, també la figura de la dona i el periodisme. Alguns d'ells, com és el cas d'en Ferran Cases, ha arribat a negar les dades mostrades en aquest treball assegurant que no hi ha masclisme en una professió on hi ha tantes dones.

Crec que una de les preguntes que reflecteix millor l'objecte d'estudi d'aquest treball és la que pregunto si la persona entrevistada ha patit algun acte de desigualtat pel fet de ser home o dona o si ha sigut testimoni d'algun acte de desigualtat dins de la professió. La resposta dels homes ha estat, gairebé en tots els casos, ràpida i seca: no. La totalitat de les dones, en canvi, ha hagut de pensar la resposta i tot i que en molts casos la resposta ha estat negativa, les dones han esmentat frases, situacions o

comentaris que han patit, potser no a la professió però si a la vida, en els quals han estat víctimes d'una desigualtat pel simple fet de ser una dona.

Abans de començar a mantenir les entrevistes de la part pràctica vaig realitzar, com ja he comentat, dues entrevistes amb periodistes expertes en qüestions de gènere. Una d'elles, la Isabel Muntané, ja em va sobre avisar de quins tipus de desigualtats vivien les dones en el periodisme i ella mateixa em va comentar algun acte de desigualtat que ella en primera persona havia patit dins de la professió:

“Actes de desigualtat al periodisme he patit molts. Des de que no et proposen a tu per un càrrec directiu per masclisme, perquè tu saps que és per masclisme i per misogínia, fins a sentir per darrera que ja si ja està aquesta amb aquests temes de dones, no valorar la feina que fas perquè estàs parlant de dones, arribar a una reunió dir una cosa i que no se't escolti però ho diu un home i tothom aplaudeix... Això ho hem patit totes.” (Muntané, Comunicació personal, 30 de març de 2017)

Les entrevistes que he realitzat m'han servit per adonar-me que les persones que no viuen les desigualtats, en aquest cas els homes, viuen la realitat d'una manera que tot i que puguin entendre la problemàtica els hi costa acceptar-la arribant a negar que existeix masclisme o situacions on la dona és presentada com una figura inferior a l'home. És sorprenent així doncs, almenys això crec a títol personal, que un home pugui assegurar que les dones no arriben als llocs de poder perquè no tenen ambició o perquè no tenen capacitat, com és el cas de les declaracions del periodista Ferran Casas. Crec que tothom està en la seva llibertat de pensar el que vulgui però el que és cert és que les dades no es poden ni manipular ni negar i en aquest aspecte queda clar que les dones periodistes viuen una situació de desigualtat enfront als homes.

La comparació de les trajectòries professionals també deixa patent que les dificultats per trobar feina a la professió no existien fa uns anys ja que els entrevistats amb més experiència m'han relatat com mentre estudiaven la carrera ja treballaven de periodistes amb feines remunerades i contractes estables. Avui en dia, parlant des de la meua experiència pròpia, costa molt treballar de periodista mentre estudies i si ho aconsegueixes és com a becari o com a estudiant en pràctiques sense obtenir remuneració econòmica o obtenint-ne una molt baixa. Sembla que la crisi i les nefastes gestions polítiques han comportat una inestabilitat laboral que fa uns anys no existia i que esperem que algun dia desaparegui.

Comparant, però, les trajectòries professionals dels vint entrevistats queda demostrat que les dades de l'actualitat són un reflex del que ha passat en els últims anys. Si en el present treball em comprovat com els homes són els que en l'actualitat exerceixen més càrrecs de poder, les trajectòries professionals dels vint entrevistats també ho

demostrin ja que en aquest cas també són ells els que més càrrecs de poder han exercit durant la seva carrera professional.

Vull ressaltar també la valentia de les dones en explicar la situació que viuen en el periodisme i denunciar-la públicament. Però també vull ressaltar que en alguns casos les dones han estat les primer en posar-se en una situació d'inferioritat ja que per exemple en l'entrevista realitzada a la periodista de RNE, Rosa Quítllet, ella ha estat la que ha assegurat que "en el fons, tots pensem que l'opinió dels homes és millor."

Crec que si volem que la situació canviï i per tal d'intentar que no es segueixi postergant aquest model de periodisme, tots hem de posar de la nostra part i ens hem d'ajudar però crec que les dones han de ser les que es recolzin entre elles i no han de reproduir actituds que, tot i que les viuen, no són les correctes.

Però, sens dubte, la conclusió més important que extrec després de la realització de les entrevistes, i que era des de l'inici d'aquest treball un dels principals objectius, són els motius pels quals els periodistes consideren que aquesta situació de desigualtat de les dones continua existint en la professió. En aquest sentit he de dir que tants els deu entrevistats homes com les deu entrevistades dones han coincidit en donar els mateixos motius. En total són tres les causes considerades principals d'aquesta situació:

- **La maternitat.** Com ja he comentat en apartats anteriors, històricament s'atribuïa únicament a la dona la criança dels fills considerant que eren elles les encarregades de cuidar i criar als seus fills. Encara que el pensament general de la societat ha canviat, aquest és un dels principals motius pels quals es considera que la situació de la dona periodista no és igual a la de l'home. És cert que les baixes per paternitat han augmentat i que els homes cada vegada s'encarreguen més de les feines de casa i de l'educació dels seus fills però la mentalitat femenina, i la mentalitat d'una bona part de la població, encara veu la maternitat com un obstacle per al progrés laboral de la dona. S'ha de comentar també en aquest apartat la reivindicació que les dones fan sobre el fet que ells també són pares i no per això es troben amb barreres que els dificulten la seva carrera professional, cosa que si els hi passa a elles.
- **Conciliació entre la vida laboral i la vida familiar.** Tal com han comentat la majoria dels entrevistats, el periodisme és una professió que no té horaris. En qualsevol moment, en qualsevol lloc, a qualsevol hora pot passar alguna cosa en la qual tu hagis de ser present per escriure una notícia, per redactar una crònica o per sortir en antena a donar tots els detalls. Ser periodista implica estar disponible en qualsevol moment del dia i això implica, com a

conseqüència, no tenir un horari fix, no saber si tindràs o no vacances, no tenir caps de setmana, entre moltes altres coses. I la situació es complica molt més si ets el director/a d'un mitjà de comunicació ja que per qualsevol cosa que passi has d'estar present. Aquestes condicions provoquen que sigui complicat treballar en determinats càrrecs dins del món del periodisme alhora que es té cura de la unitat familiar i de la llar. Segons la majoria dels entrevistats masculins, és per aquest motiu pel qual les dones decideixen no acceptar càrrecs directius en el món del periodisme buscant una feina de redactora on puguin tenir un horari fix i la seguretat de saber que podran compatibilitzar la feina i la família. Els homes, en canvi, sembla ser que no busquen poder compatibilitzar els dos àmbits, el laboral i el familiar, ja que accepten amb molts menys mals de caps els llocs directius dels mitjans de comunicació. Aquest argument, però, no el considero vàlid ja que no totes les dones tenen fills o en volen tenir motiu pel qual algunes podrien estar en els llocs directius dels mitjans de comunicació.

- **Herència masculina.** El periodisme tradicionalment ha estat considerat una professió d'homes. Les dones s'han anat incorporant lentament però ho han fet en les parts menys visibles de la professió: a les redaccions. En els alts càrrecs de responsabilitat continuen estant els homes ja que les dones ocupen una mínima part. Així doncs, en aquesta professió -com en d'altres i com en general a la societat- continua dominant la mentalitat masculina i continuen sent ells els que prenen gairebé totes les decisions.

Per acabar voldria comentar la última pregunta amb la qual finalitzava gairebé totes les entrevistes. Durant els quatre anys de carrera hem escoltat a multitud de professors, professionals, alumnes i exalumnes comentar que el periodisme és una professió molt dura que requereix de multitud d'esforços però sobretot que és vocacional. Davant de la por que he tingut en algun moment de pensar que no havia escollit bé la meua professió, tot i sentir des de petita que em volia dedicar a ella, he aprofitat la oportunitat que he tingut de realitzar aquestes vint entrevistes per saber si els professionals que tenia al davant tornarien a escollir aquesta professió. Sincerament, m'ha meravellat comprovar que la majoria tornaria a decidir ser periodista.

11. CONCLUSIONS

Un cop finalitzat el present treball, he pogut extreure diverses conclusions. En primer lloc, aquest treball deixa patent la situació de desigualtat que viuen les dones pel que fa a la visibilitat que tenen als mitjans de comunicació actuals sobretot tenint en compte la seva alta presència al Grau de periodisme en les diferents universitats catalanes.

En l'actualitat les dones representen el 66% dels graduats en periodisme a Catalunya, reduint la presència masculina a un 34%. Aplicant la lògica, i veient aquestes xifres, podríem dir que les dones haurien de ser les que més representació i visibilitat tinguessin en el món del periodisme però només cal fixar-se en els noms de les persones que signen els articles als diaris, que presenten les notícies o que participen a les tertúlies per adonar-nos que, en aquest sentit, les dones estan infrarepresentades. Una situació que es torna a produir si ens fixem en els llocs directius dels mitjans de comunicació actuals, ocupats majoritàriament per homes.

Aplicant l'objecte d'estudi a Catalunya, el percentatge de dones col·legiades l'any 2017 contradiu al fet que elles siguin les que més es graduen en periodisme en aquesta mateixa comunitat autònoma ja que el 45% dels col·legiats són dones en front d'un 55% que representen els homes. És a dir, mentre que es graduen més dones, a la professió treballen més homes. Si bé és cert que no tots els professionals estan adherits a aquesta organització, crec que les dades són suficientment significatives com per comprovar que la diferència per gènere en el periodisme és un fet demostrable. Una situació il·lògica que descol·loca més encara si tenim en compte el recompte realitzat l'any 2016 per l'*Asociación de la Prensa de Madrid* (APM) en el qual es constata que el 48% de la professió a tot l'estat està formada pel gènere femení i el 52% pel gènere masculí.

Tot i que no hi ha dades sociològiques ni estadístiques que expliquin la raó per la qual les dones periodistes són majoria en aquest grau, les autores de l'estudi *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*, Marisa García de Cortázar y María Antonia García de León asseguren que:

“Les dones reuneixen uns requisits excel·lents per exercir la professió periodística. Són curioses, responsables, eficients, eficaces i lluitadores” (García de Cortázar & García de León, 2000:197).

A tots aquests adjectius jo afegiria molts més, com per exemple treballadores i apassionades pel que fa a la seva feina. Crec que les dones viuen amb passió aquesta professió i tot el que aquesta comporta inclús en una situació de desigualtat com la que viuen i que ha estat l'objecte d'estudi d'aquest treball. No obstant, cal dir que

esmentar alguns dels aspectes positius de les dones periodistes no vol dir que els homes periodistes no tinguin aquestes mateixes característiques. El que si es veritat és que, generalitzant, els homes solen ser menys curiosos que elles i, en general, menys apassionats. A banda d'això, i com ja queda reflectit en aquest treball, els homes han tingut més fàcil el camí en la nostra societat i en la nostra professió, motiu pel qual no han hagut de lluitar com sí ho han fet, i ho fan, les dones per arribar on es mereixen i per sortejar tots els obstacles que encara continuen actius en aquesta i en altres professions. Queda clar, doncs, que ells, tot i ser menys a les universitats, són majoria a la professió i, en conseqüència, als llocs de poder.

Concretament, i tal com es pot comprovar durant el transcurs d'aquest treball, les dones ocupen només un 32% dels càrrecs directius dels mitjans de comunicació de Catalunya. La presència dels homes als llocs directius dels mitjans és molt més alta ja que la seva presència és d'un 68%. Tot i que la part pràctica del present treball s'ha realitzat amb una petita mostra que integrava a vint professionals del periodisme, crec que la mostra escollida és una bona manera d'exemplificar aquestes dades. De les 10 dones entrevistades, només hi ha 2 que són directores dels mitjans de comunicació en els quals treballen, sent aquestes Maria José Gómez, directora de la revista *Time Out Barcelona* i Esther Vera, la directora de l'*Ara* i actualment l'única dona directora d'un diari en paper a Catalunya. Tot i que hi ha alguna dona més que exerceix el càrrec de directora d'un mitjà de comunicació a Catalunya, com per exemple l'actual directora del *Nació Digital* -Karma Peiró-, les xifres constaten que les dones estan molt lluny d'aconseguir igualar o superar la xifra dels homes directius.

La majoria dels mitjans de comunicació estan dirigits per una figura masculina o compten amb diverses figures del gènere masculí en alguns dels càrrecs directius més importants. Aquest fet queda patent en les entrevistes realitzades ja que dels 10 homes entrevistats, 4 ocupen en l'actualitat un càrrec directiu important -la majoria són els sotsdirectors- en el mitjà de comunicació en el qual treballen. De la mostra escollida, realment són 5 els homes que ocupen un càrrec directiu important ja que als esmentats anteriorment sumariem un home més si comptem al director del Grau de periodisme de la Blanquerna, Marçal Sintès.

Queda clar amb l'anàlisi realitzat en aquest treball que les dones periodistes ocupen principalment càrrecs de poca responsabilitat, com és la figura genèrica del redactor on la paritat està gairebé aconseguida, fan feines com a *freelance* o ocupen parcel·les del periodisme amb poca visibilitat.

Menció a banda, però, mereixen dos sectors del periodisme en concret: les revistes femenines i la premsa esportiva. Els llocs de poder d'aquests dos mons periodístics estan, avui en dia, monopolitzats el primer per les dones i el segon pels homes. Com

hem vist en el present treball, aquests sectors estan dominats pel gènere que durant una bona etapa de la història s'ha cregut que havia de ser el responsable absolut, creient així doncs que les dones havien de fer continguts únicament per a dones a les revistes i els homes continguts sobre esports dirigint-se, sobretot, als homes.

Totes aquestes dades demostren que tot i que s'ha anat progressant pel que fa a la inclusió laboral de la dona i s'ha lluitat per la igualtat d'aquesta en tots els àmbits de la vida, avui en dia segueixen patents desigualtats de gènere que afecten només al gènere femení. Pel que fa al món del periodisme, elles són les que més cursen aquesta carrera però són les menys representades a la professió i sobretot les que menys poder tenen. Una desigualtat en tota regla que constata que a la nostra societat segueixen imperant certs valors i certes actituds que, en tots els sentits, es poden classificar de masclistes.

Però el problema no només resideix en els mitjans de comunicació o en la professió del periodisme, sinó en la societat. Històricament, el periodisme ha estat catalogat com un ofici masculinitzat on els homes eren els que exercien aquesta professió i els que per conseqüència triomfaven. Malauradament, aquesta sensació, tot i que el món ha evolucionat i la dona ha pogut introduir-se al món laboral, no ha canviat.

El sistema patriarcal que segueix instaurat a la societat fa que quan es parla de la situació actual de la dona al periodisme, entre d'altres àmbits, es segueixin donant arguments com la maternitat, els horaris laborals, els sistemes de producció o l'ambició com a principals causes de la seva infrarepresentació en el sector. Crida l'atenció, o si més no és el que ha passat en les entrevistes que l'autora d'aquest treball ha realitzat en la part pràctica, que aquests arguments els exposin els homes com a causes naturals de les desigualtats actuals mentre que la majoria de les dones els han citat denunciant que no són arguments vàlids com a resposta de la seva situació.

És absurd pensar en ple segle XXI que una dona no pot ser mare i ser una bona professional en el seu treball accedint, si ho mereix, als llocs de poder però, en canvi, un home si que pot ser pare i accedir, sense gaires obstacles, als càrrecs de poder pel simple fet de que la primera és una dona i el segon un home. Per eliminar definitivament aquestes idees de la societat haurien de començar a canviar els rols de gènere que han estat assignats per la societat a banda de començar a educar als més petits amb perspectiva de gènere amb l'objectiu de que aquesta situació no es postergui més anys. Amb aquest treball també queda clar que el paper de la dona en el periodisme és un reflex del lloc que la dona ocupa a la societat en gran part per culpa de l'educació que la majoria de la població ha rebut des de ben petita en la qual l'home era la figura predominant. Aquest fet queda demostrat en aquest treball ja que en el sondeig realitzat a una petita part de la societat a la qual li preguntava quins dos

periodistes se'ls hi ocorrien en aquell moment, la representació masculina ha duplicat la representació femenina.

Ara bé, normalitzar una situació que no és correcte també és una part important del problema. Si les dones segueixen mantenint una situació encasellada en la qual no poden progressar, mai veurem el progrés que mereixen ni podrem contemplar tot el que el gènere femení és capaç, tot i que hem pogut començar a veure-ho amb totes les lluites que han fet al llarg de la història. Són elles, les dones, les que s'han d'unir per lluitar i alçar la veu contra aquestes desigualtats sense por perquè lluitant ha estat quan altres vegades han aconseguit enderrocar murs i sortir victorioses i ara toca aconseguir en el periodisme tot allò que es mereixen.

En aquest cas, però, els murs amb els quals es topen les dones són coneguts amb un nom en concret: "sostre de vidre". Aquest terme s'utilitza per definir una barrera invisible que les dones es troben en la seva carrera i que les impedeix avançar. Tot i que considero que en l'actualitat s'hauria de parlar de barreres de vidre ja que les dones es troben amb barreres que dificulten la seva vida professional i que no les permet progressar. Aquestes barreres es donen per molts motius alguns dels quals ja he comentat com per exemple el fet que el periodisme sigui un sector clarament dominat pels homes. Les dones també es troben amb barreres creades i alimentades per la societat en les quals es considera que elles són les que han de cuidar dels seus fills -els quals se suposa que han de voler tenir- i de la casa sense tenir ambició per progressar en la seva feina. Aquestes barreres acaben sent una constant en la trajectòria professional de la dona arribant inclús a ser obstacles que les pròpies dones s'imposen a elles mateixes ja que acaben creient que mai podran ocupar un càrrec directiu perquè aquests els ocupen els homes o per la convicció de que si progressen a la seva feina no podran conciliar la seva vida laboral i familiar. Una situació que tal com s'ha pogut comprovar en el present treball, tant en la part d'anàlisi com en la part pràctica, han viscut d'alguna manera o altra gairebé totes les dones mentre que per als homes són situacions absolutament desconegudes.

Les dones han de demostrar a l'hora d'exercir aquesta professió que són igual de vàlides que els homes, han d'esforçar-se més per ser valorades, han de fer més mèrits que un home per poder ascendir posicions en els mitjans, mentre que els homes no s'han d'enfrontar a cap d'aquestes situacions. Sens dubte una situació que minva la moral de les dones periodistes que veuen les seves aspiracions truncades per les desigualtats de gènere que segueixen imperant en la professió i en la societat.

La lentitud amb la qual s'avança en el terreny de gènere fa concloure que queda molt camí per recórrer fins a assolir la igualtat en el periodisme. És absolutament necessari

un canvi de la mentalitat patriarcal de la societat i que les dones continuïn lluitant, sense por i en llibertat, fins a aconseguir els mateixos drets i deures que els homes.

Amb les dades que el present treball mostra sobre el nombre de graduats en periodisme, tot sembla indicar que el futur de la professió serà femení. Això sempre que les barreres i el sostre de vidre es trenquin definitivament i per això és necessària la lluita i la col·laboració de tota la societat. S'ha d'aconseguir feminitzar la professió i això no vol dir res més que lluitar per una professió que pugui ser exercida en igualtat de condicions fent que els mitjans de comunicació siguin plurals i on la vàlua professional sigui el barem a l'hora de promocionar en les empreses sense prejudicis de gènere, sense paternalisme, sense masclisme.

Personalment aquest treball m'ha servit per comprovar que tot i que les dones són les que més es graduen en aquesta professió, elles són les que tenen més difícil progressar en aquesta feina. Per igualtat, per democràcia, per justícia crec que és hora que aquesta situació canviï i per això considero que és molt important que les dones alcin la veu, cada vegada més fort, per modificar aquesta situació. Crec que és important que les noves generacions que ens introduïm en aquesta professió també ho fem tenint en compte les desigualtats que existeixen i que lluitem contra elles.

No vull acabar sense dir que amb aquest treball el que he volgut ha estat respondre els dubtes que al principi d'aquesta recerca em vaig plantejar com a objectius. Tot i això, durant el procés d'elaboració d'aquest treball han anat sorgint nous objectius i noves preguntes que d'alguna manera també he volgut respondre per fer un treball més complet alhora que jo he pogut exercir, com mai havia fet, de periodista sent aquest el millor aprenentatge que m'emporto.

A nivell personal aquest treball ha estat la confirmació per saber a què em vull dedicar. La part pràctica m'ha servit per adquirir experiència pel que fa a la realització d'entrevistes. M'ha semblat apassionant poder entrevistar a vint professionals amb els quals he compartit una estona que m'ha servit per aprendre multitud de coses i, sobretot, per acostar-me a una realitat que ben aviat serà la meva posant en pràctica tots els coneixements adquirits durant la carrera. Tot i que he tingut dificultats per concertar les més de vint entrevistes i que aquest treball ha comportat la dedicació de multitud d'hores, crec que l'enriquiment que m'emporto a nivell personal és tant elevat que és molt més important que qualsevol altre motiu.

El periodisme serveix per explicar a la gent totes les realitats que succeeixen arreu del món denunciant aquelles que no són justes. Tal com alguns professionals em van comentar en les entrevistes realitzades, a vegades tota la feina que fan els periodistes per explicar el que passa al món fa oblidar les realitats més properes, com en aquest

cas la situació de desigualtat en la que les dones exerceixen el periodisme actual. Espero que les dones, amb les lleis que hi ha actualment i amb el canvi de mentalitat que ha de fer la societat, puguem exercir el periodisme amb igualtat de condicions, sense masclisme. El que tinc clar és que, si no és així, ho denunciaré públicament perquè d'això també tracta el periodisme i perquè vull exercir una professió justa, igualitària i equilibrada.

12. BIBLIOGRAFIA

ALTESI, Elvira (2000). *El sexe de la notícia. Reflexions sobre el gènere a la informació*. [en línia] Disponible a: http://eva.universidad.edu.uy/pluginfile.php/308222/mod_resource/content/1/Bach%20et%20al%20-%20EL%20SEXO%20DE%20LA%20NOTICIA%20-%20Icaria%2C%20Barcelona%202000.pdf (consultat el 13/02/2017)

AMORÓS, Cèlia (2005). *Dimensiones del poder en la teoria feminista*. [en línia] Disponible a: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:filopoli-2005-25-F9DB3A11-C078-AB0D-74AF-21ECF9ECC717/dimensiones_poder.pdf (consultat el 22/01/2017)

ANGULO EGEA, María (2017). *Las mujeres podrán libremente consagrarse en el periodismo*. [en línia] Disponible a: <http://www.iotdown.es/2017/02/las-mujeres-podran-libremente-consagrarse-al-periodismo/> (consultat el 15/04/2017)

ARMERO, Antonio (2017). *La facultad de Periodismo número 42*. [en línia] Disponible a: <http://www.hoy.es/extremadura/201703/19/facultad-periodismo-numero-20170319001359-v.html> (consultat el 05/04/2017)

ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID (2014). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. [en línia] Disponible a: http://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2009/02/Informe%20profesion_2014_def_baja.pdf (consultat el 12/02/2017)

ASSOCIACIÓ DE DONES PERIODISTES. (2017) [en línia] Disponible a: http://www.adpc.cat/new_site/ (consultat el 12/02/2017)

ASSOCIACIÓ DE DONES PERIODISTES (2016). *Dones i lletres. Grans lectors i escriptors però poc reconegudes*. [en línia] Disponible a: http://www.adpc.cat/new_site/wp-content/uploads/2016/10/DONES_46_.pdf (consultat el 12/02/2017)

ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID (2016). *Informe Anual de la Profesión Periodística* [en línia] Disponible a: http://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2016/11/INFORME-PROFESION-APM-2015_baja_7M.pdf (consultat el 18/11/2016)

BURIN, Mabel. (2008). *“Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres.”* [en línia] Disponible a: http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/1513/Burin_2008_Anuario.pdf?sequence=1 (consultat el 12/03/2017)

COL·LEGI DE PERIODISTES DE CATALUNYA. (2017) [en línia] Disponible a: <http://www.periodistes.org/ca/home.html> (consultat el 12/02/2017)

COL·LEGI DE PERIODISTES DE CATALUNYA (2017). *Capçalera. Revista del col·legi de periodistes de Catalunya*. [en línia] Disponible a: <https://www.periodistes.cat/capcalera/revistes> (consultat el 19/12/2016)

COL·LEGI DE PERIODISTES DE CATALUNYA (2017). *La primera i l'única*. [en línia] Disponible a: <https://www.periodistes.cat/capcalera/la-primera-i-lunica> (consultat el 19/04/2017)

COL·LEGI DE PERIODISTES DE CATALUNYA. (2004). *Llibre blanc de la professió periodística a Catalunya. (1ª edició)*. Barcelona: Col·lecció Lexikon.

COL·LEGI DE PERIODISTES DE CATALUNYA. (2012). *Nínxols d'ocupació per a periodistes*. . [en línia] Disponible a: <https://www.periodistes.cat/sites/default/files/public/continguts/actualitat/2013/02/documents/informe-ninxols-d-ocupacio-periodistes.pdf> (consultat el 12/04/2017)

DEL RIEGO, Carmen (2013). *Mujeres y opinión en el periodismo*. [en línia] Disponible a: http://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2013/07/Mujer_Opinion_DelRiego.pdf (consultat el 05/02/2017)

DÍEZ, Míriam (2017). *Periodismo "florero"*. [en línia] Disponible a: <http://www.elpuntavui.cat/opinio/article/8-articles/1074568-periodisme-florero.html> (consultat el 23/02/2017)

EL PAÍS (2017). *Tres generaciones de mujeres (y un periódico)*. [en línia] Disponible a: <http://smoda.elpais.com/moda/pais-tres-generaciones-mujeres/> (consultat el 03/03/2017)

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PERIODISMO DE ESPAÑA. (2017) [en línia] Disponible a: <http://fape.es/> (consultat el 12/02/2017)

FERNÁNDEZ, María Isabel (1993). *Communication & Society* 6. [en línia] Disponible a: https://www.unav.es/fcom/communication-society/es/articulo.php?art_id=245 (consultat el 18/11/2016)

FONTELA, Marta (2008). *Diccionario de estudios de género y feminismo*. Buenos Aires; Biblos.

GALLEGO, J. & DEL RIO, O. (1993). *El sostre de vidre. Situació socio-professional de les dones periodistes. (1ª edició)*. Barcelona; Institut Català de la Dona.

RODAL BERNÁRDEZ, A. (2015). *Mujeres y medio(s)*. (1ª edició). Madrid; Editorial Fundamentos.

GARCÍA-ALBI, I. (2007). *Nosotras que contamos: Mujeres periodistas en España*. (1ª edició). Madrid; Plaza & Janes Editores

GARCÍA DE CORTÁZAR, M. & GARCÍA DE LEÓN, M.A. (2000) *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid; Centro de investigaciones sociológicas.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2016). *Desigualtats salarials entre homes i dones*. [en línia] Disponible a: <http://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/Desigualtat-salarial-entre-homes-i-dones> (consultat el 10/12/2016)

ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID (2015). *Informe anual de la profesión periodista* [en línia] Disponible a: http://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2016/11/INFORME-PROFESION-APM-2015_baja_7M.pdf (consultat el 16/12/2016)

ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID (2016). *Informe anual de la profesión periodista* [Versió de pagament] Disponible a: http://www.apmadrid.es/wp-content/uploads/2016/11/INFORME-PROFESION-APM-2015_baja_7M.pdf (consultat el 16/12/2016)

INTERNATIONAL WOMEN'S MEDIA FOUNDATION (2017). *Global Report*. [en línia] Disponible a: <http://www.iwmf.org/our-research/global-report/> (consultat el 21/03/2017)

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2017). *Població a 1 de gener. 1990-2017*. [en línia] Disponible a: <http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=245> (consultat el 18/02/2017)

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (2017). *Població a 1 de gener. 2017 (p) Per sexe i grups d'edat*. [en línia] Disponible a: <http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=253> (consultat el 18/02/2017)

JIMÉNEZ, C. (2015). *Sostre de vidre o de formigó?*. Capçalera, 168, 26-29.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2016). *La participación laboral de la mujer en España*. [en línia] Disponible a: http://www.ces.es/documents/10180/4779817/Cauces_34_pp78-83.pdf (consultat el 10/01/2017)

MÈDIA.CAT (2017). *Els mitjans eviten l'autorítica sobre la presència de dones en les seccions d'opinió*. [en línia] Disponible a: <http://www.media.cat/2017/02/22/mitjans-autocritica-sobre-presencia-de-dones-opinio/> (consultat el 05/04/2017)

MÈDIA.CAT (2012). *La perspectiva de gènere, una eina per la qualitat del periodisme*. [en línia] Disponible a: <http://www.media.cat/2012/03/08/la-perspectiva-de-genere-una-eina-per-la-qualitat-del-periodisme/> (consultat el 08/02/2017)

MENÉNDEZ, Isabel. *El cuarto poder ¿un poder de mujeres?*. (2003) Oviedo; Milenta.

MUNTANÉ, Isabel (2017). *El col·lectiu On Són les Dones denuncia que només un 18% d'articles d'opinió a la premsa estan signats per dones*. [en línia] Disponible a: <http://www.elcritic.cat/datacritic/el-col·lectiu-on-son-les-dones-denuncia-la-baixa-presencia-de-tertulianes-a-radios-i-televisions-privades-13629> (consultat el 23/02/2017)

NACIÓ DIGITAL (2017). *#OnSónLesDones fa una crida a visibilitzar més l'opinió femenina als mitjans*. [en línia] Disponible a: <http://www.naciodigital.cat/noticia/125882/onsonlesdones/fa/crida/visibilitzar/opinio/femenina/mitjans> (consultat el 23/02/2017)

ON SÓN LES DONES (2017). *Sis mesos de recomptes*. [en línia] Disponible a: https://dades.naciodigital.cat/redaccio/arxius/documents/1487717767Recompte_6mesos_OSLD.pdf (consultat el 15/03/2017)

PERIODISTES EN TEMPS DIFÍCILS (2017). *De les escoles de periodisme a la universitat*. [en línia] Disponible a: <http://periodistesentempsdificils.adpc.cat/?p=132> (consultat el 14/02/2017)

PRNOTICIAS (2017). *Informe APM 2016: el número de periodistas en paro cae un 9,1%*. [en línia] Disponible a: <http://prnoticias.com/periodismo/periodismo-pr/20158850-periodistas-paro-apm> (consultat el 15/04/2017)

ROQUETA, Marta (2016). *Com podem combatre la mirada masculina als mitjans?* [en línia] Disponible a: <http://comunicacio21.cat/noticies-comunicacio21/117854-com-podem-combatre-la-mirada-masculina-als-mitjans> (consultat el 19/01/2017)

SINDICAT DE PERIODISTES DE CATALUNYA. (2017) [en línia] Disponible a: <http://www.sindicatperiodistes.cat/node/4487> (consultat el 12/02/2017)

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA (2017). *Encuesta GIPEyOP / Mediaflows sobre Medios y Comunicadores*. [en línia] Disponible a: http://www.uv.es/pavia/Informe_Encuesta_Medios.pdf (consultat el 21/03/2017)

YUSTA, Teresa (2017). *¿Tienen las mujeres poco que contar?*. [en línea] Disponible a:
<http://www.womanessentia.com/2017/04/06/tienen-las-mujeres-poco-que-contar/>
(consultat el 18/04/2017)

13. ANNEXOS

CRITERIS PER AL RECOMPTE DE DONES ALS ESPAIS D'OPINIÓ DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

1. MITJANS ESCRITS

1.1 DIARIS EN PAPER

El recompte es fa a partir del diari en format paper o PDF, és a dir, sobre l'edició que el mateix mitjà dóna per definitiva.

Es recompten els articles d'opinió del cos central del mitjà, amb l'excepció dels suplementos diaris com ara "Viure a Barcelona", de *La Vanguardia* (a l'estiu "Viure a l'Estiu"), que contenen seccions importants del mateix diari (en aquest cas, el que seria Local i TV, per exemple). No considerem els articles d'opinió inclosos en els suplementos dels diaris.

En el cas d'un article d'opinió firmat per més d'una persona, es compten tots els firmants individualment, i separant-los (home o dona) en el cas que hi hagi homes i dones.

En el cas que una persona firmi més d'un article d'opinió en el mateix mitjà i el mateix dia, es compta com un sol firmant (el recompte es fa per autors o autores i no pas per articles).

El resultat del recompte s'expressa al blog sempre d'aquesta manera: **X** (dones firmants d'articles d'opinió) **de Y** (total de persones firmants d'articles d'opinió): 6 de 10; 3 de 15.



Gràficament, expressem el resultat del recompte amb **quadres verds (dones)** i **quadres vermells (no dones)**.

El recompte es fa cada dia i s'incorpora a la base de dades d'#OnSónLesDones: s'agrupen les dades per setmanes naturals (setmana 21, setmana 22, setmana 23... de 2016) i es processen amb el full de càlcul Google Spreadsheet.

Considerem que són articles d'opinió:

- Tots els continguts de les seccions Opinió, Debat, Punt de Vista o similar, si existeix.
- Tots els articles que, fora de la secció Opinió, estiguin signats per l'autor/a i expressin una visió personal, opinió o anàlisi pròpia de la persona que signa o del col·lectiu al qual representa. Aquests articles solen estar destacats visualment de la resta d'articles (amb una columna, un filet separador, un color destacat, una tipografia especial, etc.), la firma és més visible i sovint està acompanyada del càrrec, l'historial o els mèrits de l'autor o autora. De vegades els articles porten una fotografia o estan il·lustrats. Poden ser fixos (diaris, setmanals), en el cas dels col·laboradors habituals del diari, o bé esporàdics, quan es demana a una persona especialista, experta, o a una persona relacionada amb el tema de què es tracta.

- L'Editorial, quan estigui signat amb el nom de l'autor/a, sigui o no el director/a del mitjà. Si l'editorial no està signat, entenem que representa l'opinió del consell editorial del diari o de l'empresa editora, i NO la comptarem com a article d'opinió, encara que defensi una opinió o postura determinada. Per exemple, no comptarem com a article d'opinió l'editorial d'*El Periódico* o d'*El Punt-Avui*, que no duen firma.

- Les crítiques de TV amb secció pròpia al diari.

També comptem com a articles d'opinió les crítiques firmades de llibres, art, cinema, música, arquitectura, etc.

- Les columnes, els articles o escrits de tipus literari que reflecteixen fets, llocs, situacions, reals o de ficció, des d'una visió personal de l'autor/a i que sovint tenen secció específica, com ara la columna d'Empar Moliner a l'*Ara* o "La terrassa" del Joan de Sagarra, dins del Viure de *La Vanguardia*.

- Els acudits o seccions fixes d'humor, com és ara els Ninots o la vinyeta setmanal de Kap, de *La Vanguardia*, o l'acudit de Ferreres, a *El Periódico*.

- Els articles d'anàlisi molt personals i que reflecteixen directament l'opinió de l'autor/a i les seves interpretacions, i que apareixen sota aquest epígraf, en especial quan són encarregats a analistes habituals o opinadors del mitjà (Enric Juliana, Ernesto Ekaizer, per exemple), però no pas quan l'anàlisi és un recull de dades o fets sense opinió.

NO considerem que són articles d'opinió:

- Les cartes al director o similar, quan no han estat demanades directament per la direcció del mitjà al seu autor/a, ni tan sols quan –com a *El Periódico*– surten destacades o respostes per la persona o entitat interpel·lada.

- Les cròniques signades i amb foto d'enviats especials o corresponsals que, tot i estar redactades amb un estil més personal que un reportatge o notícia, són principalment informatives i descriuen uns fets o una situació concreta. Si no estan destacats com a articles d'opinió i l'opinió personal no n'és el tret principal, no les considerem articles d'opinió.

***Entrevistes de contraportada:**

Excepcionalment, i atesa la importància estratègica de la contraportada per als diaris en paper, recomptem diàriament les entrevistes de contraportada de *La Vanguardia* i *El Periódico*, anotant si la persona entrevistada és home o dona. Aquestes dades, que cada dia anotem al blog, no figuraran al recompte mensual d'articles d'opinió, si bé les inclourem de forma separada als informes.

1.2 DIARIS DIGITALS

En diaris digitals fem el recompte diari dels articles d'opinió nous que han aparegut les 24 hores últimes, tenint en compte que la publicació dels articles pot ser feta a qualsevol hora del dia. En alguns casos, podem especificar: "Articles nous publicats entre les X hores del dia tal i les X hores del dia tal."

Considerem que són articles d'opinió:

Seguim els mateixos criteris que per als diaris en paper.

2. ESPAIS DE TERTÚLIA O DEBAT DE TV

- Comptem les persones que fan la tertúlia o el debat i ho expressem així: **X** (dones tertulianes) **de Y** (total de persones tertulianes), 1 de 4; 2 de 6.
- El presentador/a s'anota a part; no es compta.
- Podem anotar els convidats o especialistes entrevistats (separadament o durant la tertúlia) en el conjunt del programa, però quan fem el recompte de la tertúlia, només comptarem els tertulians/es.

3. ESPAIS DE TERTÚLIA O DEBAT DE RÀDIO

Seguim els mateixos criteris que per als espais de TV.

MITJANS RECOMPTATS ACTUALMENT:

-Ara

-El Periódico de Catalunya

-El Punt-Avui

-La Vanguardia

-El Nacional

-Nació Digital

-Vilaweb

-El Matí de Catalunya Ràdio (dl-dv, tertúlia de 8.30 a 10.00 h)

-El Món a RAC1 (dl-dv, tertúlia de 8.30 a 10.00 h)

-Catalunya Migdia, Catalunya Ràdio (dl-dv, tertúlia de 15.00 a 16.00 h)

-Catalunya Vespre, Catalunya Ràdio (dl-dv, anàlisi de 22.00 a 23.00 h)

-L'Oracle, Catalunya Ràdio. Programa desaparegut de la graella el 15 de juliol de 2016.

-Via Lliure, RAC1 (ds-dg, tertúlia de 8.30 a 10.00 h)

-8 al Dia, 8TV (dl-dv, tertúlia de les 21.00 h)

-Divendres, TV3 (dl-dv, tertúlia de les 16.30 h)

-Els Matins, TV3 (dl-dv, tertúlies de les 8.30 h i de les 12.00 h)

-L'Illa de Robinson, El Punt TV (dl-dj, tertúlia a les 22.00 h)

-Més 324 (dl-dv, tertúlia a les 22.00 h)

-Punt Cat, TV3. Programa desaparegut de la graella el 30 de juny de 2016.

DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

El president de la Generalitat de Catalunya

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de Catalunya ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que estableix l'article 65 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, promulgo la següent

LLEI

Preàmbul

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

És possible actuar en tots aquests àmbits fent-hi una nova aproximació i duent-hi a terme canvis estructurals. Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors socials, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

Per tant, aquesta llei s'impregna dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes, entesa, en primer lloc, com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou llur obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta.

A fi d'assegurar d'una manera efectiva la igualtat de dones i homes, s'han de tenir en compte també, a més de la discriminació per raó de sexe, altres aspectes com ara la discriminació múltiple i les situacions de desavantatge per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria, competències, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual o nivell econòmic.

La representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica, per això els poders públics de Catalunya han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.

Així mateix, l'eliminació dels estereotips de gènere és indispensable per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, per aquest motiu les administracions i els poders públics de Catalunya han de fer tot el possible per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria política, econòmica, social i cultural.

De la mateixa manera, s'ha d'integrar la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques, en

CVE-DOGC-A-15202111-2015

els mètodes i els instruments que afecten la vida quotidiana dels ciutadans.

Així doncs, la vida de dones i homes s'ha d'analitzar tenint-ne en compte el context, les realitats, les necessitats i la posició social, política i econòmica que ocupen, i s'han d'adoptar les mesures necessàries per a transformar oportunitats i institucions més enllà d'un sistema androcèntric. Com que es tracta d'un paradigma estructural que s'expressa transversalment en els sistemes polítics, jurídics, socials i econòmics actuals, s'han d'establir mesures de diversos tipus i naturalesa.

En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. En definitiva, aquesta llei ha de comportar un benefici per a tothom, dones i homes, ja que ha de permetre construir noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

En l'elaboració d'aquesta llei no es parteix de zero, ja que s'inspira en les reivindicacions que el moviment feminista, les associacions de dones i les associacions que lluiten pels drets de les dones han reclamat històricament. La Generalitat de Catalunya ha assumit al llarg de la seva història la responsabilitat de promoure el paper de les dones. Des de l'Estatut d'autonomia del 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableixen, amb caràcter pioner a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere, que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, i la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Hi ha també actes del Govern que han d'ésser considerats no solament antecedents, sinó també continguts prenmatius, com ara els plans de polítiques de dones, que són una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.

L'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

Formalment, aquesta llei s'estructura en 64 articles, que es disposen en cinc capítols. La llei conclou amb set disposicions addicionals, dues disposicions transitòries, una disposició derogatòria i cinc disposicions finals.

El capítol I, de disposicions generals, determina l'objecte, les finalitats generals i l'àmbit d'aplicació de la llei. Aquest capítol es completa amb la identificació dels principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya amb relació a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix també els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

El capítol II determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques d'igualtat. També es defineix el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, i introdueix els mecanismes per a la transversalitat de gènere.

El capítol III es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, i també l'impacte de gènere en les lleis de pressupostos.

El capítol IV estableix les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació: la secció primera es destina a la participació política i social per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. La secció segona determina les garanties per a assegurar una formació educativa basada en la coeducació, i estableix les obligacions amb relació a les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, en l'àmbit universitari i de la recerca, amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i en l'àmbit esportiu. La

CVE-DOGC-A-15202111-2015

secció tercera, sobre el dret al treball en igualtat d'oportunitats, estableix mesures per a garantir la igualtat de dones i homes en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball. Inclou també mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, estableix específicament el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors. La secció quarta disposa les mesures per a la necessària reorganització dels usos dels temps, les polítiques socials, que tenen en compte les necessitats especials de determinats col·lectius de dones, les polítiques de promoció i suport a les dones dels sectors agrícola, ramader, forestal i pesquer, les polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament i les polítiques de salut i serveis i de família. La secció cinquena recull les mesures específiques en matèria de medi ambient, urbanisme i habitatge; la secció sisena s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat, i la secció setena regula l'adequació d'estadístiques i estudis a la perspectiva de gènere.

El capítol V estableix mesures per a garantir l'aplicació de la Llei i conté tres seccions: la primera, relativa al Síndic de Greuges; la segona, a l'Observatori de la Igualtat de Gènere, i la tercera, al règim sancionador.

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte i finalitats

1. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

2. Les finalitats d'aquesta llei són:

a) Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones.

b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones.

c) Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible.

d) Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aportí tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica.

e) Garantir que les polítiques públiques:

1r. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.

2n. Contribueixin a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.

3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones, i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.

4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.

5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.

6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

f) Abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.

g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i l'orientació sexuals, i els drets sexuals i reproductius, i garantir la lliure decisió de les persones a l'hora d'exercir-los.

h) Impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

- i) Potenciar un model de relacions entre persones igualitari i que eradiqui les relacions de domini i explotació de gènere imposades pel sistema patriarcal.
- j) Donar suport a les famílies, en la mesura que són un instrument eficaç per a corregir desigualtats.
- k) Regular un sistema de permisos parentals que assegurí una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills.

Article 2. Definicions

Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

- a) Poders públics: les institucions, els òrgans estatutaris, les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen, i qualsevol organisme o entitat considerat sector públic o poder adjudicatari d'acord amb l'àmbit subjectiu establert per l'article 3 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, del 14 de novembre.
- b) Treball de mercat: el conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis en el mercat laboral.
- c) Treball domèstic i de cura de persones: el conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball o per a poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.
- d) Coeducació: l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- e) Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.
- f) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.
- g) Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- h) Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.
- i) Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- j) Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.
- k) Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

l) Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

m) Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

n) Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

o) Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

p) Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Segon. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball: els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i coresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.

Tercer. Eradicació de la violència masclista: els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.

Quart. Apoderament de les dones: els poders públics han de donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.

Cinquè. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics: els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.

Sisè. Perspectiva de les dones: els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.

Setè. Justícia social i redistribució de la riquesa: els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa la lluita contra la feminització de la pobresa.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Vuitè. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

Article 4. Reconeixement de les associacions de defensa dels drets de les dones

1. Per a la defensa del dret a la igualtat efectiva de dones i homes a què fa referència aquesta llei i dels drets que s'hi reconeixen, les associacions que tenen com a finalitat la defensa dels drets de les dones són considerades persones interessades com a titulars d'interessos legítims col·lectius als efectes del que estableix l'article 31.1.c i 2 de la Llei de l'Estat 30/1992, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

2. El reconeixement de les associacions de defensa dels drets de les dones com a part interessada resta subjecte al consentiment de la persona interessada, sens perjudici del que estableix l'article 12.3 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, o de la norma que la substitueixi, amb relació als litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir.

3. Les associacions de defensa dels drets de les dones tenen la capacitat i la legitimació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que afectin el dret d'igualtat efectiva de les dones, de conformitat amb les lleis reguladores d'aquests processos.

Capítol II. Competències i organització administrativa

Article 5. Competències de l'Administració de la Generalitat

Dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que li atribueix l'ordenament jurídic, corresponen a l'Administració de la Generalitat, en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, les funcions següents:

a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de cara a complir les finalitats d'aquesta llei, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

b) Fer la planificació estratègica general i elaborar normes en aquesta matèria.

c) Crear i adequar programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, i també en la diagnosi, el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori.

d) Fer l'avaluació continuada de les polítiques d'igualtat de gènere i de la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les actuacions de la Generalitat, i també del compliment d'aquesta llei.

e) Impulsar la col·laboració entre les diferents administracions públiques de Catalunya.

f) Establir les condicions de formació i capacitació del personal al seu servei.

g) Dissenyar i aplicar un sistema d'estadístiques i d'indicadors quantitatius i qualitatius, vinculats a l'Institut d'Estadística de Catalunya, en la planificació, l'execució i l'avaluació dels plans de polítiques d'igualtat de gènere, i incorporar sistemàticament la variable relativa al sexe en estudis, enquestes, registres i estadístiques destinats a la població, i també promoure l'elaboració d'estadístiques i indicadors que permetin:

1r. Fer visible l'experiència femenina i conèixer millor les diferències, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes.

2n. Recollir les situacions i les necessitats de les dones del medi rural i dels col·lectius de dones en què incideixen factors de discriminació o major vulnerabilitat.

3r. Les situacions i les necessitats dels col·lectius de dones en què incideixen altres factors de discriminació.

h) Elaborar estudis i informes sobre la situació de les dones, fer anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i difondre'n els resultats.

i) Impulsar i desenvolupar campanyes i actuacions de sensibilització per a fer efectiu el principi d'igualtat de

CVE-DOGC-A-15202111-2015

dones i homes.

- j) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- k) Dur a terme l'assistència tècnica especialitzada als ens locals i a la resta de poders públics.
- l) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- m) Donar suport als grups i entitats que treballen pel foment de la igualtat de dones i homes, i garantir-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere.
- n) Coordinar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que incloguin la diversitat de les dones i emprendre les mesures correctores adequades perquè siguin presents en les normes, les disposicions i les polítiques que aprovi i executi el Govern, especialment si d'aquests informes es deriven mesures prescriptives de correcció de les desigualtats.
- o) Elaborar les disposicions necessàries per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen.
- p) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal al seu servei a què fa referència l'article 15.
- q) Dur a terme la revisió i el seguiment dels plans d'igualtat del teixit empresarial català, i també del compliment de l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat en el cas de les empreses a què es refereix l'article 36.1.
- r) Aprovar els plans estratègics en matèria de polítiques d'igualtat de gènere a què fa referència l'article 14.
- s) Prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe mitjançant l'elaboració de protocols d'actuació i l'aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, d'acord amb el que estableix la Llei 5/2008.
- t) Elaborar i aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.
- u) Facilitar programes de capacitació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals per a garantir que compleixen llurs funcions amb relació al que estableix aquesta llei.
- v) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

1. Dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic, corresponen als municipis i a les altres entitats locals, en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, les funcions següents:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
 - j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
 - k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
 - l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
 - m) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.
2. La Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis amb relació a les funcions que aquesta llei els atribueix, sia amb la transferència de fons d'altres administracions sia amb recursos propis, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin en llurs pressupostos les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions, mitjançant contractes programa a aquest efecte.
3. L'Administració de la Generalitat ha de facilitar programes de capacitació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals per a garantir que compleixen llurs funcions amb relació al que estableix aquesta llei.

Article 7. Organització administrativa

1. L'Administració de la Generalitat exerceix les competències objecte d'aquesta llei per mitjà de:
- a) L'Institut Català de les Dones, que resta adscrit al Departament de la Presidència.
 - b) Els òrgans i els equips que cada departament assigni com a responsables de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes i de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, d'acord amb el que estableix l'article 8.
2. Són òrgans consultius de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:
- a) El Consell Nacional de les Dones de Catalunya, creat per l'article 6 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.
 - b) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, creada per l'article 82 de la Llei 5/2008.
3. Per a dur a terme les funcions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, l'Administració de la Generalitat s'ha de dotar de:
- a) Mecanismes interns de col·laboració i coordinació interdepartamental per a impulsar la transversalitat de gènere en l'àmbit de les matèries de la seva competència.
 - b) Mecanismes de cooperació interinstitucional per a traslladar l'impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la resta d'administracions, agents socials i universitats.
 - c) Mecanismes de control i sanció per a garantir el compliment de la Llei.
4. Els òrgans competents per a liderar i implementar les polítiques de gènere, amb l'objectiu d'assegurar-ne la transversalitat i garantir el lideratge que necessiten, resten adscrits al Departament de la Presidència.

Article 8. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere

1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'establir en llurs decrets organitzatius l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques respectives.
2. Els òrgans responsables de la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere han de complir, en coordinació amb l'Institut Català de les Dones, les funcions següents:
- a) Executar els plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit funcional del

CVE-DOGC-A-15202111-2015

departament o de l'organisme d'acord amb les directrius i les mesures establertes en els plans de polítiques d'igualtat de gènere aprovats pel Govern.

b) Col·laborar en l'elaboració, l'execució, el seguiment i l'avaluació dels plans departamentals d'igualtat destinats al personal de l'Administració de la Generalitat.

c) Impulsar estudis i estadístiques, en coordinació amb els òrgans estadístics dels departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat, i emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en llur àmbit funcional.

d) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les fases, àrees i nivells d'intervenció de llur àmbit funcional, en col·laboració i coordinació amb l'Institut Català de les Dones.

e) Garantir la formació del personal dels departaments en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

f) Assegurar el compliment efectiu d'aquesta llei en l'àmbit funcional corresponent, que han de dur a terme professionals amb formació específica sobre igualtat i gènere.

g) Exercir qualsevol altra funció necessària per a implantar la perspectiva de gènere.

Article 9. Professionals d'igualtat de gènere

1. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar la regulació i el sistema de capacitació i formació dels professionals d'igualtat de gènere i garantir-ne la presència en els termes que estableix aquesta llei.

2. Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per a implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

3. L'Administració de la Generalitat ha de reconèixer la figura del professional d'igualtat de gènere en la relació de llocs de treball, particularment en els òrgans destinats a vetllar pel compliment d'aquesta llei.

Capítol III. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic

Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix el present article.

3. Els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Article 11. Ajuts públics

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.

3. En matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret dels beneficiaris a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.

Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques

1. Les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.

2. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

Article 13. Plans d'igualtat i actuació transversal

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que la Generalitat té assumides, i també per mitjà dels plans d'igualtat següents:

a) Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.

b) Plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.

c) Plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.

d) Plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15.

e) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.

f) Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 34.

g) La resta de plans i programes en matèria d'igualtat que estableix la normativa.

Article 14. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat

1. El Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat a què fa referència l'article 3.d de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, estableix els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

2. L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració dels departaments corresponents i amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de Catalunya, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels plans

CVE-DOGC-A-15202111-2015

estratègics de polítiques d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat, i també de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

3. El Govern ha d'aprovar el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat.

4. El Govern ha d'incentivar l'Administració local i donar-li el suport necessari perquè pugui elaborar i aprovar els plans en matèria de polítiques d'igualtat de gènere que corresponguin. L'elaboració d'aquests plans ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones de l'àmbit territorial corresponent.

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.

2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.

3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

Article 17. Lleis de pressupostos

1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat les actuacions i els indicadors associats per a adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'eradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats.

2. L'Administració de la Generalitat, per a vetllar per la incorporació de l'impacte de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries en els departaments, els organismes i les entitats del sector públic que en depenen a la fi de cada exercici pressupostari.

Capítol IV. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes

Secció primera. Participació política i social de les dones

Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics

1. Les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de defensa dels drets de les dones, donar-los suport i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques.

2. Les administracions públiques de Catalunya han de procurar d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.

3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Article 19. Participació política de dones i homes

1. Els poders públics han de procurar d'atenir-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític, i fomentar la participació de les dones en àrees o càrrecs en què són poc presents.

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors han de respectar el que estableix l'article 56.3 de l'Estatut d'autonomia.

Article 20. Participació social de les dones

1. Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

2. Els poders públics han de dur a terme accions concretes destinades a dinamitzar el teixit associatiu femení i promoure la creació de xarxes; reconèixer i incorporar a l'agenda política les aportacions que fan les associacions feministes i els col·lectius de dones; impulsar la participació de les dones, del moviment feminista i de les entitats de dones en els òrgans consultius, tant en l'àmbit autonòmic com en el local; fomentar la participació de les dones en fòrums i organismes nacionals i internacionals, i repensar les formes de participació per abandonar els models androcèntrics.

3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària.

4. A les associacions, organitzacions, entitats, fundacions i altres entitats de dret públic i privat que tinguin com a objecte social promoure els drets o els interessos d'un dels sexes exclusivament no se'ls aplica el principi de democràcia paritària a què fa referència el principi cinquè de l'article 3.

5. Els poders públics han d'impulsar la participació social de les dones mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació, i contribuir a fer que se superin les diverses bretxes digitals.

Secció segona. Educació, cultura i coneixement

Article 21. Coeducació

1. L'Administració educativa, per a fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva de dones i homes que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la Llei 12/2009, del 10 juliol, d'educació, ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe. Així mateix, ha de promoure la investigació en matèria de coeducació i vetllar per incloure-la en els currículums, els llibres de text i els materials educatius.

2. Les administracions locals han d'aplicar mesures específiques per tal que els joves menors de setze anys assisteixin quotidianament als centres educatius, amb una atenció especial a les adolescents amb risc d'abandonament.

3. L'Administració educativa, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, ha de dur a terme actuacions i activitats dirigides a assolir, en tot cas:

a) La visibilitat de les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement i llur contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.

b) La formació dels joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones.

c) La promoció i la difusió dels criteris d'igualtat entre homes i dones, tant en els ensenyaments impartits com en l'establiment del treball col·laboratiu i participatiu.

d) La formació i la capacitat per què noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic, de cura de persones dependents i de llurs famílies, sense la càrrega impositiva dels rols tradicionals de gènere.

e) La capacitat dels alumnes i el suport a les expectatives individuals per què facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere.

f) La formació dels alumnes en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

g) La promoció de treballs de recerca relacionats amb la coeducació i la perspectiva de gènere.

h) La implantació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva, saludable, que respecti la diversitat i eviti tot tipus de prejudicis per raó d'orientació sexual i afectiva.

i) La promoció de continguts relacionats amb la sexualitat orientats a la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.

j) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008.

k) La prevenció, la gestió positiva i l'abordatge de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

l) L'establiment de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es doni d'una manera equilibrada.

4. L'Administració educativa ha d'oferir formació en coeducació al seu personal docent, incloses l'educació sexual i contra la violència masclista i l'orientació social, i garantir la presència de persones amb coneixements en coeducació en els òrgans responsables de l'avaluació, la inspecció, la innovació educativa i la recerca, en el Consell Escolar de Catalunya, en els serveis educatius i als centres educatius.

5. L'Administració educativa, per mitjà de les federacions i associacions de pares i mares d'alumnes, ha de promoure la sensibilització i la formació en coeducació de les famílies.

6. L'Administració educativa ha de garantir i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans directius i de responsabilitat, i també en els consells escolars, i promoure la igualtat d'oportunitats per a dones i homes als centres educatius. Així mateix, ha de promoure la representació equilibrada de professionals d'ambdós sexes en totes les etapes educatives.

7. L'Administració educativa ha de garantir que la formació professional i la formació d'adults incorporin la perspectiva de gènere i es planifiquin i s'adeqüin a les necessitats i a la diversitat de les dones, a llurs interessos diversos i a llur disponibilitat horària, i han de crear programes específics per a dones en situació d'exclusió social.

Article 22. Educació en el lleure

1. Les administracions públiques de Catalunya amb competències en l'àmbit de l'educació en el lleure han de fomentar la coeducació a les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars, i promoure i facilitar l'accés dels infants i dels joves a l'educació en el lleure, de manera que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i com a membres de la societat i fomenti la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil, per mitjà del programa de formació dels cursos de monitor i de director d'activitats de lleure i de cursos monogràfics de formació continuada.

Article 23. Jocs i joguines

Les administracions públiques de Catalunya amb competències en matèria de jocs i joguines han d'emprendre les accions necessàries per a:

- Sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes.
- Prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatoris per a les dones, que atemptin contra llur dignitat, que facin un ús sexista del llenguatge o que fomentin l'agressivitat i la violència entre els infants i adolescents.
- Promoure l'edició de llibres, jocs i joguines no sexistes.

Article 24. Manifestacions culturals

Correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme les actuacions següents:

- Adoptar les mesures necessàries per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.
- Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.
- Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya, i també la diversitat.
- Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels

CVE-DOGC-A-15202111-2015

diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.

e) Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.

f) Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.

g) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.

h) Promoure i vetllar per la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública a les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin.

i) Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes.

Article 25. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació

1. Els mitjans de comunicació audiovisual de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya, els que exerceixen llur activitat a l'empara d'una llicència atorgada pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya, la resta de subjectes compresos en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, i els mitjans de comunicació escrita gestionats o subvencionats per les administracions públiques de Catalunya han de:

a) Garantir que no difonguin continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

b) Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil.

c) Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.

d) Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

e) Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament.

f) Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.

g) Mostrar la diversitat d'orígens i les realitats culturals que hi ha a Catalunya, les realitats i les expectatives de les dones, i establir mecanismes que garanteixin la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història.

h) Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques.

i) Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes.

2. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de fer estudis periòdics sobre el compliment de la perspectiva de gènere en la informació dels mitjans de comunicació, i també de l'impacte de gènere en els continguts i les programacions.

3. El contracte programa de la Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals ha d'incloure mecanismes que garanteixin la representació paritària de dones i homes i que facin visible la realitat de les dones.

4. Es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la. Aquest tipus d'anuncis es consideren publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

5. Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre el

CVE-DOGC-A-15202111-2015

principi d'igualtat de gènere. Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones.

6. Els mitjans de comunicació social de titularitat privada han de garantir el compliment de les mesures de l'apartat 1 i han de promoure les accions necessàries per a fer-les efectives.

Article 26. Societat de la informació i del coneixement

1. Els poders públics de Catalunya han de promoure accions per a afavorir la implantació de les noves tecnologies a partir de criteris d'igualtat, i han de fomentar la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement.

2. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació finançats totalment o parcialment pels poders públics de Catalunya, s'ha de garantir que el llenguatge i els continguts no siguin sexistes.

3. El Govern ha de promoure continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació i del coneixement.

4. Els poders públics de Catalunya han d'impulsar programes per a incrementar la presència de les dones en els estudis tècnics, tecnològics i del sector de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Article 27. Accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació

1. Els poders públics de Catalunya, de manera específica, han de facilitar l'accés de les dones i de les entitats que defensen els drets de les dones a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, amb mesures i programes de formació que eradiquin les barreres que dificulten l'ús en igualtat de condicions dels recursos tecnològics, amb una atenció especial als col·lectius en risc d'exclusió social i de l'àmbit rural.

2. En l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, les administracions públiques de Catalunya han d'incorporar l'objectiu de la igualtat efectiva de dones i homes en les polítiques de promoció i d'inclusió digital, i han de fomentar la difusió de continguts creats per dones.

Article 28. Universitats i recerca

1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament:

a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.

b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions.

c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.

b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

- a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.
- b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.
- c) Donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.
- d) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.
- e) Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:
 - 1r. Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.
 - 2n. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre la situació les dones.
- f) Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.
- g) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.
- h) Dur a terme accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat.
- i) Retre comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article.

Article 29. Formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals

L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació de caràcter general i específic destinats a les associacions professionals, els col·legis professionals i els consells de col·legis professionals que exerceixen llur activitat en l'àmbit territorial de Catalunya, per a millorar-ne els coneixements amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere.

Article 30. Esports

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1 i, en concret, han de:

- a) Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per a practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social.
- b) Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida, i incloure programes de conscienciació i foment de la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives.
- c) Incorporar indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya.
- d) Elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general.
- e) Fomentar i protegir el model d'esport en edat escolar per a promoure i facilitar l'accés d'infants i joves a les

CVE-DOGC-A-15202111-2015

activitats físiques i esportives, sota criteris de coeducació en valors, inclusió, cohesió social i lluita contra les desigualtats, amb l'objectiu de formar persones compromeses amb la societat i amb el foment de la igualtat entre homes i dones.

f) Fomentar el patrocini i la difusió en els mitjans de comunicació d'activitats esportives en què la participació de les dones sigui minoritària, i fixar els ajuts públics destinats a les modalitats esportives practicades majoritàriament per dones.

2. Les polítiques esportives han de tenir en compte els aspectes següents:

a) Són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives la promoció d'una oferta d'activitats esportives per a infants que sigui equilibrada pel que fa a la perspectiva de gènere, i també l'aplicació de mesures internes per a facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.

b) Les administracions esportives catalanes no poden participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatoris per raó de sexe.

c) Els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport promoguts per les administracions esportives catalanes o subvencionats amb diner públic han d'introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes, per a ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.

d) L'educació en l'esport ha d'incloure de manera preferent el principi de coeducació i ha de fomentar la formació en valors coeducatius tant dels professors d'educació esportiva com de les persones que fan de monitors, entrenadors i tècnics, mitjançant activitats formatives i programes de formació continuada.

e) Elaborar programes i materials didàctics per a fomentar l'esport de lleure i l'esport en edat escolar igualitaris i amb valors socials, i promoure la visibilitat de les dirigents esportives, esportistes i entrenadores d'elit.

f) Equiparar premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones.

Article 31. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones

1. La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions del valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents fet a Catalunya, i ha d'informar la societat catalana sobre el resultat d'aquestes estimacions per a donar-ne a conèixer la importància econòmica i social.

2. Les administracions públiques han de tenir en compte les dades sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones en el disseny de les polítiques econòmiques i socials.

Secció tercera. Treball, ocupació i empresa

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

1. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:

a) Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, han de:

1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.

3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.

4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.

7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

b) Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3, i en aquest sentit:

1r. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duguin a terme.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

3r. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

2. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

a) Dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.

b) Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluar de manera continuada l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

e) Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

f) Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida dels treballadors com de la competitivitat i l'eficiència empresarials.

g) Elaborar, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avaluï les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tinguin en compte la perspectiva de gènere.

3. El departament de la Generalitat competent en matèria d'empresa i ocupació ha de dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Article 33. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses

1. Les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.
2. Les empreses han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament.
3. Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.
4. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.

Article 34. Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball

1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, ha d'elaborar, amb caràcter quadriennal, un pla d'acció de suport a les empreses destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en llurs organitzacions.
2. El pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, que ha d'especificar la dotació econòmica i els mecanismes d'avaluació corresponents per a cadascuna de les línies d'actuació, ha d'incloure:
 - a) Programes de suport a les empreses per a elaborar i aplicar plans d'igualtat, amb una atenció especial a les petites i mitjanes empreses de fins a dos-cents cinquanta treballadors.
 - b) Programes de suport i d'assessorament per a incorporar la figura del professional d'igualtat de dones i homes a les empreses, com ara la de tècnic superior de promoció d'igualtat de gènere o la d'agent d'igualtat de dones i homes a les empreses.
 - c) Programes de suport per a projectes destinats de manera específica a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i a l'afavoriment de la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors de tots dos sexes, amb l'establiment d'un horari laboral flexible i adaptat a les necessitats del personal i de les empreses.
 - d) El procediment i les condicions necessàries perquè les empreses puguin accedir a les mesures que estableix.
 - e) Les condicions per a l'atorgament i la difusió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, a què fa referència l'article 35.
 - f) Mesures de conciliació laboral i familiar.

Article 35. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball

1. Es crea el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball per a reconèixer les empreses que promouen polítiques d'igualtat.
2. L'Institut Català de les Dones, d'acord amb les condicions que estableix el pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, atorga el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, amb l'aprovació prèvia pel plenari del Consell Nacional de Dones de Catalunya.
3. Pot optar al distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya. No hi poden concórrer les empreses que vulnerin el que disposa l'article 36 ni les empreses que en els dos anys anteriors a la convocatòria de la concessió del distintiu hagin estat objecte de sanció ferma per l'autoritat laboral per pràctiques discriminatòries o perquè no compleixen llurs obligacions en matèria d'igualtat de dones i homes.
4. Els criteris que cal tenir en compte per a regular les condicions per a la concessió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, que té una durada quadriennal, són els següents:

CVE-DOGC-A-15202111-2015

- a) Tenir una representació equilibrada de dones i homes en tots i cada un dels grups i categories professionals.
- b) Adoptar mesures per a la millora de l'accés a l'ocupació i la promoció professional de les dones en els sectors, ocupacions i professions en què siguin poc presents.
- c) Promoure l'accés de les dones als òrgans de direcció per a garantir la representació equilibrada de tots dos sexes que estableix l'article 32.
- d) Implantar les garanties corresponents per a aplicar criteris igualitaris de retribució de dones i homes, i també l'adequada valoració de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere.
- e) Adoptar mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball, que facin possible la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i que permetin de conciliar la vida personal i laboral.
- f) Adoptar mesures contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi les accions preventives i sancionadores i l'elaboració d'un protocol de prevenció.
- g) Fer servir llenguatges inclusius no sexistes ni androcèntrics i publicitat no sexista en la comunicació interna, els productes, els serveis i el màrqueting de l'empresa.
- h) Elaborar i aplicar un pla d'igualtat a l'empresa, en el cas que no hi estigui obligada per la normativa vigent.
- i) Fer actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de dones i homes en el si de l'empresa.
- j) Tenir establert un permís de paternitat, de caràcter individual i intransferible, de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat, afegit al permís que estableix la legislació vigent.
- k) Promoure polítiques efectives de flexibilitat empresarial.
- l) Tenir en compte en el pla d'igualtat de l'empresa tot altre indicador que l'organisme competent consideri que afavoreix la igualtat efectiva de dones i homes.

5. El distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 10, pot ésser tingut en compte com a criteri d'adjudicació en la contractació del sector públic.

6. L'Institut Català de les Dones pot revocar el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball en el cas que es deixin de complir les condicions per les quals fou atorgat.

Article 36. Plans d'igualtat a les empreses

1. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació vigent. En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

- a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- b) Les empreses el conveni col·lectiu de les quals així ho estableixi, en els termes que s'hi hagin establert.
- c) Les empreses que hi estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador.

2. Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses no incloses en l'apartat 1.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels treballadors.

4. Les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors poden elaborar i implantar plans d'igualtat amb la consulta prèvia als representants dels treballadors.

5. El Registre Públic de Plans d'Igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, és l'instrument

CVE-DOGC-A-15202111-2015

per a l'exercici de les funcions a què fa referència l'article 5.q. En aquest registre s'hi han d'inscriure tant els plans d'igualtat de les empreses que estan obligades a tenir-los d'acord amb el que estableix l'apartat 1 com els plans de les empreses que els elaborin voluntàriament.

Article 37. Qualificacions professionals

Les administracions públiques de Catalunya, en l'àmbit de llurs competències, han de:

- a) Assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals.
- b) Garantir que la definició dels perfils professionals del catàleg de qualificacions professionals no inclogui estereotips sexistes ni cap mecanisme d'exclusió de gènere.
- c) Vetllar perquè siguin incloses com a noves qualificacions professionals activitats que duen a terme de manera gairebé exclusiva les dones.
- d) Incloure la figura del professional d'igualtat de gènere en el sistema de qualificacions professionals.

Article 38. Promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius

El Consell de Relacions Laborals, per mitjà de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, ha d'analitzar i avaluar periòdicament el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere, emetre dictàmens de recomanacions i propostes, si escau, i promoure la inclusió de mesures d'igualtat en els convenis col·lectius.

Article 39. Responsable sindical d'igualtat

1. Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un delegat sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.
2. Les funcions del responsable sindical d'igualtat, que té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, són:
 - a) Col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per a promoure-hi la igualtat d'oportunitats.
 - b) Assessorar l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.
 - c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les àrees i els nivells d'intervenció del seu àmbit funcional.
 - d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.
3. Per a dur a terme les funcions a què fa referència l'apartat 2, les organitzacions sindicals han de designar un responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. Si el delegat sindical no disposa d'aquesta titulació, s'ha de garantir que adquireixi la formació específica.
4. L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

Article 40. Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva

1. Les organitzacions empresarials i sindicals, i també els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.
2. L'Administració pública competent per al control de la legalitat dels convenis col·lectius ha de requerir a les empreses el full estadístic de convenis amb les dades significatives sobre la presència de dones en la comissió negociadora i en l'àmbit d'aplicació dels convenis i acords col·lectius.

Article 41. Incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació

CVE-DOGC-A-15202111-2015

1. L'Administració de la Generalitat ha de vetllar pel respecte del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en els expedients de regulació d'ocupació.
2. Les empreses obligades per llei a elaborar i aplicar un pla d'acompanyament social en els expedients de regulació d'ocupació han d'incorporar la perspectiva i l'impacte de gènere en totes les mesures que l'integrin.
3. La Inspecció de Treball ha de controlar el compliment de l'obligació a què fa referència l'apartat 2, i adoptar les mesures que escaiguin.
4. La Inspecció de Treball, en els casos d'acomiadament col·lectiu, ha de verificar que no es doni cap fet discriminatori per raó de sexe i ha d'elaborar un informe preceptiu, que en deixi constància.

Article 42. Incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Inspecció de Treball

1. La Inspecció de Treball de Catalunya ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats, i garantir la formació adequada del seu personal i la realització d'actuacions específiques sobre el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.
2. La planificació anual de les actuacions de la Inspecció de Treball ha d'incorporar com a objectius específics la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball.
3. L'Administració de la Generalitat ha de dotar la Inspecció de Treball de recursos humans i econòmics suficients per a exercir d'organisme de control i seguiment de les mesures en matèria d'igualtat que afecten l'àmbit de les relacions laborals, de la implementació dels plans d'igualtat i de l'acompliment de les mesures per a una vida lliure de violència masclista en l'àmbit laboral.

Article 43. Inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral

1. Per a fer efectiu el principi primer de l'article 3, el departament competent en matèria de seguretat i salut laboral, amb la col·laboració dels diferents departaments del Govern i la resta d'administracions i entitats competents, han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament.
2. Les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i garantir l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.
3. Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores. Aquesta informació s'ha d'integrar en la diagnosi necessària per a elaborar els plans d'igualtat a què fa referència l'article 15.
4. Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral.

Article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa

1. D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància.
2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Article 45. Impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones

En aplicació del principi primer de l'article 3, són obligacions de les administracions públiques de Catalunya:

- a) Prestar una atenció especial a les treballadores autònomes econòmicament dependents en el disseny, l'aplicació i l'avaluació de les polítiques de foment i promoció del treball autònom i d'emprenedoria.
- b) Impulsar les iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones en l'accés als programes de suport de l'emprenedoria, de l'economia social i cooperativa i del treball autònom, i prestar una atenció especial a les iniciatives emmarcades en sectors, professions i ocupacions en què són poc presents.
- c) Fomentar que les societats de garantia recíproca que siguin beneficiàries d'ajuts públics estableixin fons específics destinats a afavorir la constitució i la consolidació d'iniciatives empresarials promogudes per dones.
- d) Crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.

Secció quarta. Polítiques socials

Article 46. Accions sobre els usos del temps

En aplicació dels principis segon i quart de l'article 3, l'Administració competent ha de dur a terme les accions següents:

- a) Analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians i permetin d'implantar horaris de treball més personalitzats i flexibles.
- b) Impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, coresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes.
- c) Implantar polítiques actives i de sensibilització que reconeixin la importància del treball domèstic i de cura de persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que en posin de manifest el valor social i econòmic, que afirmen la necessitat d'assumir-les amb coresponsabilitat entre dones i homes i que contribueixin a la socialització del treball de cura de persones.
- d) Elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- e) Promoure mesures de conciliació de la vida personal i laboral en les activitats de formació professional inicial i formació professional per a l'ocupació, i també d'inserció laboral, destinades a la millora de l'ocupabilitat de les persones, especialment de les dones. En aquest sentit:
 - 1r. Els centres i les entitats que imparteixen activitats formatives han de procurar d'adequar l'emplaçament i els horaris a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i formativa dels alumnes.
 - 2n. L'Administració pública competent ha de promoure la realització de programes de formació per mitjà de les noves tecnologies, a fi d'evitar desplaçaments i permetre l'organització flexible del temps de formació.
- f) Acompanyar els ens locals, les empreses i els organismes del seu àmbit competencial en la implantació de plans i mesures que contribueixin a millorar l'equilibri en l'ús del temps.

Article 47. Polítiques de benestar social i família

Per a fer efectiu els principis primer i sisè de l'article 3 en l'àmbit de les polítiques de benestar social, és obligació de les administracions públiques:

- a) Establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació o a desigualtats que n'afecten o en vulneren el ple exercici dels drets com a ciutadanes i, especialment:

CVE-DOGC-A-15202111-2015

1r. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes grans per a eliminar les discriminacions sexistes i fer possible l'expressió i la garantia dels drets de les dones grans perquè puguin desenvolupar llur potencial i llurs habilitats en societat. Amb aquesta finalitat les administracions públiques han d'elaborar i executar normes que protegeixin les dones grans de qualsevol forma de violència, promoure'n la participació social, garantir-los el dret a l'educació, a la cultura i a les activitats de lleure, fomentar-los la pràctica d'activitat física i vetllar perquè els mitjans de comunicació no en difonguin imatges estereotipades.

2n. Dissenyar programes integrals per a dones en situació de precarietat econòmica i risc d'exclusió social i establir programes específics per a dones pertanyents a minories ètniques i dones immigrants.

3r. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes amb diversitat funcional per a eliminar les discriminacions sexistes, i fer possible l'expressió i la garantia dels drets de les dones amb discapacitat perquè puguin desenvolupar llur potencial i llurs habilitats en societat. Amb aquesta finalitat les administracions públiques han d'adoptar i executar mesures que protegeixin les dones amb discapacitat de qualsevol forma de violència, promoure'n la participació social, garantir-los el dret a l'educació, a la cultura i a les activitats de lleure, fomentar-los la pràctica d'activitat física i vetllar perquè els mitjans de comunicació no en difonguin imatges estereotipades.

b) Dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar, i establir els serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per a garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència.

c) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que:

1r. Incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per opció sexual o per transsexualitat, garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de la necessitat que es doni un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut les dones en l'àmbit familiar com a cuidadores i proveïdores de benestar, i també fer que els homes s'impliquin com a coresponsables en els treballs d'aquest àmbit, tant els domèstics com els de cura d'infants i de persones grans o dependents.

2n. Incloguin mesures per a garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb el que estableix la Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència, i lluitar especialment contra la pobresa infantil i les desigualtats entre famílies.

3r. Impulsin programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació dels fills, d'acord amb el que estableix l'article 21, i promoguin la participació i la coresponsabilització de pares i mares en l'educació i la cura dels infants.

4t. Impulsin programes específics de suport integral a les famílies monoparentals.

5è. Impulsin la creació d'espais de socialització per a infants, joves i adults que permetin de reforçar els vincles socials i compartir els coneixements relatius a la criança i la cura de persones.

6è. Incrementin les responsabilitats i la dedicació dels homes de totes les edats a les tasques domèstiques i de cura de persones.

7è. Creïn i incrementin les prestacions i els serveis de proximitat necessaris per a afavorir l'exercici de les responsabilitats familiars, i també les prestacions per a l'atenció a la infància.

d) Actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa i impulsar les mesures necessàries, en el marc de la legislació sobre renda garantida de ciutadania, per a eradicar la pobresa en dones grans.

Article 48. Polítiques de salut i serveis

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de prendre les mesures necessàries per a:

a) Prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones.

b) Prevenir i tractar les malalties que tenen un impacte diferencial en les dones.

c) Garantir una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura la salut de les dones.

2. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs

CVE-DOGC-A-15202111-2015

competències respectives, per a garantir de manera integral la salut afectiva, sexual i reproductiva, han de:

- a) Incloure en les polítiques educatives, des de primària, la difusió de continguts relatius a la salut afectiva, sexual i reproductiva, amb una atenció especial als adolescents, joves i grups de població vulnerables.
- b) Garantir la inclusió del consell reproductiu dins de la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i facilitar l'accés universal als mètodes contraceptius segurs, amb una atenció especial a les adolescents.
- d) Potenciar l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte a l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual.
- e) Afavorir l'autonomia de les dones en l'embaràs, el part i la lactància.
- f) Garantir que les dones puguin rebre la prestació de la interrupció de l'embaràs, per mitjà dels centres de la xarxa sanitària de responsabilitat pública, segons la normativa vigent.
- g) Tenir una cura especial de les dones que viuen soles i en precarietat econòmica.
- h) Treballar perquè la cura de les persones en l'àmbit familiar sigui compartida per homes i dones, d'acord amb el que disposa l'article 47.c.1r.

3. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de prendre les mesures adequades per a prevenir i detectar la mutilació genital femenina, i informar les dones afectades, incloses les menors d'edat, sobre la possibilitat, si s'escau, de revertir o mitigar, per mitjà de mecanismes sanitaris d'intervenció quirúrgica, els efectes de la mutilació practicada.

4. Les enquestes de salut han d'introduir com a variables indicadors sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe i gènere i han de tenir en compte la diversitat de dones, tant en el diagnòstic, la prevenció i el tractament com en el tracte dispensat en els serveis.

5. Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitària han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases, i també fomentar la participació dels diferents col·lectius de defensa dels drets de les dones.

6. La formació dels professionals de la salut ha de garantir que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i les expectatives en salut pel que fa al sexe i al gènere, i ha d'incloure el coneixement de la fisiopatologia de les dones en els diferents sistemes orgànics i la formació per a detectar les situacions de violència masclista i les pràctiques de control sexual.

7. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de garantir la informació destinada a les dones amb relació a la salut, i acompanyar-les en les diferents etapes vitals, amb la mínima medicalització possible en l'embaràs i el part.

Article 49. Recerca en ciències de la salut

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de garantir que es facin investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes, que tinguin en compte les diferències biomèdiques entre sexes, i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant criteris i paràmetres no androcèntrics.

2. Els protocols de treball i els dissenys de recerca han d'ésser sensibles a les diferències entre dones i homes, i incloure ambdós sexes en els paràmetres d'anàlisi a aquest efecte.

3. Les administracions públiques han de promoure investigacions sobre patologies que afecten especialment les dones.

4. L'administració sanitària ha d'incorporar en els estudis d'investigació i d'opinió sobre els serveis sanitaris, i també en les enquestes de salut, indicadors que permetin de conèixer les dades relatives a dones i homes, tant de manera desagregada per sexes com de manera global.

5. Les administracions públiques han de promoure que en tot tipus d'estudis de ciències de la salut s'inclougui de manera transversal la salut de les dones.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Article 50. Apoderament de les dones del món rural

1. L'Administració de la Generalitat ha de posar en valor la funció de les dones com a eix estratègic per al desenvolupament rural. En aquest sentit, ha de:

- a) Vetllar per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions sobre desenvolupament rural.
 - b) Garantir la igualtat d'oportunitats i la plena participació de les dones, amb equitat i en tots els àmbits del món rural, molt especialment en els processos de planificació i execució de les polítiques públiques.
2. L'Administració de la Generalitat ha de vetllar per la presa de decisions de les dones com a mesura per a lluitar contra la despoblació, l'escassa presència de dones i l'empobriment en l'àmbit rural i, en concret, ha de:
- a) Potenciar el desenvolupament d'activitats que generin ocupació i afavoreixin la incorporació de les dones del món rural a l'àmbit laboral i contribueixin a evitar-ne el despoblament.
 - b) Facilitar l'accés a la formació de les dones del món rural.
 - c) Contribuir a eliminar la bretxa digital de gènere i territorial amb mecanismes que facilitin i impulsin l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació de les dones del món rural.
 - d) Vetllar per aconseguir la plena participació social de les dones del món rural, i també perquè participin plenament en els òrgans de direcció d'empreses i associacions.
 - e) Incentivar la cotitularitat de dones i homes a les explotacions agràries.
 - f) Promoure la representació paritària de dones i homes en els càrrecs de decisió de les organitzacions agràries.

3. Per a fer efectius els principis primer i sisè de l'article 3, les polítiques agrícoles, ramaderes, agroalimentàries, forestals i pesqueres han de:

- a) Fomentar la transmissió dels sabers tradicionals de les dones en aquests àmbits, reconèixer i fer visible llur contribució al manteniment de les explotacions familiars, i promoure les xarxes de proximitat i de serveis socials per a atendre els infants, la gent gran i les persones dependents.
- b) Potenciar les iniciatives empresarials d'emprenedores i les actuacions de desenvolupament agrari i pesquer promogudes per dones.
- c) Facilitar la incorporació de dones joves als sectors agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer.

Article 51. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau

1. Les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau, els plans, els documents de planificació, seguiment i avaluació estratègics, els processos d'actuació i de diàleg polític i les relacions institucionals han d'incorporar la perspectiva integrada de gènere basada en els drets humans.

2. La política de cooperació al desenvolupament i foment de la pau de la Generalitat ha de fomentar canvis de coneixements, d'actituds i de pràctiques, estructures i mecanismes en tots els àmbits amb la finalitat de transformar les relacions desiguals de poder i eradicar les desigualtats entre dones i homes, impulsant actuacions específiques i positives per a l'apoderament de les dones, que en potenciïn les capacitats i el protagonisme en els processos de desenvolupament i de foment de la pau, amb l'objectiu de:

- a) Fomentar el repartiment del poder polític i la participació plena i igualitària en la presa de decisions a tots els nivells.
- b) Enfortir l'apoderament individual o personal i col·lectiu, en els àmbits econòmic, polític, social i cultural, per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes tant en l'accés com en el control i l'ús dels recursos i els beneficis.
- c) Garantir l'accés igualitari i el control sobre les oportunitats del desenvolupament.
- d) Promoure i defensar l'exercici dels drets humans i l'exigibilitat d'aquests drets per part de les dones en condicions d'igualtat efectiva i de no-discriminació davant la llei i en la pràctica quotidiana.
- e) Contribuir a la defensa, la garantia i l'exercici dels drets de les dones, que han de permetre transformar les estructures que perpetuen les desigualtats entre dones i homes.
- f) Fomentar la participació plena i el protagonisme de les dones en els processos de prevenció, transformació i resolució de conflictes violents i de construcció de la pau.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

g) Impulsar l'educació per al desenvolupament i la sensibilització social amb relació a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones des de la perspectiva coeducativa.

h) Fomentar la integració de la perspectiva de gènere en l'acció humanitària.

Article 52. Tràfic, explotació sexual i prostitució

1. El Govern ha de crear programes d'assessorament per a les dones que han estat víctimes de tràfic o explotació sexual i fer-ne un tractament integral amb els objectius següents:

a) Evitar que cap dona pugui ésser obligada a prostituir-se, ésser explotada sexualment o ésser víctima de tràfic sexual.

b) Reforçar la persecució del proxenetisme.

c) Crear les condicions necessàries per a eradicar l'explotació sexual infantil.

d) Afavorir la reinserció social de les dones víctimes de tràfic o explotació sexual.

2. El Govern ha de promoure el control dels anuncis de contactes en els mitjans de comunicació. Es consideren il·lícits els missatges i els anuncis que promoguin la discriminació de les dones, la situació de domini en l'àmbit sexual, conductes humiliants i les que, per l'expressió amb què es concreti l'anunci o per la imatge, afavoreixin aquest tipus d'abusos o de violència masclista.

Secció cinquena. Medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

Article 53. Planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

1. Per a fer efectius els principis a què fa referència l'article 3, les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat han de:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics, per a posar en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones, i també per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents.

b) Promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.

2. Les administracions públiques de Catalunya, per a complir les mesures a què fa referència l'apartat 1, han de garantir:

a) La formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística i en els àmbits de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient.

b) La planificació en els àmbits de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat basada en estudis amb estadístiques segregades per sexe, que permetin de detectar les desigualtats mesurables.

c) Els estudis d'impacte de gènere i les mesures correctores pertinents per a minimitzar els impactes diferencials en tota actuació urbanística, d'habitatge, de mobilitat o de medi ambient.

d) L'aplicació d'una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que mantinguin la relació amb la natura, on es redueixi la presència i la prioritat del vehicle privat i s'introdueixin mesures per a millorar i densificar les àrees monofuncionals residencials. En aquest sentit, la política urbanística ha de preveure la descentralització de serveis, de manera que la construcció d'infraestructures i l'ordenació del sòl donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.

e) Equipaments públics amb instal·lacions que facilitin els usos i cobreixin les necessitats de tothom. En aquest sentit, i en la mesura que sigui possible, cal habilitar zones per a l'atenció d'infants, especialment per a disposar de canviadors de bolquers, accessibles tant per a homes com per a dones.

f) L'elaboració de programes actius i dotats de recursos suficients per a la promoció de l'accés a l'habitatge de col·lectius en risc d'exclusió social, amb una atenció especial a les famílies monoparentals.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

g) La creació de mecanismes per a promoure que, en cas d'arrendament d'habitatges, quan sigui per a parelles o famílies, els contractes es facin a nom de tots dos membres de la parella.

h) En la concessió d'ajuts públics per a rehabilitació o reformes d'habitatges, la inclusió com a beneficiaris de tots dos membres de la parella, sempre que així ho vulguin els interessats.

i) Una planificació de la mobilitat que doni prioritat als temps dels desplaçaments i que tingui en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

Secció sisena. Justícia i seguretat

Article 54. Justícia

1. Els serveis i els centres d'execució penal han d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de tractament, rehabilitació i inserció sociolaboral de persones internes, i en aquest sentit:

a) Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, amb una atenció especial a dones joves, embarassades i mares, i també transsexuals, d'acord amb el que estableix aquesta llei. Aquests programes han d'ésser aplicats per equips d'intervenció professional qualificada, han de tenir en compte l'habilitació d'espais adaptats a les necessitats de les dones internes i fomentar-ne la reinserció amb criteris no sexistes.

b) Els serveis i els centres d'execució penal han de desenvolupar programes formatius destinats a homes i dones interns amb l'objectiu de sensibilitzar-los sobre la igualtat de dones i homes i capacitar-los per a actuar en societat en termes d'igualtat efectiva.

c) Els centres d'execució penal han de reforçar l'atenció mèdica i psicològica amb perspectiva de gènere i també l'educació sexual i reproductiva.

d) L'Administració de la Generalitat ha de vetllar perquè les activitats orientades a la inserció laboral en els centres d'execució penal no perpetuïn els rols de gènere.

2. L'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

3. Amb relació a la prevenció de la violència masclista i la protecció de les víctimes a què fa referència l'apartat 2, els programes de treball dels serveis i els centres d'execució penal han de tenir en compte la intervenció i el tractament especialitzat de les persones que compleixen condemna per haver comès delictes relacionats amb la violència masclista, i incloure tallers d'autoestima per a dones que n'han estat víctimes.

4. L'Administració de la Generalitat ha d'oferir formació específica en gènere, igualtat i drets de les dones a tots els professionals que treballen en centres penitenciaris i judicials i, específicament:

a) Als equips d'assessorament tècnic penal, formats per professionals de la psicologia i del treball social especialitzats en l'àmbit judicial, concretament en la realització d'anàlisis pericials psicològiques, socials i psicosocials.

b) Als cossos penitenciaris, amb l'objectiu d'evitar l'estigmatització de les internes i l'exercici de micromasclismes contra les dones.

c) Als cossos judicials, amb l'objectiu d'evitar la perpetuació d'actituds i l'estigmatització de les dones que delinqueixen.

5. L'Administració de la Generalitat, per mitjà del Pla director d'equipaments penitenciaris, ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de les instal·lacions, els equipaments i els proveïments dels centres penitenciaris. En aquest sentit, ha de vetllar perquè:

a) En els centres penitenciaris les dones tinguin les mateixes garanties i qualitat en els serveis i les infraestructures que els homes.

b) Els centres d'execució penal facilitin l'accés a les activitats esportives a dones i homes en igualtat de condicions.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

c) Es garanteixin els drets de les dones embarassades en els centres penitenciaris i disposin de les condicions necessàries per a criar-hi i educar-hi els fills.

6. L'Administració de la Generalitat ha de promoure el treball comunitari i familiar per a eradicar l'estigmatització que pateixen les dones que delinqueixen.

Article 55. Seguretat

1. Per a fer efectius els principis primer i sisè de l'article 3, el departament competent en matèria de seguretat ha de:

a) Tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, en les diagnosi de seguretat dels espais públics, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.

b) Establir les mesures necessàries per a eradicar la violència masclista a nivell comunitari.

c) Promoure el treball amb els homes perquè no exerceixin cap tipus de violència masclista.

2. El departament competent en matèria d'urbanisme ha de:

a) Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per a evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.

b) Eradicar la percepció d'inseguretat en els espais públics, per mitjà de mesures que en garanteixin a la visibilitat, la correcta il·luminació i l'alternativa de recorreguts, i que els dotin d'usos i activitats diversos, intergeneracionals i que fomentin la presència de gent diversa.

Secció setena. Estadístiques i estudis

Article 56. Adequació d'estadístiques i estudis

Les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme.

b) Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.

c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Explotar les dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

e) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

Capítol V. Mesures per a garantir el compliment de la Llei

Secció primera. Defensa de la igualtat de dones i homes

Article 57. El Síndic de Greuges

CVE-DOGC-A-15202111-2015

1. El Síndic de Greuges, d'acord amb les atribucions que li assignen l'Estatut d'autonomia i la Llei 24/2009, del 23 de desembre, és l'òrgan encarregat de la defensa dels drets i les llibertats en matèria de no-discriminació per raó de gènere que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions o persones, tant públiques com privades, i, especialment, exerceix les funcions següents:

- a) Practicar investigacions, tant d'ofici com a instància de part, per a aclarir possibles situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
- b) Facilitar vies de negociació i fer recomanacions a persones físiques i jurídiques amb la finalitat de corregir situacions o pràctiques discriminatòries per raó de sexe, i fer un seguiment del compliment d'aquestes recomanacions.
- c) Fer l'assessorament i l'assistència a la ciutadania davant de possibles situacions de discriminació per raó de sexe.
- e) Vetllar pel compliment i l'aplicació efectiva d'aquesta llei i assumir la tutela del dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i homes.
- f) Analitzar i avaluar el grau de compliment d'aquesta llei.
- g) Estudiar la legislació i la jurisprudència antidiscriminatòries i elaborar propostes de nova legislació o de reforma legislativa.

2. El Govern ha de proposar un conveni de col·laboració a l'autoritat judicial, al Ministeri Fiscal i al Síndic de Greuges, en el termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Secció segona. Estadística i recerca per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes

Article 58. Observatori de la Igualtat de Gènere

- 1. Es crea l'Observatori de la Igualtat de Gènere adscrit a l'Institut Català de les Dones, com a òrgan assessor del Govern i garant del compliment d'aquesta llei quant al treball de dades i estadística i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes.
- 2. L'Observatori de la Igualtat de Gènere pot proposar al Govern estratègies per a corregir situacions de desigualtat de les dones a Catalunya.
- 3. Els estudis de l'Observatori de la Igualtat de Gènere han de prioritzar les àrees de la violència de gènere, la situació laboral i la imatge pública de les dones.
- 4. Les funcions, la composició, el funcionament i les diferents àrees d'intervenció de l'Observatori de la Igualtat de Gènere s'han d'establir per reglament, en el procediment d'elaboració del qual han de participar les entitats de defensa dels drets de les dones.

Secció tercera. Règim sancionador

Article 59. Infraccions

- 1. Les infraccions administratives en matèria d'igualtat de dones i homes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.
- 2. Són infraccions lleus:
 - a) Negar-se a col·laborar amb els serveis d'inspecció de la Generalitat.
 - b) No facilitar la tasca en l'acció investigadora dels serveis d'inspecció de la Generalitat.
- 3. Són infraccions greus:
 - a) Obstruir l'actuació dels serveis d'inspecció de la Generalitat o negar-se totalment a col·laborar-hi.
 - b) Fer actes o imposar clàusules en els negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

c) No aprovar els plans d'igualtat en els centres i les empreses que estan obligats a fer-ho per disposició legal, un cop hagin estat requerits per aquest motiu per l'autoritat laboral.

d) Reincidir en la comissió de dues o més infraccions lleus.

4. Són infraccions molt greus:

a) Exercir qualsevol comportament, de naturalesa sexual o no, en funció del sexe d'una persona, que atempti intencionadament contra la seva dignitat i li creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

b) Exercir qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

c) Exercir qualsevol represàlia o tracte advers contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus dirigit a impedir-ne la discriminació o a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte de dones i homes.

d) Reincidir en la comissió de dues o més infraccions greus.

Article 60. Sancions

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'una quantia equivalent a l'import mensual de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, corresponent a un període d'entre set dies i tres mesos. Si no hi ha reiteració, l'òrgan competent per a imposar la sanció pot substituir aquesta sanció per una advertència escrita.

2. Per la comissió d'infraccions greus s'imposa una o més de les sancions següents:

a) Una multa per una quantia equivalent a l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre tres mesos i un dia i set mesos.

b) La prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període d'un any.

c) La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen per un període d'un any.

3. Per la comissió d'infraccions molt greus s'imposa una o més de les sancions següents:

a) Una multa per una quantia equivalent a l'import de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre set mesos i un dia i deu mesos.

b) La prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de dos anys. En cas de reincidència o reiteració, la prohibició pot ésser per un màxim de cinc anys.

c) La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen per un període d'entre un any i un dia i tres anys.

4. Per a concretar les sancions que escaigui d'imposar i, si escau, per a graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció o sancions, aplicades a la lesió ocasionada, al nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i a la naturalesa del deure afectat segons la legislació vigent. S'han de considerar especialment els criteris següents:

a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor.

b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.

c) La reincidència o la reiteració.

d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.

e) La transcendència econòmica i social de la infracció.

f) L'incompliment reiterat dels advertiments o recomanacions previs de la Inspecció de Serveis Socials.

g) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.

h) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat una resolució.

5. L'objectiu de la sanció ha d'ésser la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que

CVE-DOGC-A-15202111-2015

hagi causat o pugui causar la discriminació.

Article 61. Responsables

1. Són responsables de les infraccions tipificades per aquesta llei les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits d'infracció establerts per aquesta secció.
2. La responsabilitat és solidària quan hi hagi diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun en la comissió de la infracció.

Article 62. Competència i procediment

1. La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria d'igualtat de dones i homes.
2. Els òrgans competents per a iniciar, instruir i resoldre els expedients sancionadors han d'aplicar la normativa de procediment sancionador aplicable als àmbits de competència de l'Administració de la Generalitat, d'acord amb els principis de legalitat, competència, irretroactivitat, tipicitat, responsabilitat, proporcionalitat, prescripció i prohibició de doble sanció.
3. Si l'òrgan competent, durant la fase d'instrucció, considera que la potestat sancionadora amb relació a la presumpta conducta infractora correspon a una altra administració pública, ha de posar aquest fet en el seu coneixement i li ha de trametre l'expedient corresponent.

Article 63. Prescripció

1. Les infraccions tipificades de lleus per aquesta llei prescriuen al cap de sis mesos; les tipificades de greus, al cap de dotze mesos, i les tipificades de molt greus, al cap de divuit mesos.
2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap de tres mesos, si són lleus; al cap de sis mesos, si són greus, i al cap de dotze mesos, si són molt greus.

Article 64. Concurrencia amb l'ordre jurisdiccional penal

1. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els supòsits en què s'aprecii identitat de subjecte, fets i fonament.
2. En els casos en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ésser constitutives de delictes o falta, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions. En els casos en què no s'estimi l'existència de delictes o falta penal, l'òrgan administratiu ha de continuar el procediment sancionador i considerar provats els fets que ho hagin estat en seu judicial.

Disposicions addicionals

Primera. Avaluació de l'impacte social de la Llei

El Govern, per mitjà de l'Institut Català de les Dones, en el termini de cinc anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha de dur a terme una avaluació de l'impacte social de la Llei, amb la participació de tots els sectors implicats i dels òrgans consultius que s'hi estableixen. L'informe s'ha de trametre al Parlament de Catalunya.

Segona. Inclusió de clàusules d'igualtat en contractes i subvencions

CVE-DOGC-A-15202111-2015

En el termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions en l'àmbit d'actuació de l'Administració de la Generalitat.

Tercera. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes

1. La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones passa a denominar-se Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
2. Totes les referències a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones en la normativa vigent s'entenen fetes a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Quarta. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat

El Govern, mitjançant decret, en el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'atribuir a un òrgan dels diferents departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la responsabilitat de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de les seves polítiques, i establir-ne les funcions d'acord amb l'article 8.2.

Cinquena. Revisió de les denominacions d'institucions i òrgans públics

En el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, s'han de revisar i modificar, si escau, les denominacions de les institucions i els òrgans dependents de les administracions públiques de Catalunya per a garantir que respectin els principis de llenguatge no sexista ni androcèntric.

Sisena. Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu

1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'educació i en el termini de dos anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'aprovar i presentar al Parlament el Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, a què fa referència la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.
2. El Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu ha d'incloure mesures específiques per a la igualtat de gènere en els diversos àmbits educatius, i també les mesures de prevenció de la violència de gènere i de discriminació positiva que siguin necessàries per a la consecució dels seus objectius. Aquestes mesures s'han de referir tant als continguts i mètodes d'ensenyament com a les activitats escolars i de lleure, i també a la composició dels organismes escolars de caràcter representatiu.

Setena. Usos lingüístics

El Govern ha d'emprendre, amb l'assessorament de l'Institut d'Estudis Catalans, si escau, les accions necessàries perquè s'estudiï l'aplicació d'usos lingüístics que permetin fer visibles les dones, que històricament no han estat tingudes en compte.

Disposicions transitòries

Primera. Representació paritària en òrgans col·legiats

1. En la primera renovació dels òrgans col·legiats de les administracions que es renoven periòdicament i de manera predeterminada que es dugui a terme posteriorment a l'entrada en vigor d'aquesta llei, cal atènyer-se al principi de representació equilibrada. En la renovació immediatament següent, la paritat s'ha de complir en els termes que estableix aquesta llei.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

2. En els òrgans col·legiats formats per membres designats per l'Administració, per membres nats o designats en representació d'organismes, entitats o col·lectius representatius de determinats interessos o per membres escollits per llur qualitat personal o professional, la paritat s'exigeix per als membres designats per l'Administració i per als membres designats per cadascun dels organismes, entitats i col·lectius.

3. Els titulars dels òrgans de direcció dels poders públics han de tenir una composició equilibrada, que ha d'ésser paritària en el termini de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Segona. Accions sobre els usos del temps

El Govern, en el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'incorporar en el text d'aquesta llei, especialment en tot allò que actualitzi i concreti l'article 46, sobre usos del temps, les conclusions de la comissió parlamentària que correspongui.

Disposició derogatòria

1. Es deroga la disposició transitòria setena de la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.
2. Es deroga l'article 26 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
3. Es deroguen totes les normes de rang igual o inferior que s'oposin al que disposa aquesta llei o que la contradiguin.

Disposicions finals

Primera. Modificació de la Llei 11/1989

1. S'afegeix un nou apartat, el 3, a l'article 1 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«3. Per a facilitar i reforçar el paper de garant del compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes i de l'aplicació de la seva transversalitat, l'Institut Català de les Dones resta adscrit al Departament de la Presidència de la Generalitat.»

2. Es modifica l'article 3 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«Correspon a l'Institut Català de les Dones:

»a) Garantir, en col·laboració amb els departaments afectats, la prestació de serveis específics a favor de les dones.

»b) Fomentar i coordinar la prestació de serveis de tot tipus a les dones, mitjançant l'establiment de convenis amb entitats públiques i privades.

»c) Elaborar i promoure informes, estudis i anàlisis de recerca sobre matèries relacionades amb la problemàtica actual de les dones a Catalunya.

»d) Dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, i també fer-ne el seguiment i l'avaluació.

»e) Impulsar l'elaboració dels plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.

»f) Elaborar, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

»g) Elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els informes a què fan referència els articles 36.3.b i 37.2 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i l'article 64.3.d de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions

CVE-DOGC-A-15202111-2015

públiques de Catalunya.

»h) Elaborar els programes d'intervenció integral contra la violència masclista del Govern amb la periodicitat que estableix l'article 84 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

»i) Elaborar els protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista d'acord amb el que estableix l'article 85 de la Llei 5/2008.

»j) Promoure i liderar la recerca en matèria de violència masclista i establir els acords de col·laboració necessaris en l'àmbit universitari i especialitzat per a dur-la a terme.

»k) Dissenyar, impulsar i coordinar les polítiques contra la violència masclista.

»l) Divulgar les activitats, els serveis i les tasques duts a terme per l'Institut o per les associacions i les entitats col·laboradores, mitjançant l'organització de fires, congressos o per qualsevol altre mitjà.

»m) Potenciar la participació de les dones en les decisions i les mesures que les afecten, i fomentar l'associacionisme per a la defensa de llurs interessos.

»n) Recopilar informació i documentació sobre la situació actual de les dones a Catalunya.

»o) Vetllar pel compliment dels convenis i els acords internacionals en tot allò que afecta la promoció de les dones, i fer-ne possible la participació en els fòrums internacionals on se'n tracti la problemàtica.

»p) Vetllar perquè les disposicions per a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes de l'ordenament jurídic s'adeqüin a les característiques concretes de cada territori, a fi de corregir desequilibris i impulsar les mesures més adequades a les necessitats dels diversos entorns que configuren la població de Catalunya i la seva distribució territorial.

»q) Dur a terme l'assistència tècnica especialitzada a les administracions públiques catalanes per a incorporar la dimensió de gènere en el desenvolupament de les polítiques públiques.

»r) Promoure els espais de diàleg i cooperació institucionals i, concretament, promoure la cooperació interinstitucional amb les diverses administracions locals per mitjà d'espais de diàleg amb representants territorials, amb l'objectiu de sumar recursos i aconseguir més impacte de les polítiques d'igualtat de gènere, i promoure la cooperació interinstitucional amb les universitats catalanes per mitjà d'espais per a compartir i crear coneixement en matèria de perspectiva de gènere.

»s) Fer l'avaluació prèvia dels fets per a la personació de l'Administració de la Generalitat en processos penals de violència masclista d'una rellevància especial.

»t) Atorgar i revocar, si escau, el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball.

»u) Assumir les altres competències que li siguin encomanades pel Govern o li siguin assignades per les lleis.»

3. Es modifica l'article 4 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«1. L'Institut Català de les Dones es regeix pels òrgans següents:

»a) La Direcció Executiva.

»b) La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

»2. L'Institut Català de les Dones pot crear òrgans d'assessorament, coordinació i participació. En tot cas, tenen aquest caràcter els òrgans següents:

»a) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.

»b) El Centre d'Estudis, Recerca i Capacitació sobre Violència Masclista.

»c) El Consell Nacional de les Dones de Catalunya.»

4. S'afegeix un nou article, el 4 bis, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 bis

»1. Corresponen a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes les funcions següents:

CVE-DOGC-A-15202111-2015

- »a) Coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.
- »b) Establir criteris i marcar pautes per a la intervenció operativa en aquesta matèria d'acord amb aquesta llei.
- »c) Aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.
- »d) Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques d'igualtat de gènere.
- »e) Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.
- »f) Resoldre les qüestions tècniques que elevi la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- »g) Complir-ne qualsevol altra que tingui atribuïda per reglament.

»2. La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes duu a terme les tasques de suport tècnic per mitjà de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.»

5. S'afegeix un nou article, el 4 ter, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 ter

»1. El Govern ha de constituir per decret, integrada en la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a interlocutora tècnica de suport tècnic i operatiu, acompanyament i canalització de les polítiques d'igualtat de gènere dels departaments de l'Administració de la Generalitat i de la resta d'institucions amb què es relaciona.

»2. El règim de funcionament, les competències i la composició de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes s'han d'establir per reglament.»

6. S'afegeix un nou article, el 4 quater, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 quater

»1. La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista és l'òrgan de coordinació institucional de l'Institut Català de les Dones en matèria de violència masclista.

»2. Corresponen a la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista les funcions d'impuls, seguiment, control i avaluació de les actuacions de l'Administració en el tractament de la violència masclista, sens perjudici de les competències dels departaments de la Generalitat en aquest sentit.»

7. S'afegeix un nou article, el 4 quinquies, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 quinquies

»El Centre d'Estudis, Recerca i Capacitació sobre Violència Masclista, creat per l'article 81 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, és l'òrgan de l'Institut Català de les Dones encarregat d'elaborar els estudis de recerca sobre violència masclista i de formar els professionals en contacte amb el tractament d'aquest tipus de violència.»

8. Es modifica l'article 6 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«El Consell Nacional de les Dones de Catalunya és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones per a debatre i fer propostes i recomanacions sobre les qüestions vinculades al Pla d'actuació del Govern de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere en els àmbits cultural, polític, econòmic i social.»

9. Es modifica l'article 7 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«1. En el Consell Nacional de les Dones de Catalunya s'integren les representacions de les entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català que treballen específicament en programes a favor de la igualtat i de la promoció de les dones.

CVE-DOGC-A-15202111-2015

»2. El Consell Nacional de les Dones de Catalunya s'estructura en assemblees territorials.

»3. Els criteris de constitució del Consell Nacional de les Dones de Catalunya i les formes de participar-hi es determinen per reglament.»

10. S'afegeix un article, el 7 bis, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«1. El Govern de la Generalitat ha de promoure la participació del Consell Nacional de les Dones de Catalunya en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques i, a aquest efecte, ha de potenciar els mecanismes perquè pugui dur a terme eficaçment la seva tasca en aquests àmbits.

»2. L'Institut Català de les Dones ha de potenciar la presència de la diversitat del moviment de dones en el Consell Nacional de les Dones de Catalunya.»

Segona. Autorització per a refondre la Llei 11/1989

S'autoritza el Govern perquè, en el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, refongui en un text únic la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

Tercera. Modificació de la Llei 5/2008

Es modifica l'article 82 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que resta redactat de la manera següent:

«1. Es crea la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, dependent de l'Institut Català de les Dones, com a òrgan específic de coordinació i assessorament institucionals en el compromís de fer efectiu el dret de no-discriminació de les dones.

»2. Les funcions de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista són impulsar, seguir, controlar i avaluar les actuacions en l'abordatge de la violència masclista, sens perjudici de les competències d'impuls, seguiment i control dels departaments de la Generalitat.

»3. S'han d'establir per reglament la composició, el funcionament i les competències de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, i també la coordinació de la Comissió amb altres òrgans.»

Quarta. Afectacions pressupostàries

1. Els preceptes que eventualment comportin despeses amb càrrec als pressupostos de la Generalitat produeixen efectes a partir de l'entrada en vigor de la Llei de pressupostos de la Generalitat corresponent a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

2. Els pressupostos de la Generalitat de Catalunya i de les administracions locals catalanes han de consignar els recursos necessaris per a garantir els objectius d'aquesta llei.

3. El contracte programa entre els ens locals i la Generalitat de Catalunya ha d'establir els objectius i les responsabilitats de finançament de les competències pròpies o delegades que els atribueix aquesta llei.

Cinquena. Desplegament

El Govern, en l'àmbit de les seves competències, ha d'aprovar en el termini de dos anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per a aplicar-la i desplegar-la.

Per tant, ordeno que tots els ciutadans als quals sigui d'aplicació aquesta llei cooperin al seu compliment i que els tribunals i les autoritats als quals pertorqui la facin complir.

Palau de la Generalitat, 21 de juliol de 2015

CVE-DOGC-A-15202111-2015

Artur Mas i Gavarró

President de la Generalitat de Catalunya

(15.202.111)

ENTREVISTA TFG
UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

NOM I COGNOMS	
EDAT	
ESTUDIS CURSATS	
ANY DE GRADUACIÓ	
UNIVERSITAT ON ES VA GRADUAR	
CIUTAT ON ES VAN CURSAR ELS ESTUDIS	
FEINA ACTUAL	

- 1- Com valoraria la carrera de periodisme quan vostè la va cursar?
- 2- Quan va acabar la carrera, va trobar feina de periodista de forma immediata o pel contrari la primera feina que va trobar era d'un altre àmbit?
- 3- El contracte de la seva primera feina com a periodista era com a becari, en pràctiques o com a periodista?
- 4- Quina ha estat la feina més important que ha realitzat dins del món del periodisme?
- 5- Quines altres feines ha realitzat dins del món del periodisme?
- 6- Considera que la professió del periodisme és masclista actualment?
- 7- Sabent que actualment cap mitjà de comunicació compleix amb la llei de paritat (presència del 60% d'un gènere i un 40% de l'altre), ha patit vostè personalment algun acte de desigualtat dins del món del periodisme pel fet de ser dona?
- 8- Creu que les dones periodistes denuncien suficientment aquesta situació de desigualtat?
- 9- Creu que es considera inferior a la dona en el món del periodisme?
- 10- La majoria dels llocs directius dels mitjans de comunicació estan ocupats per homes. Perquè creu que les dones no ocupen aquests llocs de poder?
- 11- Què li diria a la professió perquè canviï el paper de la dona dins del periodisme?
- 12- Tornaria a triar aquest ofici?