

La brecha de género en la profesión periodística. Características y percepción

Simón Peña-Fernández¹, Ainara Larrondo-Ureta², Jesús Ángel Pérez-Dasilva³, Koldobika Meso-Ayerdi⁴, Terese Mendiguren-Galdospin⁵, María Ganzabal-Learreta⁶, Irati Agirreazkuenaga-Onaindia⁷

Resumen

A pesar del avance hacia la paridad experimentado durante las últimas décadas, la profesión periodística es una actividad que no escapa a la brecha de género. El objetivo de este estudio es, por un lado, caracterizar los principales indicadores que revelan la existencia de esta brecha en la profesión y, por otro, conocer las opiniones de los profesionales en ejercicio al respecto. Para ello, se ha realizado una encuesta a 522 trabajadores de los medios de comunicación del País Vasco. Los resultados corroboran, en primer lugar, la existencia de una brecha salarial y una significativa diferencia en la presencia en puestos de responsabilidad en los medios. Asimismo, los datos indican también una importante diferencia en la percepción del desarrollo de la carrera profesional, que en términos generales preocupa en mucho mayor medida a las mujeres profesionales que a los hombres.

Palabras clave

Brecha de género, periodismo, mujeres, medios de comunicación, igualdad, profesión periodística.

Cita recomendada

Peña-Fernández, S., Larrondo-Ureta, A., Pérez-Dasilva, J. A., Meso-Ayerdi, K., Mendiguren-Galdospin, T., Ganzabal-Learreta, M., & Agirreazkuenaga-Onaindia, I. (2022). The Gender Gap in Journalism. Characteristics and perception. *Área abierta*, 22(2), 173-183. DOI: 10.5209/arab.79087

¹ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: simon.pena@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2080-3241>

² Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: ainara.larrondo@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3303-4330>

³ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: jesusangel.perez@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3383-4859>

⁴ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: koldo.meso@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0400-133X>

⁵ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: terese.mendiguren@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3092-6608>

⁶ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: maria.ganzabal@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4231-402X>

⁷ Universidad del País Vasco (UPV/EHU). E-mail: irati.agirreazkuenaga@ehu.eus

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4258-7714>

The Gender Gap in Journalism. Characteristics and perception

Abstract

Despite progress in equality in recent decades, journalism is an activity that does not escape the gender gap. This study aims, on one hand, to characterise the main indicators revealing the gender gap in the profession and, on the other, to discover the opinions of acting professionals in this regard. To this end, a survey was conducted with 522 workers in news media in the Basque Country. Firstly, the results corroborate the existence of a wage gap and a significant difference in holding positions of responsibility in the media. Furthermore, the data collected indicate a second gap, the perception of the influence of gender in developing a professional career. In general terms, this concerns professional women to a much greater extent than men.

Keywords

Gender gap, journalism, women, news media, equality, journalist profession.

1. Introducción

El periodismo viene experimentando desde hace décadas un avance hacia una situación de paridad que ha aumentado la presencia de las mujeres como profesionales en las redacciones de los medios de prensa, radio, televisión e internet (International Women's Media Foundation, 2011; European Institute for Gender Equality, 2015; Global Media Monitoring Project, 2015; Asociación de la Prensa de Madrid, 2019; etc.).

Con todo, el periodismo es actualmente una actividad que no escapa a la brecha de género, detectada ya por estudios pioneros en los años ochenta. Entre los más destacados, el estudio de Rush et al. (1982) *Hypothesis of the ratio of Recurrent and Reinforced Residuum* o "Hipótesis de las 3R" señalaba discriminaciones en relación a la presencia de las mujeres en la agenda mediática, así como en relación a las decisiones empresariales en el seno de los medios de comunicación. Por ello, tal y como señalan De Bruin (2000) y Correa y Harp (2011), puede observarse la preeminencia de una cultura periodística y una identidad organizacional basada en valores masculinos. Desde la teoría feminista, Linda Steiner (1998) señala que la falta de racionalidad históricamente asociada al género femenino ha relegado a las mujeres a la elaboración de noticias blandas (*soft news*). En esta línea, algunos autores van más allá en su análisis, y David Gauntlet (2004) recuerda que las redacciones están compuestas por una variedad de identidades y que la formación de nuevas identidades o de otros sistemas de géneros supone un requisito.

En el momento actual, se mantiene la "pseudofeminización" del periodismo a la que Soriano, Cantón y Díez (2005) hacían referencia hace casi dos décadas, es decir, "una apariencia de un cambio que no se está produciendo". La brecha de género en el periodismo sigue siendo, de hecho, importante (Amado, 2017; Retegui, 2019), si bien es cierto que los datos han mejorado, al menos en el contexto español (De Miguel, Parratt y Berganza, 2019). En esta línea, los estudios existentes revelan especialmente problemas de conciliación laboral y familiar en el caso de las mujeres periodistas, evidenciando al mismo tiempo que éstas tienen una tasa de abandono de la profesión más alta, y que sus trayectorias profesionales están marcadas por los cambios hacia espacios profesionales menos visibles, pero más compatibles con la vida privada. Según la Federación de Asociaciones de Periodistas en España (FAPE, 2013), la insuficiencia de las políticas de conciliación es lo que produce mayores tasas de paro femenino, menos oportunidades de empleo, de formación, de promoción y de acceso a puestos de responsabilidad.

En contraste, las cifras de acceso a los estudios universitarios en periodismo siguen evidenciando una progresiva feminización (Rivero, Meso y Peña, 2015). A este respecto, aún faltan algunos cambios para convertir en realidad la correlación positiva entre la proporción de mujeres estudiantes de periodismo y los accesos igualitarios a la profesión periodística, descrita ya hace décadas en el primer informe de la UNESCO *World Communication Report* (1989). También por esas mismas fechas, el trabajo de Beasley y Theus (1988) hablaba en términos esperanzadores de una "nueva mayoría" y examinaba las implicaciones para la profesión de la preeminencia de las mujeres en las facultades de periodismo.

Los estudios más recientes confirman algunas realidades determinantes, como la perdurabilidad del llamado “techo de cristal”, es decir, la barrera invisible que dificulta la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad (Caro-González et al., 2007). Las mujeres periodistas tienden a ocupar cargos de menor responsabilidad, además de estar más presentes en sectores considerados periféricos o de menor influencia social. Así lo corroboraba hace algunos años el *European Institute for Gender Equality* (EIGE, 2015). Según su informe, aún existen diferencias de género determinantes en el seno de las redacciones de importantes organizaciones mediáticas, como la segregación de hombres y mujeres por funciones, niveles de estatus o prestigio, y/o competencias, lo que supone también una presencia mayoritaria de hombres en las posiciones más altas de la profesión y en cargos de responsabilidad intermedia. La exclusión de las mujeres de los espacios informativos de calidad y su inclusión en las facetas de entretenimiento de los medios de comunicación representa, de hecho, una de las teorías con mayor arraigo entre los estudiosos del ámbito (Van Zoonen, 1994).

Todo ello se traduce en un mayor porcentaje de mujeres en puestos o funciones con un menor nivel salarial, una realidad corroborada por diversos estudios recientes, como el *Gender Equality in the Media Sector* (2018), elaborado por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo. Éste sitúa a las mujeres en una situación de desventaja laboral dentro de los medios, en la línea de numerosos estudios anteriores (Gallagher, 2001; *Global Media Monitoring Project*, 2015; Berganza y Herrero, 2016; APM, 2019; etc.).

Según Galletero-Campo et al. (2019), estos informes vienen a confirmar que el techo de cristal y la brecha salarial para las mujeres periodistas aún están vigentes en la actualidad (De Miguel et al., 2017; García-Saiz, 2018; Pérez-Dasilva et al., 2021), como ya advertían otras investigaciones previas (Canel et al., 2000; Jorge-Alonso, 2004; García-Gordillo et al., 2007; Ufarte-Ruiz, 2007; Gómez Aguilar, 2009; Roses, 2011). A este respecto, diversos análisis feministas han llamado la atención sobre la importancia del acceso de las mujeres a puestos directivos para generar cambios reales a nivel de redacción y de representación mediática (Beam y DiCicco, 2010; Steiner, 2012).

En el contexto español, específicamente, los informes anuales más recientes de la profesión periodística realizados por la *Asociación de la Prensa de Madrid* (2019; 2020) confirman estos datos, al menos en lo que se refiere a una distribución de la profesión por sexos algo más equilibrada. En general, este informe confirma que el número de mujeres autónomas y responsables de gabinetes de prensa y agencias de comunicación es superior al de los hombres. Con todo, según indica esta misma Asociación (2019), el periodismo y la comunicación en España siguen siendo profesiones discriminatorias de la mujer, como consecuencia de la persistencia de factores que se concretan, principalmente, en la segregación a la hora de seleccionar los puestos directivos.

Este informe constata también la existencia de relatos diferentes —el que hacen las mujeres y el que hacen los hombres— a la hora de valorar esa discriminación: el 74% de las mujeres periodistas, frente al 34% de los hombres, considera que a las mujeres se les exige una

mayor capacitación. El doble relato de mujeres y los hombres se hace especialmente patente en relación a la percepción de la discriminación salarial: para un alto porcentaje de los periodistas esta diferencia no difiere de la que se puede dar en otras profesiones, una opinión que no comparte la mayoría de las mujeres encuestadas (APM, 2019). Al hilo de esta cuestión, cabría siquiera mencionar que tras la crisis económica y el cierre de empresas periodísticas (Galletero-Campos, 2018), los datos sobre desempleo en la profesión constatan un crecimiento en el desempleo más pronunciado en el caso de las mujeres periodistas (APM, 2019).

El estudio de De Miguel et al. (2017) ofrece un análisis profundo de todas estas desigualdades. Según éste, dentro del segmento de los periodistas con titulación universitaria más cualificados, la precariedad (ingresos netos mensuales inferiores a 1.000 euros) se ceba en las mujeres, que ascienden al 85% dentro de este grupo. Asimismo, su investigación señala que los hombres ocupan tres cuartas partes de los cargos de máxima responsabilidad gerencial y dos tercios de los puestos de toma de decisiones sobre los contenidos.

Para finalizar este apartado contextual, cabría señalar que la “hipótesis de la feminización” (Soriano, Cantón y Díez, 2005) de la profesión a la que aludíamos en las primeras líneas hace referencia no solo a la cuestión de los accesos de las mujeres a la profesión y su creciente presencia en las redacciones, sino también a los cambios experimentados en los contenidos de los medios a partir de tratamientos informativos que muestran una creciente sensibilización hacia aquellas problemáticas que afectan al género femenino (brecha salarial, discriminación laboral, discriminación en ámbitos como el deportivo, conciliación familiar y cuidado a dependientes, explotación sexual, etc.).

De todos modos, los datos examinados sobre las condiciones sociolaborales de las mujeres en la profesión aconsejan, también en este caso, prudencia a la hora de hablar en positivo de procesos de feminización capaces de apuntar cambios de calado en los contenidos mediáticos. En esta cuestión también los relatos de ambos géneros difieren. Para las periodistas la imagen de la mujer en el ámbito de los medios de comunicación se vincula, sobre todo, a su aparición como víctima de la violencia de género, como objeto de deseo sexual, o en términos despectivos por el escaso reconocimiento de sus cualidades profesionales; entre los hombres, mayoritariamente, la imagen que se transmite refleja bien la realidad plural de las mujeres (APM, 2019).

En este contexto, este artículo pretende caracterizar la brecha de género en la profesión periodística y analizar el modo en el ésta que se percibe por parte de sus profesionales.

2. Metodología

El instrumento metodológico empleado en este estudio ha sido una encuesta en la que participaron 522 periodistas del País Vasco. El cuestionario se elaboró sobre la base de diversos estudios existentes sobre la profesión, como el “Informe Anual de la Profesión Periodística” (2019) o “The American Journalist in the Digital Age” (Weaver et al., 2019).

Para determinar la muestra, el punto de partida fue la Guía de Comunicación Abierta del Gobierno Vasco (<https://gida.irekia.euskadi.eus>), que incluye una completa relación de los

medios de comunicación que desarrollan su actividad en Euskadi, y también de sus responsables. La muestra de personas entrevistadas se completó con la colaboración de la Asociación Vasca de Periodistas, que informó a sus colegiados y asociados, y contactó con reporteros y representantes de los medios de comunicación para explicarles el proyecto y animarles a participar.

El desarrollo de la investigación se vio alterado por la situación de emergencia sanitaria y confinamiento de la población declarado por parte del Gobierno Vasco el 14 de marzo para hacer frente a la pandemia. Esto motivó que la estrategia metodológica final empleada para la realización de este estudio pasase a ser la encuestación online con apoyo telefónico. En este contexto de excepcionalidad, el contacto con los participantes se realizó, en muchas ocasiones, de forma indirecta con la ayuda de las personas que atendían el teléfono de recepción, enviando invitaciones personalizadas a realizar el cuestionario.

La muestra de personas encuestadas, asimismo, buscó el equilibrio entre hombres (n=312 y 60,3% de los encuestados) y mujeres (n=205 y 39,7%), entre los tres territorios históricos (Gipuzkoa, Bizkaia y Araba), y también entre los diferentes medios de comunicación (prensa escrita, radio, TV, web, etc.).

Las preguntas se agruparon en dos grandes categorías. Por un lado, para caracterizar la brecha de género, se preguntó sobre las características profesionales de los encuestados: edad, tipo de contrato, responsabilidad en el medio e ingresos anuales. El segundo grupo de preguntas se centró en las percepciones de los profesionales sobre el modo en el que el género influye en el desarrollo profesional: la desigualdad salarial, la promoción laboral, la carga de trabajo, la exigencia de capacitación, la estabilidad laboral, la responsabilidad en el medio, la estabilidad laboral, el acceso al puesto de trabajo y la flexibilidad horaria.

3. Resultados

3.1. Características de la brecha de género

Entre las características de la brecha de género, los perfiles profesionales indican, en primer lugar, una mayor juventud entre las mujeres periodistas que entre los hombres. Un 63,3% de las mujeres (n=136) que trabaja en los medios de comunicación vascos tiene menos de 45 años, frente a un 54,1% (n=169) de hombres. Este dato refleja la incorporación de las mujeres a las redacciones durante los últimos veinte años, aunque en un porcentaje menor del que alcanza su presencia en las aulas universitarias en los estudios de Periodismo. Si miramos los datos en el segmento de mayor edad, solo un 2% de las mujeres encuestadas (n=4) tenían 60 años o más, frente a un 5,1% de los hombres (n=16). Esto puede reflejar una menor presencia total de las mujeres en las redacciones en etapas anteriores, pero también un abandono más temprano de la profesión.

La brecha de género también se confirma en lo referido a los puestos de responsabilidad, donde puede percibirse una desviación significativa. El 27,5% de las mujeres (n=56) ocupa algún tipo de cargo de responsabilidad en el medio en el que trabaja (directora,

redactora jefa, jefa de sección, etc.), frente a un 40,1% de los hombres (n=125). Por franjas de edad, los datos muestran que la brecha es mayor a mayor edad. Entre quienes tienen menos de 30 años no hay diferencias significativas en lo que se refiere a la presencia en cargos con capacidad de decisión. Sin embargo, entre los 31 y 45 años la diferencia se incrementa a los 9 puntos, y entre los 46 y los 60 a 15 puntos. Entre los periodistas más veteranos en activo, aquellos con más de 60 años, el 56,3% de los hombres (n=16) tiene algún puesto de responsabilidad, frente a ninguna mujer entre las encuestadas.

También puede confirmarse la existencia de una brecha salarial, en particular en los dos extremos de las escalas de ingresos. El 42,5% (n=79) de las mujeres ingresa menos de veinte mil euros anuales, frente a un 31,4% (n=85) de los hombres, una brecha de género de más de once puntos. Si, por el contrario, nos fijamos en la parte alta de los ingresos anuales, el 15,6% (n=29) de las mujeres gana más de cuarenta mil euros anuales, frente a un 23,2% (n=63) de los hombres. Al igual que ocurre con los puestos de responsabilidad, la edad es un factor relevante a la hora de definir la brecha salarial en términos de género. Entre los profesionales de menos de 30 años, la precarización profesional global es importante, con un 63,2% de los trabajadores que gana anualmente menos de veinte mil euros, pero no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, apenas una diferencia de un 2,9%. Por el contrario, a mayor edad más se ensancha la brecha, y pasa a ser de un 9,1% entre los 31 y 45 años, de un 9,7% entre los 46 y los 60 años, y del 18,8% entre los trabajadores de más de 60 años.

Por último, la estabilidad laboral ofrece unos resultados paradójicos. Las mujeres encuestadas tenían, en proporción, una mayor estabilidad laboral que los hombres, un 70,2% (n=144) frente a un 65,1% (n=203). Pero si cruzamos estos datos con los de la escala salarial y el nivel de responsabilidad en el medio, podemos concluir que dicha estabilización produce en puestos más precarios que el de sus compañeros de redacción.

3.2. Percepciones sobre cómo influye el género en ejercicio de la profesión

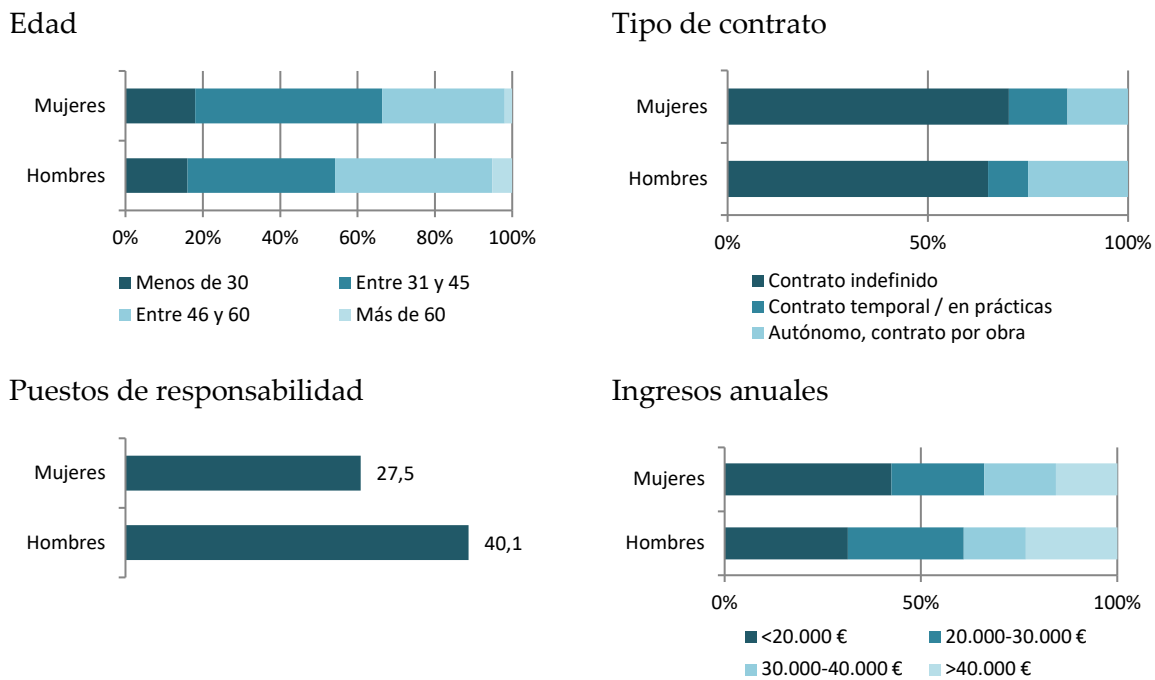
A los datos ofrecidos sobre las condiciones laborales ofrecidos por los propios encuestados, se suman sus percepciones sobre la brecha de género entre los profesionales. Y sus respuestas también muestran diferencias, en algunos casos relevantes, en la percepción que hombres y mujeres periodistas tienen sobre la brecha de género.

El acceso a la profesión permite constatar esta divergencia de visiones. Aunque en términos globales casi tres de cada cuatro profesionales opinan que el género no influye en la capacitación que se les exige a los profesionales (74,6%) o en el acceso al puesto de trabajo (70,6%), hay diferencias significativas en las opiniones de hombres y mujeres. Así, el 35,6% de las periodistas (n=58) opina que se les exige más preparación y el 39,9% (n=65) cree que el género condiciona el acceso a un puesto de trabajo, una cifra que duplica a la misma opinión entre sus compañeros hombres (14,8% y 19,6%, respectivamente).

De forma igualmente mayoritaria, los trabajadores de los medios de comunicación en su conjunto no perciben que el género influya en su desarrollo laboral. Mayoritariamente creen

que no afecta a su carga de trabajo (76%) ni, en menor medida, a los ingresos que reciben (68,2%). También en este apartado, la discrepancia entre las opiniones de hombres y mujeres es significativa. El 34,9% (n=57) de las mujeres considera que el género influye en la carga de trabajo que les asigna, frente a un 14% de los hombres (n=35). Y la discrepancia es mayor en lo que se refiere a los ingresos, pues el 41,1% (n=67) de las mujeres considera que el género influye en el sueldo que se recibe, aproximadamente el doble que los hombres (22% y n=55).

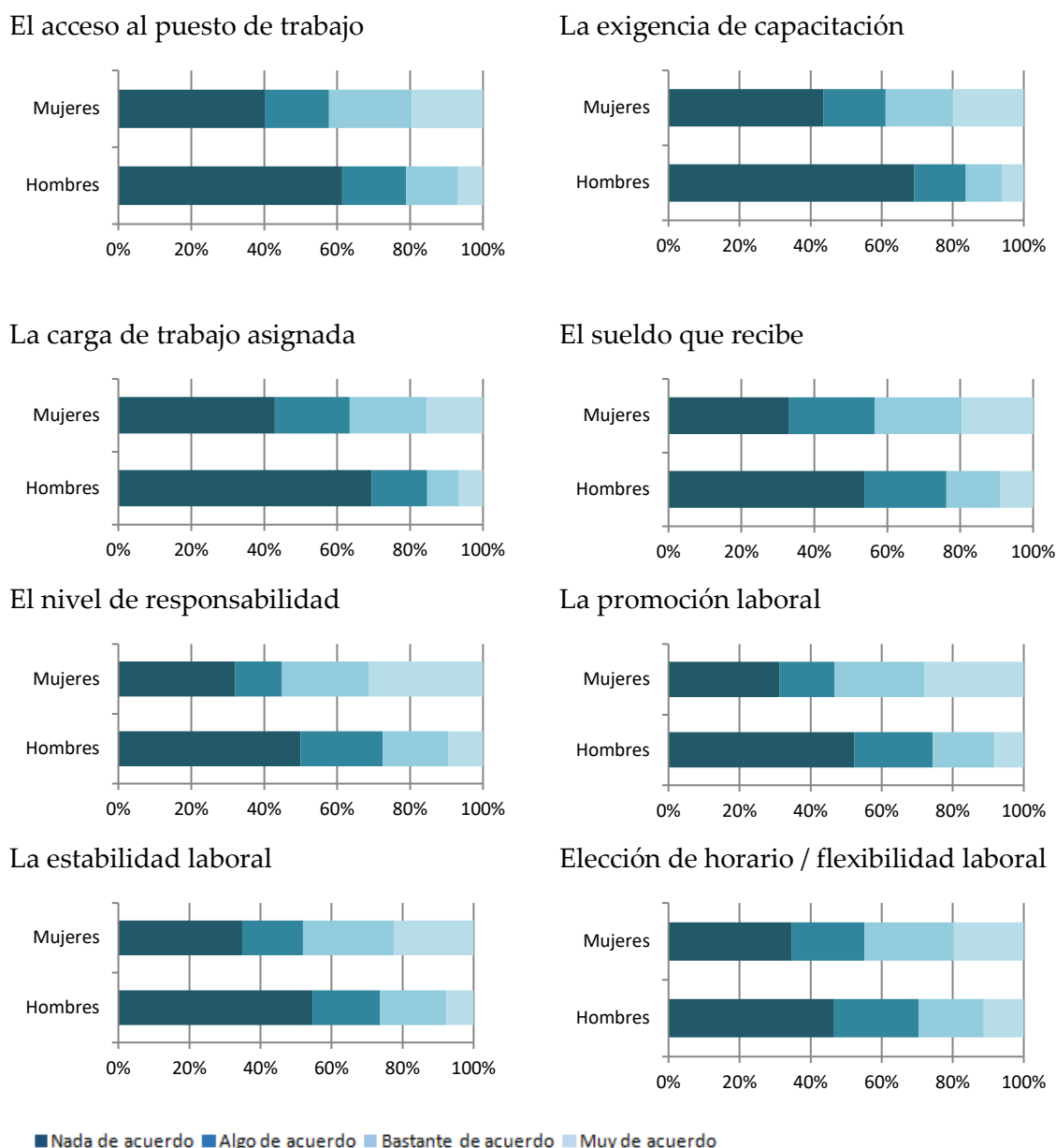
Figura 1. Características de la brecha de género



Fuente: Elaboración propia

Como es lógico, estas diferencias tienen impacto en la percepción sobre el modo en el que mujeres y hombres pueden avanzar en su carrera laboral, es decir, sobre sus expectativas de a puestos de mayor responsabilidad y, por tanto, de mayor influencia. Aunque en términos generales los datos generales parecen indicar que el género no influye en la carrera laboral (63,3%), la brecha de género es llamativa en las percepciones profesionales. Así, aunque por un estrecho margen, la mitad de las mujeres –el 50,3% (n=82)– opina que el género influye en la promoción laboral, y el 52,8% (n=86) piensa que tiene consecuencias en el nivel de responsabilidad que puede llegar a tener en el medio. Esto contrasta sonoramente con la opinión de sus colegas hombres, que comparten esa opinión en uno de cada cuatro casos, con un 23,6% (n=59) y un 26,4% (n=66), respectivamente. La presencia de un mayor número de hombres en los puestos de responsabilidad tiene efectos en muchas otras cuestiones, como las temáticas empleadas. Así, por ejemplo, ante la pregunta de si sus superiores les permiten desarrollar sus ideas, el 55,2% de los hombres (n=171) responde que es así “casi siempre”, frente a un 39,7% de las mujeres (n=81).

Figura 2. "El género influye en..."



Fuente: Elaboración propia

Entre los síntomas de precariedad laboral y la brecha de género puede citarse también la estabilidad laboral, que en términos generales se percibe como un elemento en el que el género no influye (65,1%). De nuevo aquí, el porcentaje de mujeres que cree que influye negativamente duplica al de los hombres, con un 44,8% (n=73) frente a un 24,8% (n=62). En esta misma línea, también la flexibilidad laboral también es percibida con ojos diferentes por unas y otros. El 64,2% de los encuestados opina que el género no influye en las oportunidades de conciliación. El porcentaje también aquí es mayor entre las mujeres, 40,5% (n=66), que entre los hombres, 26,4% (n=76).

Asimismo, puede encontrarse un nivel de satisfacción prácticamente idéntico entre hombres y mujeres cuando se les pregunta sobre si su puesto actual les ofrece facilidades para

la conciliación (cuidado de hijos menores, cuidado de personas dependientes y tareas del hogar, ser padre o madre o el cuidado de personas). Un 45,4% de las mujeres (n=74) y un 45,6% de los hombres (n=114) cree que su trabajo les ofrece esa posibilidad.

Por último, a pesar de su visión crítica respecto de la brecha de género en las redacciones, la satisfacción global de los periodistas con su trabajo es alta. Un 90,2% de las mujeres (n=185) y un 87% de los hombres (n=262) se declaran satisfechos con el trabajo que realizan.

4. Conclusiones y discusión

Los resultados de las 522 encuestas realizadas a profesionales de la comunicación en activo permiten corroborar la presencia de una doble brecha en relación al género. La primera de ellas la podemos encontrar en las condiciones laborales y el perfil de los periodistas que trabajan en los medios de comunicación. En este apartado, los datos recogidos permiten identificar una clara brecha salarial y una significativa diferencia en la presencia en puestos de responsabilidad en los medios. También encontramos un salto generacional, en el que el porcentaje de mujeres se va ampliando entre los profesionales más jóvenes, lo que traslada paulatinamente a las redacciones parte de la feminización que desde hace ya 25 años se percibe en las aulas universitarias (Rivero, Meso & Peña, 2015). Estos datos confirman la brecha de género ya identificada en otros estudios recientes sobre la profesión periodística (Amado, 2017; De Miguel, Hanitzsch, Parratt & Berganza, 2017; García-Saiz, 2018; Galletero-Campos, Ufarte-Ruiz, López-Cepeda & Martínez-Pérez, 2019; De Miguel, Parratt y Berganza, 2019; Blanco-Herrero et al., 2020) y en informes de diversas asociaciones profesionales (Asociación de la Prensa de Madrid, 2019).

La segunda brecha, por el contrario, la encontramos en las diferencias existentes en las percepciones que mujeres y hombres trabajadores de los medios de comunicación tienen sobre la influencia del género en su actividad laboral. Y a pesar de que, si tomamos al conjunto de los trabajadores, puede considerarse que el género tiene una influencia moderada, el estudio muestra una significativa discrepancia en la opinión de mujeres y hombres. En términos generales, las opiniones por género tienen una importante disparidad en cuestiones como el acceso al puesto de trabajo y la capacitación que se les exige, la carga de trabajo asignada y el salario que reciben, la promoción laboral y el nivel de responsabilidad al que pueden acceder, y su estabilidad laboral o las posibilidades de conciliación. En todas ellas, el porcentaje de mujeres con una opinión negativa duplica al de los hombres, llegando en algunos casos a ser mayoritariamente negativas, como por ejemplo en el caso de la promoción laboral o el nivel de responsabilidad que pueden alcanzar en el medio.

En tercer lugar, también puede afirmarse que hay una correlación entre estas percepciones de las periodistas sobre la influencia del género en la profesión y los datos sobre su situación profesional, que confirman la existencia de una brecha de género en muchos aspectos relevantes. Con todo, el estudio por franjas de edad permite intuir una cierta evolución hacia la paridad de la profesión periodística, y detecta una mejora en aspectos

fundamentales como la igualdad salarial, la estabilidad laboral, la carga de trabajo asignada, las oportunidades de promoción o las opciones de conciliación familiar en las franjas de edad más jóvenes. En el futuro próximo deberá observarse si esta tendencia se mantiene, ayudada por las políticas de conciliación, o si por el contrario sigue habiendo un abandono más prematuro de la profesión y una mayor precariedad entre las mujeres, en especial mediada la carrera profesional (FAPE, 2013).

Este estudio presenta algunas limitaciones. Al haberse realizado mediante una contactación a través de las sedes de los medios de comunicación, la muestra contiene una proporción mayor de trabajadores por cuenta ajena y con mayor estabilidad laboral, lo que puede influir en algunos aspectos de la caracterización de la brecha de género, no así en las percepciones de los profesionales.

5. Referencias

- Alonso, Ana Jorge. (2004). *Mujeres en los medios, mujeres de los medios. Imagen y presencia femenina en las televisiones públicas: Canal Sur*. Barcelona: Icaria Editorial
- Amado, Adriana. (2017). "Las periodistas desde los estudios del periodismo: perfiles profesionales de las mujeres en los medios informativos". *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, vol. 12, 325-346.
- Asociación de la Prensa de Madrid (APM). (2019). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: APM.
- Asociación de la Prensa de Madrid (APM). (2020). *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid: APM.
- Beam, Randal A. and DiCicco, Damon T. (2010). When women run the newsroom: Management change, gender, and the news. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, vol. 87, num. 2, 393–411.
- Beasley, Maurine and Theus, Kathryn T. (1988). *The new majority: A look at what the preponderance of women in journalism education means to the schools and to the profession*. Lanham: University Press of America.
- Berganza, Rosa; Herrero Jiménez, Beatriz. (2016). "Journalists in Spain". Available at https://epub.ub.uni-muenchen.de/30117/1/Country_report_Spain.pdf. Munich: Worlds of Journalism. Accessed 13 January 2021.
- Blanco-Herrero, David; Alonso, Martín; Calderón, Carlos. (2020). "Las condiciones laborales de los periodistas iberoamericanos. Diferencias temporales y geográficas en Brasil, México, Chile, España y Portugal". *Comunicación y Sociedad*, e7636, pp. 1-39.
- Canel, María José; Rodríguez, Roberto, and Sánchez, José Javier. (2000). *Periodistas al descubierto. Retrato de los profesionales de la información*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Caro-González, Francisco Javier; García-Gordillo, María del Mar; Rodríguez-Rad, Carlos and Jiménez Marín, G. (2007). "Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección". *Ámbitos*, vol. 16, 395-407.
- Committee on Women's Rights and Gender Equality. (2018). *Gender Equality in the Media Sector*. Brussels: European Parliament.

- Correa, Teresa; Dustin Harp. (2011). "Women Matter in Newsrooms: How Power and Critical Mass Relate to the Coverage of the HPV Vaccine". *Journalism & Mass Communication Quarterly*, vol. 88, num. 2, 301-19.
- De Bruin, Marjan. (2000). "Gender, organizational and professional identities in journalism". In: Bromley, Michael; Tumber, Howard and Zelizer, Barbie (eds.). *Journalism. Theory, practice and criticism* (pp. 217-238). New York: SAGE Publications.
- De Miguel, Roberto; Hanitzsch, Thomas; Parratt, Sonia, and Berganza, Rosa. (2017). "Mujeres periodistas en España: Análisis de las características sociodemográficas y de la brecha de género". *El Profesional de la Información*, vol. 26, num. 3, 497-506.
- De Miguel, Roberto; Parratt, Sonia, and Berganza, Rosa. (2019). "Las percepciones de las mujeres periodistas sobre su trabajo. La variable género en la cultura profesional". *Revista Latina de Comunicación Social*, 74, 1818-1833.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2015). *Review of the implementation of the Beijing platform for action in the EU member states: Gender Equality in Power and Decision-Making*. Luxembourg: European Institute for Gender Equality. Available at <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-power-and-decision-making-report>. Accessed 13 January 2021.
- Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE). (2013). *Igualdad en el periodismo*. Madrid: Estudio de Comunicación.
- Gallagher, Margaret. (2001). "Reporting on gender in journalism". *Nieman Reports*. Vol. 55, num. 4), 63-65.
- Galletero-Campos, B. (2018). "Castilla-La Mancha, paradigma de la crisis del periodismo: de los viejos magnates a los nuevos micromedios". *Ámbitos*, vol. 43, 19-31.
- Galletero-Campos, Belén; Ufarte-Ruiz, María José; López-Cepeda, Ana María, and Martínez-Pérez, Elena (2019). "Análisis de asimetrías de género en el colectivo profesional de periodistas en Castilla-La Mancha". *Observatorio (OBS*) Journal*, vol. 13, num. 3, 1-19.
- García-Saiz, Lorena. (2018). "Análisis de la situación laboral de las periodistas españolas". *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, vol. 13, 7-27.
- Gauntlett, David. (2004). *Media, gender, and identity. An introduction*. Routledge: New York.
- Global Media Monitoring Project. (2015). *Who makes the news?* Toronto: WACC.
- Gómez-Aguilar, Marisol. (2009). "Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género". *Actas I Congreso Internacional Latina de Comunicación Social*, 2009. University of La Laguna (Tenerife). Available at: <http://www.revistalatinacs.org/09/Sociedad/actas/109marisol.pdf>. Accessed 13 January 2021.
- International Women's Media Foundation (IWMF). (2011). *Global Report on the Status of Women in the News Media*. Washington, DC: IWMF.
- Retegui, Lorena Marisol. (2019). "Mujeres periodistas en el Grupo Clarín: apuntes sobre desigualdades de género". *Razón y Palabra*, vol. 22, num. 103, 183-210.
- Rivero Santamarina, Diana; Meso Ayerdi, Koldobika; Peña Fernández, Simón. (2015). "La feminización de los estudios de Periodismo: análisis del caso español". *Revista Latina de Comunicación Social*, vol. 70, 566-583.
- Roses, Sergio. (2011). "Estructura salarial de los periodistas en España durante la crisis". *Revista Latina de Comunicación Social*, vol. 66, 178-209.
- Rush, Ramona R.; Oukrop, Carol E.; Sarikakis, Katharine (2005). "A Global Hypothesis for Women in Journalism and Mass Communications: The Ratio of Recurrent and Reinforced Residuum". *Gazette*, vol. 67, num. 3, 239-253.

- Soriano, Jaume; Cantón, María José; Díez, Mercé. (2011). "La pseudofeminización de la profesión periodística en España". *Zer*, vol. 10, num. 19, 35-52.
- Steiner, Linda. (1998). Newsroom accounts of power at work. In: Carter, Cynthia; Branston, Gill and Stuart, Allan (eds.). *News, gender and power*, Routledge: New York, 141-160.
- Steiner, Linda. (2012). "Failed Theories: Explaining Gender Difference in Journalism". *Review of Communication*, vol. 12, num. 3, 201-223.
- Ufarte-Ruiz, María José (2007). "Las mujeres en el seno de la profesión periodística: de la discriminación a la inserción". *Ámbitos*, vol. 16, 409-421.
- UNESCO (1989). *World Communication Report*. Paris: UNESCO
- Van Zoonen, Liesbet (1994). *Feminist media studies*. SAGE Publications: London
- Weaver, David H., Willnat, Lars y G. Cleveland Wilhoit. (2019). "The American Journalist in the Digital Age: Another Look at U.S. News People". *Journalism & Mass Communication Quarterly*, vol. 96, num. 1, 101-130.

Agradecimientos

Este artículo recoge resultados de los proyectos de investigación "Perfiles digitales de los periodistas vascos y diálogo con las audiencias" (US18/06), financiado por la Universidad del País Vasco y la Asociación Vasca de Periodistas, y "Noticias, redes y usuarios en el sistema híbrido de medios" (RTI2018-095775-B-C41), financiado por el Plan Nacional del I+D+i, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Los autores pertenecen al Grupo de Investigación Consolidado del Sistema Universitario Vasco "Gureiker" (IT-1112-16).