



---

**Universidad de Valladolid**

**CURSO 2014-2015**

**Facultad de Filosofía y Letras**

**Grado en Periodismo**

**El 'techo de cristal' en RTVE:  
el acceso de las mujeres periodistas a  
puestos de responsabilidad**

**Alumna: Leticia Suárez Jurado**

**Tutoras: Dra. Virginia Martín Jiménez  
Dra. Pilar Sánchez García**

**Convocatoria: Julio**



# **El ‘techo de cristal’ en RTVE: el acceso de las mujeres periodistas a puestos de responsabilidad**

## **RESUMEN**

Esta investigación trata de analizar la teoría del ‘techo de cristal’ dentro de la empresa periodística, a través del estudio de caso de RTVE. Es decir, las dificultades que encuentran las mujeres periodistas para alcanzar los puestos de máxima responsabilidad. Los objetivos principales del trabajo son conocer la percepción que tienen los directivos y directivas de RTVE del ‘techo de cristal’ en el lugar de trabajo y, a partir de los datos obtenidos, tratar de profundizar en las causas que puede haber detrás de esta desigualdad. Para su estudio se recurre a una metodología mixta de revisión documental, presentada en la primera parte del trabajo, y de encuestas dirigidas a treinta directivos del ente, que conforman la segunda parte de la investigación. En esta última parte, correspondiente al trabajo de campo, se presentan y explican los principales resultados. Entre las conclusiones más relevantes, la investigación confirma la existencia de una discriminación indirecta en los puestos de dirección de RTVE. Además, el estudio concluye que la principal causa de esta falta de paridad es la dificultad que encuentran las mujeres para compaginar su vida laboral y familiar.

## **PALABRAS CLAVE**

Teoría del ‘techo de cristal’ – RTVE – Estereotipos de género – Mujer – Puestos de dirección

# **The 'glass ceiling' in RTVE: the access of women journalists to management positions**

## **ABSTRACT**

This research seeks to analyze the 'glass ceiling' theory in the journalistic enterprise, through the RTVE case study. In other words, the difficulties encountered by women journalists to reach management positions. The main objectives of the study are to know the RTVE managers perception of the 'glass ceiling' in the workplace and, from the data obtained, trying to analyze the reasons that may be behind this inequality. The study resorts to a mixed methodology of literature review, presented in the first part of the essay, and polls targeted to thirty directors of the entity, which make up the second part of the study. In this last part, corresponding to the fieldwork, the main results are presented and explained. Among the most significant conclusions, the research confirms the existence of indirect discrimination in RTVE management positions. Furthermore, the study concludes that the main reason for this lack of parity is the difficulty for women to combine work and family life.

## **KEY WORDS**

'Glass ceiling' theory – RTVE – Gender stereotypes – Woman – Management positions

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos los trabajadores de RTVE que se han mostrado dispuestos a colaborar con sus experiencias y sus anécdotas. Especialmente a Eugenio González Ladrón de Guevara y a José Luis Muñoz Viejo, por su ayuda y su paciencia.

A mis profesoras Virginia Martín Jiménez y Pilar Sánchez García por sus consejos y dedicación. Cada página tiene un poco de ellas.

Y, por supuesto, a mis padres, que han creído y confiado en mí desde el primer momento en el que puse un pie fuera de casa hace ya cuatro años.

A todos ellos, gracias.

“Para combatir el antisemitismo no hace falta ser judío, como para luchar contra el racismo no hace falta ser negro. Lamentablemente, a veces parece que para combatir la discriminación de la mujer hace falta ser mujer”.

Soledad Gallego-Díaz

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
Justificación del trabajo .....	12
Estado de la cuestión .....	13
Objetivos y preguntas .....	15
Hipótesis de la investigación .....	16
Fuentes utilizadas .....	16
Metodología.....	18
Estructura.....	19
<b>Capítulo 1. MUJERES Y LIDERAZGO</b> .....	<b>21</b>
1.1. El concepto del techo de cristal y la discriminación indirecta .....	21
1.2. La imagen de la mujer a través de los medios de comunicación.....	25
1.3. Diferencias de liderazgo en función del género .....	29
<b>Capítulo 2. LA MUJER EN LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA</b> .....	<b>31</b>
2.1. Aproximación histórica a las pioneras más significativas del periodismo español (1700-1940) .....	31
2.2. El auge de las mujeres periodistas en las redacciones españolas (1940-1976) ...	34
2.3. La ‘pseudofeminización’ del periodismo (1976-2015) .....	37
2.4. Las primeras directivas en los medios de comunicación.....	38
2.5. Mujeres al mando de los medios actuales .....	40
<b>Capítulo 3. APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LA EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN RTVE</b> .....	<b>43</b>
3.1. Los primeros años de TVE (1956) .....	43
3.2. TVE y el caso de <i>Informe Semanal</i> .....	44
3.3. Directoras generales de RTVE .....	46
3.4. Análisis de la presencia de la mujer en RTVE desde 1992 hasta actualidad .....	48
3.5. Medidas de RTVE para fomentar la igualdad de oportunidades en el ente .....	53

<b>Capítulo 4. PERCEPCIÓN DEL ‘TECHO DE CRISTAL’ SEGÚN LOS DIRECTIVOS DE RTVE: ENCUESTA DE ELABORACIÓN PROPIA.....</b>	<b>55</b>
4.1. Perfil de los trabajadores en puestos de dirección.....	55
4.2. Situación personal y familiar.....	58
4.3. Percepción de la desigualdad de género dentro de RTVE .....	62
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>68</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>7. ANEXOS .....</b>	<b>78</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Periodistas pioneras en España (1700-1940).....	34
<b>Tabla 2.</b> Las primeras directivas en los medios de comunicación españoles (1834-2015) .....	40
<b>Tabla 3.</b> Directoras de un medio de comunicación español (2014-2015) .....	42
<b>Tabla 4.</b> Porcentaje de hombres y mujeres trabajadores en RTVE .....	49
<b>Tabla 5.</b> Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de dirección en RTVE .....	50
<b>Tabla 6.</b> N° de alumnos/as inscritos en los cursos de formación especializada ofrecidos por RTVE según el género .....	52
<b>Tabla 7.</b> N° de alumnos/as inscritos en los máster de RTVE según el género .....	53
<b>Tabla 8.</b> Franja de edad de los directivos de RTVE según el género .....	56
<b>Tabla 9.</b> Cargos que ocupan los directivos de RTVE según el género.....	57
<b>Tabla 10.</b> Nivel de estudios de los directivos de RTVE según el género.....	58
<b>Tabla 11.</b> Situación familiar de los directivos de RTVE según el género .....	59
<b>Tabla 12.</b> Directivos de RTVE con hijos a cargo según el género .....	59
<b>Tabla 13.</b> Dificultades de los directivos de RTVE para compaginar su vida laboral y privada según el género .....	61
<b>Tabla 14.</b> Relación de los directivos de RTVE con el resto de directivos según el género .....	61
<b>Tabla 15.</b> Relación de los directivos de RTVE con sus subordinados según el género	62
<b>Tabla 16.</b> N° de directivos de RTVE que se han sentido discriminados sexualmente según el género .....	63
<b>Tabla 17.</b> Percepción de los directivos de RTVE de las posibilidades de promoción según el género .....	63
<b>Tabla 18.</b> Percepción de los directivos de RTVE de la igualdad de condiciones frente a sus compañeros del sexo contrario .....	64

**Tabla 19.** Percepción de los directivos de RTVE de la existencia de desigualdad salarial según el género ..... 65

**Tabla 20.** Percepción de los directivos de RTVE de la existencia de mejoras en las desigualdades desde la implantación del “Plan de Igualdad de RTVE” ..... 65

**Tabla 21.** Percepción de las mujeres directivas de RTVE del grado en el que los diferentes factores pueden afectar a la falta de paridad..... 67

**Tabla 22.** Percepción de los hombres directivos de RTVE del grado en el que los diferentes factores pueden afectar a la falta de paridad..... 67

## INTRODUCCIÓN

Hace más de cuatro años que me embarqué en esta aventura de estudiar Periodismo. Era la primera vez que me iba a vivir lejos de mi familia. Me tuve que adaptar a una nueva ciudad, a unos nuevos amigos y, por supuesto, a unos nuevos estudios: la universidad.

Este cambio también lo fue de mentalidad y de sorpresas. Una de ellas fue comprobar que desde el principio la clase contaba con un mayor número de alumnas que de alumnos. Cuatro años más tarde nos graduamos 54 chicas y 26 chicos. Algunos se han quedado por el camino.

A lo largo de estos años he estudiado el Periodismo desde un punto de vista práctico y teórico. Mis profesores me han enseñado que tan importante es saber titular una información como conocer quién fue el primer periodista que escribió una. Por ello, y por los innumerables nombres masculinos que han aparecido a lo largo de mis apuntes, llegué a preguntarme por qué en estos años de carrera nunca se había destacado la importancia de una mujer, especialmente en el campo de la dirección.

¿Es que no ha habido mujeres importantes en la historia del Periodismo? ¿Acaso ellas no saben dirigir un medio de comunicación? Como estudiante de Periodismo que está a punto de terminar su carrera y como mujer puedo decir que no encuentro diferencias respecto a mis compañeros del sexo contrario. Todos somos iguales, cada uno con sus virtudes y sus defectos.

Estas inquietudes más personales motivaron la investigación que se presenta en estas páginas, con la humilde pretensión de intentar aportar algunos argumentos que contribuyan a terminar con la desigualdad entre hombres y mujeres en los medios de comunicación. Se trata de dar la importancia que merecen las mujeres periodistas en España, relegadas a un segundo plano en la historia de la profesión. Y, sobre todo, se trata de que en un futuro las salas de dirección estén formadas por tantos hombres como mujeres, sin necesidad de planes de igualdad ni políticas de empresa que lo fomenten, sino porque algún día la paridad sea algo tan normal que no haga falta hablar de ella.

## **Justificación del trabajo**

La situación de la mujer en los medios de comunicación ha ido cobrando protagonismo a lo largo de la historia de la profesión periodística. Tanto las redacciones como las aulas cada vez están más llenas de rostros femeninos. Sin embargo, la presencia de mujeres desciende según se acerca en la escala jerárquica hacia los puestos de dirección. Al menos, así lo reflejan diferentes investigaciones presentadas en la última década (Ufarte, 2007; Mateos, 2007; Rivero, 2014), que confirman que esta desigualdad pervive.

De acuerdo con el “Informe Anual de la Profesión Periodística”, elaborado por la Asociación de Prensa de Madrid (2013), las mujeres se han ido incorporando a las empresas periodísticas de manera continua hasta alcanzar las cifras del pasado 2013, donde eran más numerosas con un 52,3%, frente al 47,7% de varones (2013:16).

Por medios, las mujeres son mayoría tanto en los impresos como en los digitales y, en estos últimos, ha sido en 2013 cuando han superado en número a los hombres. Incluso en el ámbito de los estudios se contabiliza un mayor número de alumnas que de alumnos, según el mismo informe (2013:48).

Sin embargo, cuando se analiza el reparto entre géneros por cargos, la situación da un vuelco y se constata que en los niveles directivos el número de hombres es muy superior al de mujeres. Así, tanto en los medios impresos como audiovisuales el número de hombres que desempeñan tareas de director supera ampliamente al de mujeres. Siguiendo el mismo informe de la APM, en relación con el puesto de trabajo ocupado en cada empresa en función del sexo, se establece que el 32,1% de los hombres ocupan un puesto de dirección frente al 19,1% de mujeres, cifra que se distancia aún más si se atiende al puesto de presidencia (2013:18).

Estos datos evidencian las desigualdades entre hombres y mujeres para acceder a puestos de dirección en nuestro país. Este fenómeno es conocido como ‘techo de cristal’ o *glass ceiling*, entendido como la “barrera invisible pero impenetrable que impide a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones” (McCarthy & Burn, 2013:3).

El artículo 35 de la Constitución española establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u

oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo<sup>1</sup>”. En el caso de la igualdad de sexo, existen indicadores que reflejan que esta afirmación no se cumple si atenemos a los puestos de responsabilidad de las empresas o instituciones.

Los datos y los informes recientes muestran que el debate en torno al escaso número de participación femenina en los puestos de dirección de las empresas periodísticas sigue abierto, por lo que no pierde actualidad. La desigualdad manifiesta hace que se siga estudiando y, como consecuencia, surge este Trabajo Fin de Grado, codirigido por la Dra. Virginia Martín Jiménez y la Dra. Pilar Sánchez García. Éste busca actualizar los datos y, sobre todo, adentrarse en uno de los aspectos más importantes y menos investigado, el conocer la opinión y la experiencia de los propios directivos y directivas, en el caso concreto de RTVE, ante este fenómeno discriminatorio, la única manera de poder hallar así las posibles soluciones para su erradicación.

### **Estado de la cuestión**

El fenómeno del ‘techo de cristal’ en los medios de comunicación ha sido analizado en numerosas ocasiones y, aunque la mayoría de los estudios se encuentran actualmente desfasados, si se atiende a una perspectiva temporal, éstos siguen siendo de relevancia a la hora de analizarlo. Los resultados parecen concluyentes y coincidentes: existe un déficit de mujeres en puestos de responsabilidad en la empresa periodística.

Los pioneros en esta materia en España fueron Fagoaga y Secanella con su estudio “Presencia de las mujeres en la prensa española” (1984), donde encontraron que tanto el número de mujeres periodistas en puestos de redacción como de dirección era muy escaso. Pero no sería hasta 1993, cuando Gallego y del Río (1993) estudiaran por primera vez el ‘techo de cristal’ en los medios de comunicación catalanes.

Otro estudio riguroso vinculado a esta temática es el coordinado por García de Cortázar y García de León (2001), titulado “Profesionales del periodismo. Hombres y

---

<sup>1</sup> Congreso de los Diputados (2013). *La Constitución española de 1978. Título I. De los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y libertades. Sección 2.ª De los derechos y deberes de los ciudadanos.* Recuperado de: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=35&tipo=2> (Consultado: 07/12/2014).

mujeres en los medios de comunicación”. En él se compara la profesión desde una perspectiva de género, examinando las diferencias entre hombres y mujeres.

Por su parte, López Díez (2002) llevó a cabo una investigación sobre el ‘techo de cristal’ en la profesión periodística en el que analizó algunos de los motivos que llevaban a esta desigualdad de promoción entre ambos sexos.

Asimismo, Soriano, Cantón y Díez (2005) realizaron un análisis sobre la ‘pseudofeminización’ de la profesión periodística en España. En él concluyeron que “la incorporación de la mujer en la profesión periodística no se ha resuelto de forma favorable ni a sus intereses ni al del conjunto de la sociedad” (2005:50).

Entre los trabajos más importantes se encuentran el citado estudio de Ufarte (2007), sobre las mujeres en el seno de la profesión periodística, en el que se hace un repaso de los medios de comunicación españoles dirigidos por mujeres. En la actualidad esta publicación ha quedado obsoleta ya que con el paso de los años los puestos a los que se refiere han cambiado de manos.

En este sentido, en relación con las mujeres que ocupan puestos de dirección en los medios, debe ser mencionada la obra de Mateos (2007) en la que se elabora una profunda relación entre las mujeres y los medios de comunicación. En ésta se establece que “sólo el 10% de los altos directivos son mujeres, descendiendo 6 puntos porcentuales desde 2003” (2007:24).

También en 2007 Caro, García, Rodríguez y Jiménez (2007) llevaron a cabo un estudio en el que a partir de la escala WAMS (*Attitudes Toward Managerial Women*) se analizó la percepción de los estudiantes de Licenciatura de Periodismo de la Universidad de Sevilla sobre las habilidades directivas de las mujeres y su consideración en la configuración de los miembros directivos de las empresas periodísticas.

En este campo destaca el trabajo elaborado por Monjas y Domínguez (2014), en el que se estudia la situación de la mujer en el periodismo audiovisual en Castilla y León, mediante el caso del Centro Territorial de TVE. Se trata de una pequeña aportación a modo de comunicación presentada en un congreso que toca una temática inédita hasta ahora en dicha región y cuyo estudio en profundidad sería de gran interés.

Por último, citar el estudio de Rivero (2014), que se encuentra entre las últimas investigaciones relacionadas con las mujeres en los puestos de dirección de medios de comunicación. En él se tratan de identificar los ‘post-machismos’ más extendidos entre la profesión periodística, entendidos éstos como “las nuevas formas de perpetuar las desigualdades históricas que afectan a las mujeres” (2014:1).

Por su parte, el Instituto de RTVE ha llevado a cabo varios informes en colaboración con el Instituto de la Mujer con el fin de paliar las desigualdades entre hombres y mujeres en los medios de comunicación. Es el caso del informe “Representación de género en los informativos de radio y televisión” (2005) y el “Manual de información en género” (2004). En ambos se estudia la presencia de las mujeres en el medio y los estereotipos de género, pero ninguno se adentra en el área de la dirección, donde se encuentran las mayores diferencias.

A partir de estos estudios que muestran la desigualdad entre ambos sexos a la hora de ocupar cargos de responsabilidad, esta investigación propone ahondar más en esta temática, enmarcada en la teoría del ‘techo de cristal’. Todo ello mediante un análisis documental que permitan enfocar el objeto de estudio, acompañado de encuestas con cuestionario de elaboración propia. Además, se hace necesaria una actualización de los datos, así como la presentación de la realidad concreta de RTVE, que ha sido menos abordada, a pesar de ser el único ente público de comunicación en el panorama nacional y en el que la imagen de la mujer ha estado muy presente desde sus inicios (Díaz, 2006). Desde estas diferentes perspectivas se justifica el interés personal y profesional del objeto de estudio que se presenta en este TFG, codirigido por la Dra. Virginia Martín Jiménez y la Dra. Pilar Sánchez García.

### **Objetivos y preguntas**

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la teoría del ‘techo de cristal’ dentro de la empresa periodística, a través del estudio de caso de RTVE. Es decir, las dificultades que las mujeres encuentran para alcanzar los puestos de máxima responsabilidad. La elección de RTVE resulta de interés por tratarse del único ente público de comunicación en el ámbito estatal y por ser un medio con una presencia importante de mujeres tanto como trabajadoras, (40% según el “Plan de Igualdad de la Corporación de RTVE 2012”), como matriculadas en los estudios de post-grado que imparte, (70,6% según la “Memoria 2011 sobre el cumplimiento de la función de

servicio público de RTVE”). Datos que contrarrestan con las tres únicas mujeres que han llegado a ocupar el puesto de directora general del ente en sus casi sesenta años de historia: Pilar Miró, Mónica Ridruejo y Carmen Caffarel.

A partir de este objetivo principal, esta investigación persigue dos objetivos secundarios:

- Conocer la percepción que tienen los directivos y directivas de RTVE del ‘techo de cristal’ en el lugar de trabajo. Con ello, se pretende averiguar si existe una verdadera discriminación en el ente y si se puede considerar que los hombres tienen mayores facilidades para alcanzar los puestos de dirección.
- A partir de los datos que ofrezca este estudio se tratará de profundizar en las causas que puede haber detrás de esta desigualdad, teniendo en cuenta el testimonio de los propios trabajadores.

### **Hipótesis de la investigación**

Las investigaciones precedentes han constatado que en los medios de comunicación españoles existe una mayor dificultad para las mujeres a la hora de alcanzar los puestos de responsabilidad, una afirmación que este trabajo trata de comprobar en el caso de RTVE. Para su investigación se parte de dos hipótesis concretas:

- Hipótesis 1: La teoría del ‘techo de cristal’ se reproduce en el caso analizado de RTVE, al contar con una menor presencia de mujeres en puestos directivos.
- Hipótesis 2: Las causas que explican la desigualdad entre directivos de RTVE radican en los estereotipos de género, que reflejan que las mujeres dan prioridad al cuidado familiar frente a su carrera profesional.

### **Fuentes utilizadas**

Las fuentes utilizadas en la elaboración del marco teórico de este Trabajo Fin de Grado han sido principalmente bibliográficas, la mayoría centradas en investigaciones del siglo XXI en España, ya que ofrecen una visión más actual y cercana de la realidad estudiada. Entre ellas, destaca las obras de Cuadrado, Navas y Molero (2006), Wirth (2002) y McCarthy y Burn (2013), a la hora de desarrollar la base teórica del ‘techo de cristal’.

Por otro lado, señalar que las obras relacionadas con las mujeres periodistas españolas a lo largo de la historia son escasas. Por ello, ha sido de especial utilidad el libro de García-Albi, “Nosotras que contamos. Mujeres periodistas en España” (2007). Éste ha servido para hacer una relación cronológica de las principales mujeres que han trabajado como periodistas o que han dirigido un medio.

En cuanto a la reconstrucción de la historia de Televisión Española y de sus principales protagonistas destacan las obras de Palacio y Lorenzo Díaz. El primero, con “Historia de la Televisión en España” (2001) y “Las cosas que hemos visto. 50 años de y más de TVE” (2006), y el segundo con “Informe sobre la Televisión en España. La década abominable” (1999) y “50 años de TVE” (2006). Aunque, en ocasiones, la aparición de las mujeres se redujese a una mera mención. Por ello, para el relato del paso por TVE de las tres únicas directoras generales han sido de especial relevancia la consulta de los estudios de Gallego (2011) y Tijeras (2013).

También han sido consultados los anteriormente citados informes realizados por Instituto Oficial de Radio y Televisión, que ofrecen una relación entre la información ofrecida por el ente y el género. Asimismo, han sido utilizados varios números de la revista editada por RTVE, *Tele-Radio*, aunque todos ellos ofrecen datos que han quedado desfasados. Además, para el análisis de la presencia de la mujer en RTVE desde 1992 se ha contado en exclusiva con las “Memorias sobre el Cumplimiento de la Función de Servicio Público”, desde el año 2001 hasta el 2013.

Finalmente, mencionar el uso de “La agenda de la comunicación” (2014) y “El informe anual de la profesión periodística” (2013), elaborados por la Secretaría de Estado de Comunicación y la Asociación de Prensa de Madrid, respectivamente. Ambos han sido muy útiles a la hora de dibujar el panorama actual del periodismo en nuestro país.

En cuanto a la elaboración del trabajo de campo, las principales fuentes han sido personales. Se realizaron encuestas a treinta directivos del ente, quienes mediante sus respuestas han ayudado a perfilar la situación de las mujeres en los cargos de responsabilidad en relación al perfil de los trabajadores en puestos de dirección, la conciliación de su vida laboral y privada y la percepción de la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

## **Metodología**

Esta investigación recurre a una metodología de análisis de contenido cuantitativo y cualitativo. En la primera parte se presenta una metodología de revisión documental que permite analizar el estado de la cuestión y la actualización de los datos en el marco teórico, así como del objeto de estudio concreto, puesto que se incluyen las “Memorias sobre el Cumplimiento de la Función de Servicio Público” desde el 2001 hasta el 2013.

En la segunda parte se muestran los resultados empíricos de la investigación mediante la realización de cuestionarios de preguntas cerradas, que ofrecen un resultado cuantitativo que permite registrar y cuantificar diferentes aspectos del acceso de las mujeres a puestos de dirección en RTVE como las dificultades a las que se enfrentan, las diferencias que encuentran respecto a sus compañeros varones o sus propias aspiraciones personales.

Las encuestas (Anexo 1) han sido realizadas a treinta trabajadores en puestos de dirección en RTVE: quince hombres y quince mujeres<sup>2</sup>. El cuestionario está formado por dieciocho preguntas de respuesta cerradas divididas en tres bloques principales: perfil de los trabajadores, situación familiar y personal y percepción de la desigualdad de género. No obstante, ha habido encuestados que han añadido sus propios comentarios. Algunos de ellos se ha considerado interesante incluirlos en el trabajo de campo ya que sirven para justificar sus respuestas ofreciendo así una mayor profundidad y exactitud.

La encuesta fue enviada el 2 de febrero de 2015 vía e-mail a Eugenio González Ladrón de Guevara, subdirector de Formación en el Instituto de la Corporación RTVE, quien, a través del Instituto, gestionó las respuestas. También fue enviada a José Luis Muñiz Viejo, trabajador de RTVE, quien desde su posición ayudó a su difusión y gestión. Las respuestas fueron recibidas de manera anónima periódicamente entre los meses de febrero y mayo.

---

<sup>2</sup> El total de encuestas recibidas ha sido 32 pero dos se han considerado nulas, una por estar repetida y la otra por no estar contestada en su totalidad.

## **Estructura**

El estudio está compuesto por cuatro capítulos claramente diferenciados. El primero, bajo el título *Mujeres y liderazgo*, atiende al marco teórico del mismo. En él se realiza un análisis del fenómeno conocido como ‘techo de cristal’, donde se aportan datos que ratifican la existencia de una desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en empresas y organizaciones. Además se realiza una aproximación a la situación de RTVE. Posteriormente se describe la imagen de la mujer ofrecida a través de los medios de comunicación mediante los estereotipos de género, desde una base teórica hasta su ejemplificación en prensa, radio y televisión, ofreciendo cifras en lo referente a RTVE. A continuación, se realiza un análisis de las diferencias en los estilos de liderazgo en función del género para terminar con la mención de algunas de las medidas llevadas a cabo por RTVE para fomentar la paridad entre hombres y mujeres en el ente, con especial atención al “Plan de Igualdad de la Corporación”<sup>3</sup> suscrito en 2012.

El segundo capítulo trata de aportar un contexto a la relación entre las mujeres y el periodismo. Éste responde al título de *Mujeres en la profesión periodística* y en él se hace un repaso de las principales protagonistas de los medios de comunicación en España. De este modo, el capítulo empieza con una aproximación histórica a las pioneras, desde el año 1700 hasta 1940, y continúa con el auge de las mujeres periodistas, desde 1940 hasta 1976. Después se desarrolla la ‘pseufeminización’ del periodismo que abarca desde 1976 hasta la actualidad. A continuación, se realiza un recorrido por las principales directivas en los medios de comunicación en España desde las primeras mujeres en ocupar un puesto de responsabilidad hasta la fecha. Finalmente, el capítulo termina con una radiografía de las actuales mujeres directoras de los medios de comunicación españoles. En este capítulo se recogen tablas de elaboración propia que ayudan a concretar las diferentes etapas de las mujeres periodistas y sus principales protagonistas.

En el tercer capítulo, *Aproximación histórica a la evolución de la mujer en RTVE*, se realiza una aproximación histórica a las principales mujeres que han formado parte de RTVE, desde su surgimiento (1956) hasta la actualidad. En el primer apartado

---

<sup>3</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado (27/07/2012). *Plan de Igualdad de la corporación RTVE*. Recuperado: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/27/pdfs/BOE-A-2012-10133.pdf> (Consultado: 10/01/2015).

se hace referencia a los primeros rostros femeninos que aparecieron en la pequeña pantalla y continúa con el caso especial de *Informe Semanal*, programa en el que las mujeres han tenido protagonismo desde su primera emisión hasta nuestros días. El siguiente apartado está dedicado a las tres únicas mujeres que han alcanzado el puesto de directoras generales del ente: Pilar Miró, Mónica Ridruejo y Carmen Cafferel. Finalmente, se analiza la presencia de la mujer en RTVE desde 1992 hasta la actualidad, haciendo hincapié en la distribución de mujeres y hombres en relación a los trabajadores en general, a los puestos directivos y a los alumnos de los estudios propios ofrecidos por RTVE.

El capítulo cuarto corresponde al trabajo de campo, en el que se ofrecen los resultados del cuestionario a directivos de RTVE. En él se analiza la encuesta de elaboración propia y preguntas cerradas realizada a quince hombres y quince mujeres en puestos de responsabilidad. Los resultados se presentan divididos en tres apartados claramente diferenciados: el perfil del trabajador, la situación familiar y personal y la percepción de la desigualdad de género dentro del ente público. Cada apartado está acompañado de tablas aclaratorias que ofrecen una lectura sencilla de los datos expuestos.

La parte final del trabajo, el capítulo cinco, corresponde a las conclusiones extraídas tanto de la revisión documental como del trabajo de campo. Éstas confirman los objetivos y las hipótesis principales y ayudan a elaborar una relación de las principales causas que impiden a las mujeres acceder a puestos de dirección.

Por último, el trabajo se cierra con una relación de todas las referencias bibliográficas consultadas para su elaboración.

## Capítulo 1. MUJERES Y LIDERAZGO

El presente capítulo explica la relación entre las mujeres y los puestos de responsabilidad. Para ello, se elabora una explicación teórica del fenómeno conocido como ‘techo de cristal’ y la discriminación indirecta, justificados a través de la radiografía de la situación actual de la mujer española en el ámbito profesional en general y en RTVE en particular. A continuación, se analiza la imagen proyectada de la mujer en de los medios de comunicación, tanto como creadora de la información como espectadora. También se realiza un repaso de los diferentes estilos de liderazgo en función del género y, finalmente, se estudian las medidas de igualdad de la Corporación, con especial hincapié en el “Plan de Igualdad de la CRTVE” suscrito en 2012.

### 1.1. El concepto del techo de cristal y la discriminación indirecta

La incorporación de la mujer a las universidades y a los puestos de trabajo se ha producido de manera imparable en las últimas décadas. Según el “Informe sobre el desarrollo mundial del empleo” realizado por el Banco Mundial (2013), ellas conforman en torno al 40% de la fuerza del trabajo mundial, aunque atendiendo a los puestos que ocupan en la escalera jerárquica de las organizaciones, el número de mujeres desciende según se acerca a la cima.

De acuerdo con los últimos datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer (2013), el porcentaje de mujeres en la presidencia de las empresas del Ibex-35 en España fue el pasado 2013 del 5,71%. Concretamente, por cada 33 varones presidentes, dos mujeres llegaron a ocupar este cargo. Aun así, existe una mejora con respecto a los datos de 2005, cuando no había ninguna mujer presidenta entre las empresas del Ibex-35. Si además se suman los cargos del Consejo de Administración como vicepresidentas, consejeras y consejeras secretarías, el 15,59% de las mujeres alcanzaron estos puestos. En otras palabras, por cada 406 hombres que formaban parte de un Consejo de Administración había 75 mujeres<sup>4</sup>.

En cuanto a los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General española, el Instituto de la Mujer muestra que el 32,01% fueron ocupados por mujeres el pasado 2013. Datos esperanzadores si se comparan con el apenas 10,54% de

---

<sup>4</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (12/11/2014). *Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35*. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8> (Consultado: 24/01/2015).

cargos en manos de mujeres entre ministras, secretarías generales, subsecretarías, directoras generales y altos cargos que fueron desempeñados en 1996. Aun así, y a pesar de la tendencia positiva, la disparidad entre ambos sexos sigue siendo una realidad<sup>5</sup>.

El “Manual de información de género” (2004) realizado por el Instituto Oficial de Radio y Televisión del Grupo RTVE en colaboración en Instituto de la Mujer hace referencia a un estudio realizado por Isabel Menéndez (2007) en relación con los puestos de dirección que ocupan las mujeres en la prensa escrita. Los datos revelan que a principios del siglo XXI el porcentaje de mujeres en puestos de alta responsabilidad era de apenas un 9% en cargos de dirección. Esta cuota se reducía en los puestos de subdirección y dirección adjunta, con un 7%, aumentando el porcentaje de mujeres que desempeñan estos trabajos según se desciende en la escala de puestos de responsabilidad. Según el Instituto Oficial de Radio y Televisión (2004): “Aún aquí, las cifras son absolutamente desiguales, como ocurre en los puestos de redacción-jefe, en donde se encuentra un 15% de mujeres que aumenta hasta un 18% en el caso de las jefaturas de sección” (López, 2004:32).

Estas desigualdades responden a un fenómeno que desde hace ya varios años, y en diferentes países, se ha denominado ‘techo de cristal’ (*glass ceiling*): término acuñado a finales de los años ochenta para designar la barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas, como grupo, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Cuadrado & Morales, 2007:185).

La entrada de la mujer en el mercado laboral ha sido uno de los factores fundamentales que han influido en la vida de la mujer a partir del siglo XX, junto con el derecho al voto y la mayor igualdad en el acceso a la educación (Chinchilla & León, 2004). Esta incorporación progresiva de la mujer a los puestos de trabajo se debe a un cambio en los estereotipos tradicionales. Cada vez es más habitual que ellas abandonen sus labores en el hogar para obtener una formación académica que les permita alcanzar un buen puesto de trabajo, al igual que los hombres. Las diferentes investigaciones muestran que la desigualdad aparece cuando, a diferencia de sus compañeros varones, las mujeres se ven obligadas a compaginar la vida laboral con la familiar, lo que

---

<sup>5</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (10/06/2014). *Órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado*. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8> (Consultado: 24/01/2015)

dificulta el alcance de posiciones de mayor responsabilidad, las cuales se asocian con una mayor dedicación y horas requeridas (McCarthy & Burn, 2013).

En su investigación sobre los retos a los que se enfrentan las mujeres cuando buscan promoción en los puestos ejecutivos, *The Double Glass Ceiling*, McCarthy y Burn (2013) señalan otros motivos que fomentan la existencia de este ‘techo de cristal’, como la discriminación indirecta, los estereotipos de género o las diferencias de género en los estilos de liderazgo, explicados más adelante.

Es importante señalar que bajo el ‘techo de cristal’ lo que se oculta es una discriminación indirecta, definida por el Diario Oficial de la Unión Europea (2006) como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”<sup>6</sup>. Es decir, este fenómeno no tiene un ánimo discriminatorio como tal, pero sí coloca a unas personas en desventaja frente a otras, por lo que la discriminación indirecta no tiene una finalidad legítima ni justificación objetiva alguna. Ésta se trata de la más frecuente y la de mayor interés, puesto que la directa está prohibida por la Constitución y las leyes y resulta, en consecuencia, de más fácil denuncia, jurídicamente hablando (Osborne, 2014:166). Por ello, este fenómeno cuenta con una mayor dificultad en su erradicación.

Muchas mujeres entran en el mercado de trabajo con el mismo nivel de estudios que los hombres, en cambio, para ellas es más difícil que sus carreras progresen, incluso aunque éstas posean mejores cualificaciones que sus compañeros. Ellas deben trabajar más duro y rendir más que ellos para alcanzar los puestos de responsabilidad y para poder obtener, al menos, el mismo salario (Wirth, 2002).

Los estudios sobre este tema son muchos y muy variados. Éstos se centran, sobre todo, en la búsqueda de las causas de la existencia del llamado ‘techo de cristal’. Tres son las principales explicaciones que resumen este fenómeno (Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002):

---

<sup>6</sup> Diario Oficial de la Unión Europea (05/07/2006). *Directiva 2006/54/ce del Parlamento Europeo y del Consejo*. Recuperado de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF> (Consultado: 27/04/2015).

a) De tipo psicológico: diferencias de rasgos motivacionales y de personalidad, sistema de valores y nivel de compromiso personal con la organización.

b) Basadas en la cultura organizacional: identidad laboral y lugar de trabajo.

c) De tipo sociológico: decisiones que deben tomar las mujeres con respecto a sus compromisos familiares, posición que se ocupa en la jerarquía organizacional o alejamiento progresivo de las mujeres de los puestos de responsabilidad a través de la segregación en la formación y reciclaje.

Por todo ello, se puede observar que el principal motivo que impide que las mujeres alcancen los puestos de dirección es la dificultad que éstas encuentran para conciliar las responsabilidades en el ámbito laboral y familiar (McCarthy y Burn, 2013:11). Se asume, por tradición o por estereotipo, que deben ser ellas las que se encarguen del peso de la familia, lo que imposibilita la movilidad interna en la empresa. En cambio, ellos son libres para poder dedicarse enteramente a su carrera profesional, ya que se da por sobrentendido que será la mujer la que se encargue del cuidado de la vida privada (Rivero, 2014).

Las responsabilidades familiares pueden llegar a ser identificadas como la principal barrera del progreso de las mujeres. Éstas se terminan viendo obligadas a tener que decidir entre su vida profesional o privada para poder alcanzar puestos de dirección. Por ello, la mayoría sigue prefiriendo no ascender en su trabajo y poder así compaginarlo con el cuidado del hogar (Rivero, 2014).

Este fenómeno en el que las propias mujeres son quienes frenan, en parte, su ascenso a los altos cargos directivos en las empresas es denominado ‘techo de cemento’. Normalmente, “estas renuncias suelen atribuirse a la alta dedicación que requieren estas posiciones y a que ellas prefieren inclinarse por el disfrute de su vida personal y familiar” (Rivero, 2014:92).

En el artículo “Un muro de corbatas ante la mujer directiva”<sup>7</sup> publicado en *El País* (2012/11/de abril), su autora María R. Sauquillo considera este ‘techo de cemento’ como un elemento autoimpuesto por las elecciones personales, muchas derivadas de

---

<sup>7</sup> Sahuquillo, María R. *El País* (11/04/2012). *Un muro de corbatas ante la mujer directiva*. Recuperado de: [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/04/11/actualidad/1334167079\\_033078.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/04/11/actualidad/1334167079_033078.html) (Consultado: 20/12/2014).

miedos, y por la estructura empresarial caracterizada por la escasa flexibilidad, horarios complicados, reuniones tardías, viajes o fomento de la presencia en la oficina más que el trabajo por objetivos.

Las mujeres llegan a detener su carrera profesional en la medida que deciden no postular a puestos de responsabilidad si ello conlleva dejar de atender su vida social, es decir, la atención y el cuidado de su familia. Aspecto ligado al hecho de que los hombres todavía no se hayan implicado en las tareas y responsabilidades familiares, lo que se ha denominado la ‘unidimensionalidad del tiempo’ de los varones. Es decir, “ellos dedican su tiempo al trabajo productivo exterior, lo que conduce a las mujeres a tener que dividir su tiempo entre el empleo en el exterior y las tareas en el marco del espacio doméstico” (López, 2002:8).

Se trata de la existencia de un rol que el patriarcado les ha atribuido en su función de cuidadoras y procuradoras del ámbito privado. Sin embargo, el techo de cemento es manidamente utilizado por el discurso ‘post-machista’ para hacer ver que las oportunidades son las mismas para todas las personas, pero que las mujeres carecen del más mínimo espíritu de sacrificio en el terreno profesional y que son ellas mismas las que se blindan el acceso a espacios históricamente monopolizados por los hombre (Rivero, 2014:92).

## **1.2. La imagen de la mujer a través de los medios de comunicación**

La imagen que se refleja de la mujer a través de los medios de comunicación está sujeta a los estereotipos de género, ideas preconcebidas sobre cómo se comportan y cómo deben comportarse las mujeres y que ofrecen una visión alejada de la realidad. Manuel Castells y Marina Subirats (2007) relatan en su libro “Mujeres y hombres ¿un amor imposible?”:

“El negocio de la comunicación depende en gran medida de la publicidad, las imágenes que ésta proyecta sobre la mujer son a la vez expresión de los estereotipos de la condición femenina y factores definitorios de lo que es la mujer o lo que debería ser. La imagen de la mujer vende, y a la mujer se le venden imágenes. Y en muchas ocasiones dichas imágenes son denigrantes y ofensivas para las mujeres, propagando el sexismo y anclando a la mujer en su papel tradicional de objeto sexual o de ama de casa colada por su colada” (2007:36-37).

A la hora de alcanzar los puestos directivos, ellas también tienen que hacer frente a los estereotipos de género, conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres (Moya, 2003). Además, estos permiten explicar y justificar por qué las mujeres no son promovidas a posiciones directivas de poder y prestigio organizacional (Heilman, 2001).

En los estereotipos pueden diferenciarse dos dimensiones: la descriptiva y la prescriptiva. El primer componente, el descriptivo está formado por las creencias sobre las características que poseen hombres y mujeres. Es decir, el componente descriptivo del estereotipo femenino estaría vinculado a creencias como que las mujeres son emocionales, débiles, sumisas, dependientes, sensibles, comprensivas o poco competitivas. Mientras que el estereotipo masculino está compuesto por creencias relacionadas con la independencia, la agresividad, la capacidad de emprender, la autosuficiencia, la competitividad o la racionalidad (Cuadrado, Navas y Molero, 2006:10).

El segundo componente es el prescriptivo, que hace referencia a las creencias sobre las características deseables para los miembros de cada sexo. En otras palabras, cómo deberían comportarse hombres y mujeres. Por ejemplo, el estereotipo femenino incluye prescripciones tales como que una mujer debería tener habilidades interpersonales, ser pasiva, dócil, mostrar interés y cooperar con los demás (Cuadrado, Navas & Molero, 2006:10).

Como consecuencia de estas dos dimensiones que afectan a los estereotipos de género, se facilita que las mujeres sean peor evaluadas que los hombres ya que las cualidades estereotípicamente femeninas no encajan con las necesarias para desempeñar eficazmente puestos de alto nivel directivo. Esto ocasiona que se devalúen sus logros o que se atribuyan las causas de su éxito a factores diferentes a sus habilidades y capacidades, no reconociendo la competencia y capacidad de las mujeres (Cuadrado, Navas & Molero, 2006:10).

En cuanto a los estereotipos establecidos en los medios de comunicación, la desigualdad entre ambos sexos se hace aún más notable. En primer lugar, hay que diferenciar a las mujeres en dos grandes grupos: las que son ‘agentes’ y ‘pacientes’. Las primeras, asumen en la creación de los medios protagonismo, decisiones y tareas. Es decir, las mujeres periodistas que desempeñan cargos directivos, así como las que

trabajan en los medios y desarrollan en ellos su vida profesional, no dirigiendo, sino en puestos de cualquier otro nivel.

Según el estudio “La presencia de estereotipos en los medios de comunicación: Análisis de la prensa digital española” (2007), en la mayoría de los casos, cuando la mujer aparece en los medios, lo hace ocupando un rol de ‘adorno’. Ésta también se encuentra asociada a entornos con un trasfondo prioritariamente social o cultural, ligados al mundo del entretenimiento y del corazón, entre otros. Existe un trato desigual hacia hombres y mujeres en la imagen transmitida de ambos géneros a través de muchos medios de comunicación, lo que promueve que se sigan repitiendo estereotipos del pasado (Mateos, 2007:12).

En el lado opuesto están las mujeres ‘pacientes’, las que reciben la acción o la influencia de los medios. Éstas, además de aparecer representadas en un porcentaje ínfimo en la realidad ofrecida por los medios de comunicación, son mostradas habitualmente como víctimas, sobre todo de crímenes, o en caso contrario, están asociadas a contextos relacionados con la belleza. Sin embargo, en muy raras ocasiones aparecen vinculadas con temas económicos o de ámbito político (Mateos, 2007:13).

El Instituto Oficial de Radio y Televisión del Grupo RTVE en colaboración en Instituto de la Mujer realizó un estudio llamado “Representación de género en los informativos de radio y televisión” (2005), en el que se hace latente la existencia de estos estereotipos de género en España. El informe muestra que en los informativos radiofónicos de 2004 de RNE, el 43% de los profesionales que cubrieron las noticias eran mujeres (2005:15). Sin embargo, en lo referente a las personas mencionadas con nombre propio como protagonistas de los informativos de radio o de quienes hablan de dichas noticias, tan solo fueron mencionadas mujeres en el 14% de las informaciones (2005:16). Además, según el tema, el informe muestra que las periodistas de RNE eran mayoritarias en los asuntos considerados ‘blandos’ como la pobreza, la vivienda y el desempleo, con un 90% de mujeres (2005:30).

En cuanto a la televisión, con un 55% de trabajadoras, TVE aprueba en paridad, al igual que el resto de cadenas televisivas con mayor o menor disparidad. Atendiendo a los cargos ocupados, el estudio muestra que el 49% de los presentadores eran mujeres. Además, los puestos de redacción estaban ocupados en un 72% por ellas y un 45% eran corresponsales en los informativos de TVE. Aunque, si atendemos al número de veces

que una mujer ha sido mencionada, es decir, aquellas de las que se habla, pero que no hablan por sí mismas, solo se alcanza el 19% de las ocasiones (López, 2005:39-44). En el informe se justifica el uso de los estereotipos como un modo de simplificar la información que se ofrece a la audiencia:

“El periodismo, como todos los discursos que pretenden ser comprendidos por un amplio número de individuos, tiende a simplificar sus explicaciones y a proponer imágenes y metáforas plenamente asimiladas por la audiencia. De ahí que el uso de estereotipos constituya un recurso frecuente para los medios que, en lugar de mostrar la complejidad de las motivaciones que se esconden tras los acontecimientos y sus protagonistas, se inclinan siempre por las versiones ya consensuadas” (López, 2004:44).

Existen casos claros de las imágenes estereotipadas que constituyen los medios sobre los géneros. Es decir, sobre las cualidades que una mujer debe poseer para poder ser considerada femenina y las que debe tener un hombre para ser masculino. Uno de los ejemplos más claros es el deporte, considerado una actividad viril que masculiniza a la mujer. Tanto es así que las primeras mujeres que se atrevieron a practicar deportes a finales del siglo XIX y a principios del XX tuvieron que luchar contra este prejuicio (García & Altés, 1990). Estereotipos que han quedado reflejados en titulares de la prensa española como “La sirena con record masculino”<sup>8</sup> (*El País*, 2003/28/de julio) o “Glamour y belleza en el Masters Series de Madrid”<sup>9</sup> (*20 Minutos*, 2007/05/de noviembre).

En cuanto a los sueldos percibidos por ambos sexos también se observan diferencias. Es mayor el colectivo de hombres que perciben los salarios más altos (por encima de 2.000 euros) que el de mujeres y eso tanto en trabajos periodísticos, como de comunicación o en el caso de los autónomos. Una realidad que se encuentra íntimamente ligada al hecho de que haya más hombres que desempeñan labores directivas (APM, 2014).

---

<sup>8</sup> Fernández, Juan José. *El País* (28/07/2003). *La sirena con récord masculino*. Recuperado de: [http://elpais.com/diario/2003/07/28/deportes/1059343219\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2003/07/28/deportes/1059343219_850215.html) (Consultado: 22/12/2014).

<sup>9</sup> Fotogalería. *20 Minutos* (05/11/2007). *Glamour y belleza en el Masters Series de Madrid*. Recuperado de: <http://www.20minutos.es/fotos/deportes/glamour-y-belleza-en-el-masters-series-de-madrid-3250/> (Consultado: 22/12/2014).

### **1.3. Diferencias de liderazgo en función del género**

Los estilos de liderazgo o dirección pueden definirse como “formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles como líderes” (Bass, 1990:27). La posibilidad de que hombres y mujeres difieran en su modo de liderazgo es importante porque la conducta propia de los líderes es un determinante de su eficacia y de la probabilidades para avanzar (Eagly, Johannesen & Van, 2003:564). Este aspecto podría llegar a explicar la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección.

Siguiendo la teoría desarrollada por Lewin y colaboradores (1939), la primera diferenciación teórica que debe hacerse es entre el líder de estilo autocrático y de estilo democrático. En el autocrático se ordena lo que se tiene que hacer y no se preocupa de las necesidades de autonomía y desarrollo de los miembros del grupo. Además, es subjetivo al alabar o reprobar a cada miembro y enfatiza la distancia social. El líder autocrático evita que los subordinados participen en la toma de decisiones, determina todo el trabajo que hay que hacer y controla con quién realizan el trabajo sus subordinados.

Por su parte, el líder de estilo democrático comparte la toma de decisiones con sus subordinados y se preocupa por la necesidad de éstos de contribuir a decidir lo que se hace. Además, es objetivo y racional y trata de no enfatizar la distancia social. Por último, comparte información con sus subordinados, permite que estos trabajen con quienes deseen y decidan sobre la división de tareas (Cuadrado, Navas & Molero, 2006:22).

También es necesaria la distinción entre el líder de estilo orientado a la tarea, que se interesa fundamentalmente por la eficacia en el logro de las tareas u objetivos, y el líder con estilo orientado a las relaciones, que se interesa principalmente por la satisfacción y el bienestar de las personas a las que dirige (Cuadrado, Navas y Molero, 2006:24). Por todo ello, teniendo en cuenta esta diferenciación de tipos de liderazgo y sus vínculos con los estereotipos de género surgen los siguientes estudios.

Existe una gran variedad de opiniones en cuanto al género y el tipo de liderazgo. Autoras como M. Loden (1985) mantienen que frente al estilo de dirección masculina, caracterizada por la competitividad, la autoridad jerárquica, un alto control del líder y la resolución analítica de problemas, las mujeres prefieren y tienden a comportarse

siguiendo un estilo de liderazgo alternativo, que ella denomina ‘femenino’. Este estilo está caracterizado por la cooperación, un bajo control del líder y la resolución de problemas basada en la intuición, la empatía y la racionalidad.

Durante la década de los 80 y de los 90 se realizaron numerosos estudios con el fin de determinar si hombres y mujeres adoptaban diferentes estilos de liderazgo. Éstos han sido resumidos en dos meta-análisis realizados por Eagly y Johnson (1990) y por Eagly, Johannesen-Schmidt y Van Engen (2003). Ambos revelan que los estilos autocráticos y orientado a la tarea encajarían mejor con el estereotipo de género atribuido normalmente a los hombres, ligado a cualidades como la agresividad, la capacidad de emprender, la independencia, la autosuficiencia, etc. Por su parte, los estilos democrático y centrado en las relaciones se ajustan mejor a los estereotipos de género femenino, vinculados a características como la muestra de interés por los demás, la generosidad, la sensibilidad, el cariño o la compasión (Cuadrado, Navas & Molero, 2006).

Cabe destacar que estas diferencias, aunque significativas, no son más que un aporte teórico que no tiene por qué ejemplificarse en la práctica y, por lo tanto, “no se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres líderes en relación con los estilos ‘orientación a la tarea - orientación a las relaciones’” (Cuadrado, Navas & Molero, 2006:45). Es decir, la manera de liderar de cada género no tiene relación con su mayor o menor capacidad para ello. Además, estas teorías solo responden a estereotipos que no tienen por qué corresponder con la realidad. Por ello, no queda justificada la relación entre el estilo de liderazgo y las mayores dificultades que encuentran las mujeres en el acceso a puestos de dirección.

## Capítulo 2. LA MUJER EN LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA

En el presente capítulo se presenta un breve repaso de las mujeres más importantes que han formado parte de la historia del periodismo español. Éste comienza con una aproximación histórica a las pioneras de la profesión periodística, que abarca un amplio período desde 1700 a 1940. La siguiente etapa, desde 1940 a 1976, corresponde al auge de las mujeres periodistas en las redacciones españolas, debido a la proliferación de éstas en los diferentes medios de comunicación. De este modo se llega hasta la situación periodística actual, donde las mujeres son tan numerosas como los hombres, aspecto que se trata en el tercer apartado: *La 'pseudofeminiación' del periodismo*. Finalmente, se hace un repaso por las principales mujeres que han ocupado puestos de responsabilidad en un medio de comunicación, desde las primeras directivas hasta la fecha.

En este capítulo se recogen varias tablas de elaboración propia como una contribución particular de este trabajo. Éstas intentan mostrar de manera concreta las diferentes etapas de las mujeres periodistas.

### 2.1. Aproximación histórica a las pioneras más significativas del periodismo español (1700-1940)

En este apartado se abarca un periodo amplio, de más de dos siglos (1700-1940), ya que hay escasas referencias de mujeres periodistas, quienes se enfrentaron a dificultades y limitaciones temáticas para ejercer la profesión. En total, se pueden contabilizar en este tiempo seis mujeres periodistas (Tabla 1).

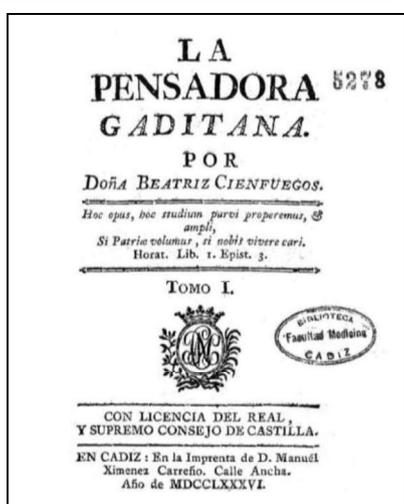
Los primeros inicios del periodismo moderno empezaron a considerarse a partir del siglo XVII. En España, Jau Roument con su *Gaceta de Barcelona* fue el primero en introducir información de manera periódica. Un siglo después, en 1763, la joven Beatriz Cienfuegos publicó un periódico semanal crítico sobre las costumbres masculinas y femeninas y otros temas de interés de la época, *La pensadora gaditana* (Figura 1) (Ufarte, 2007:412).

No fue hasta 1903, con la entrada de Carmen de Burgos en *Diario Universal*, cuando finalmente se rompieron los esquemas que habían marcado casi trescientos años de profesión, en donde todos los puestos de periodistas estaban desempeñados por hombres. De este modo, de Burgos se convirtió en una pionera española en incorporarse

a una redacción periodística, además de llegar a ser la primera en ejercer una corresponsalía de guerra (Ufarte, 2007:412).

Por aquel entonces a las mujeres no se les permitía escribir con su nombre y Carmen de Burgos se vio obligada a firmar sus escritos como Colombine, quien utilizó su poder privilegiado para luchar por los derechos de la mujer, como el divorcio (Figura 2) o el voto femenino. Gracias a estos trabajos, Colombine llegó a obtener la presidencia de la Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas (Utrera, 1998:365).

**Figura 1. Ejemplar del periódico *La pensadora gaditana* de Beatriz Cienfuegos**



Fuente: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes

**Figura 2. Obra publicada en 1904 en la que Carmen de Burgos expone una selección de las cartas recibidas en el *Diario Universal* en torno al debate del Divorcio en España**



Fuente: Memorias de Colombine, la primera periodista (Utrera, 1998: 48)

Entre las pioneras también cabe destacar a Concepción Arenal, quien escribió para algunos diarios como *La Iberia*, *Las Novedades* o *La Soberanía Nacional*, llegando incluso a fundar su propio periódico en 1870, *La Voz de la Caridad* (García-Albi, 2007:19).

En aquella época, ellas se encargaban de asuntos considerados frívolos y banales. Las mujeres escribían para las mujeres. Hogar, familia, cultura o moda eran los temas más repetidos. Emilia Pardo Bazán, a quien le fue negada la entrada en la Real Academia por el hecho de no ser un hombre, fue una de las encargadas de marcar la diferencia, cuando empezó a escribir crónicas desde Roma, París y Venecia como corresponsal en el extranjero (García-Albi, 2007:20).

Aunque si hay un nombre que no puede faltar cuando se habla de las primeras periodistas españolas es el de Josefina Carabias. “La primera mujer que vivió del periodismo” según Díez Andino<sup>10</sup>. Ella fue la primera mujer en hacer periodismo tal y como se entiende actualmente, ya que a diferencia de otras como Carmen de Burgos, quien compaginó su trabajo como redactora con la enseñanza, Carabias dedicó su vida enteramente a la profesión periodística. Su carrera profesional comenzó en 1931, recién estrenada la Segunda República Española, cuando con veintitrés años entró a trabajar en la *Estampa* como redactora, donde obtuvo un gran éxito desde el principio. Casi una década después Josefina se vio obligada a exiliarse junto a su marido José Rico Godoy, pero a su vuelta volvió a triunfar como periodista (García- Albi, 2007:37-38).

A Carabias tampoco se le permitió firmar sus escritos con su nombre, por lo que hasta 1950 tuvo que escribir bajo el seudónimo de Carmen Moreno. En este periodo recorrió redacciones como la de la *Estampa*, el diario *Ahora*, *La Voz* o *El Heraldo de Madrid* y con sus textos, promovió y difundió los logros de las mujeres españolas (Carabias, 1989).

La misma Carabias contaba que la primera vez que le presentaron a Miguel de Unamuno en el Ateneo de Madrid éste le espetó el comentario que años atrás le había hecho a Emilia Pardo Bazán criticando el feminismo:

“Desengáñese usted, doña Emilia, las mujeres han venido al mundo exclusivamente para concebir, gestar, parir y amamantar. Cuando pasen sin hacer ninguna de estas cosas otros tantos siglos como llevan haciéndolas, entonces habrá llegado el momento de que procreen con el entendimiento, que es lo que ahora intentan vanamente hacer” (Carabias, 1999:195).

Todas ellas estaban marcando precedentes y no eran ajenas a ello. Es el caso de Irene Polo (Tabla 1), que sufrió en primera persona el machismo de una profesión protagonizada por hombres. Su firma apareció por primera vez en 1930 en la revista *Imatges*, y también trabajó en otros medios como el diario *L’Humanitat*, *La Rambla*, *L’Opinió* o *L’Instant*. Solidaridad Obrera, órgano de la CNT, le dedicó un artículo con

---

<sup>10</sup> Documentos RNE. *Las mujeres en la historia del periodismo español* (11/10/08). Disponible en: <http://www.rtve.es/alacarta/audios/documentos-rne/documentos-rne-mujeres-historia-del-periodismo-espanol-11-10-08/313452/> (Consultado: 27/02/2015)

frases como “Irenita es fresca como su apellido”, “Doña Irene, fiera corrupta de las Ramblas”, “Doña Irene, ¿no se la tiraron a usted por la ventana?” o “maca dona de las grandes gafas” en respuesta a los trabajos de Polo en denuncia de las manipulaciones por parte de la CNT-FAI (Guasch y Ruiz, 2014).

Las cifras de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), inaugurada en 1895 con los primeros 177 socios, muestran que en el siglo XIX ésta se cerró con 651 asociados y, antes de terminar la Guerra Civil, sólo había 19 asociadas (García-Albi, 2007:27). Aunque a partir de la dictadura franquista los datos iban a cambiar y ellas iban a empezar a ser una parte más de las redacciones.

**Tabla 1. Periodistas pioneras en España (1700-1940)**

Nombre	Época	Publicaciones más importantes
Beatriz Cienfuegos	1701-1786	<i>La pensadora gaditana</i> (1763-1764)
Concepción Arenal	1820-1893	<i>La Iberia, Las Novedades, La Soberanía Nacional y La Voz de la Caridad</i>
Emilia Pardo Bazán	1851-1921	<i>El Imparcial</i>
Carmen de Burgos	1867-1932	<i>Diario Universal</i>
Josefina Carabias	1908-1980	<i>La Estampa, Ahora, La Voz y El Heraldo de Madrid</i>
Irene Polo	1909-1942	<i>Imatges, L'Humanitat, La Rambla, L'Opinió y L'Instant</i>

Fuente: Elaboración propia

## **2.2. El auge de las mujeres periodistas en las redacciones españolas (1940-1976)**

El periodo que va de 1940 a 1976 supone más de 30 años en la etapa franquista. Éste corresponde con la aparición de las primeras escuelas informativas en España que precedieron a los estudios universitarios. Como consecuencia de la fundación de la Escuela Oficial de Periodismo (EOP) empezaron a proliferar las mujeres en los medios de comunicación, ya que éstas contaban con una formación académica igual a la de sus compañeros varones.

Durante estos años surgen nombres como Pilar Narvi3n, Pura Ramos o Mary G. Santa Eulalia. Ésta 3ltima, que lleg3 a ser la primera mujer en la redacci3n de la *Hoja del Lunes*, no recuerda haber tenido problemas en la Escuela por ser mujer, aunque confiesa que “muchas no llegaron a ejercer porque se casaban o decidían dedicarse a escribir” (García-Albi, 2007:68).

Por su parte, Pilar Narvi3n descubri3 su pasi3n por el periodismo desde peque1a, con tan solo trece a1os ya escrib3a en una revista llamada *Domingo*. Narvi3n lleg3 a convertirse en subdirectora de *Pueblo*, aunque rechaz3 el puesto de directora (Garc3a-Albi, 2007).

Todas ellas no estuvieron exentas de problemas familiares por querer hacerse hueco en un mundo de hombres. Pura Ramos logr3 compaginar la maternidad de ocho hijos con su trabajo durante diecisiete a1os en *Pueblo* y once en *Informaciones*, aunque cuenta como su padre no quiso saber nada m1s de ella cuando le dijo que quer3a estudiar Periodismo (Garc3a-Albi, 2007).

A partir de este momento, la incorporaci3n de la mujer a las redacciones fue constante, aunque se tardaron varias d3cadas en alcanzar una paridad. Santa Eulalia public3 en 1973 en la *Hoja del Lunes* un reportaje titulado “Auge del periodismo femenino espa1ol” (Figura 3), en referencia a la espectacular incorporaci3n del g3nero femenino a las redacciones y el brillante futuro que se presagiaba.

Figura 3. Reportaje “Auge del periodismo femenino espa1ol” de Mary G. Santa Eulalia en la *Hoja del Lunes* (1973)



Fuente: Biblioteca Virtual de Prensa Hist3rica. Hoja Oficial del lunes: editada por la Asociaci3n de la Prensa 3poca 3ª N3mero 1787 - 1973 julio 16

El crecimiento de las mujeres periodistas era imparable. Los datos muestran que “desde la creación de la Escuela Oficial de Periodismo en 1942 hasta 1950, no se alcanzaban las 10 chicas por curso. De 1942 a 1950 salieron 27 licenciadas, mientras que de 1950 a 1960 se entregaron 140 títulos y de 1960 a 1972, 109” (García-Albi, 2007:83-84).

Esta etapa del periodismo estuvo marcada por uno de los acontecimientos más importantes en la historia de España, el fallecimiento del dictador Francisco Franco y el posterior proceso de Transición hacia un sistema democrático personalizado en Adolfo Suárez, que había sido anteriormente director general de TVE. En esta época fue cuando empezaron a aparecer periodistas que, además de hacerse un hueco en la profesión, supieron ganarse un lugar en el mundo informativo.

La actual escritora y periodista en *El País*, Rosa Montero cuenta su experiencia con un tono radical de cómo terminó dejando su trabajo en *Pueblo* porque le parecía muy machista. “Emilio apoyaba a las mujeres porque se acostaba con ellas. Era un ambiente horrible, iban todos con la corbata en erección y se te acercaban para ver si eras virgen o no, y si no lo eras, era un ataque en toda regla porque si te habías acostado con alguien, ¿por qué con ellos no?” (García-Albi, 2007:95).

Otro de los cambios significativos de esta etapa fueron los temas sobre los que las mujeres escribían. Cada vez era más habitual que ellas cubriesen informaciones políticas o locales, aunque todavía existían grandes diferencias. *El País*, periódico que simbolizaba los nuevos tiempos que estaba atravesando España, apostó pronto por una mujer para llevar la sección de nacional, considerada más masculina y dura. Fue Soledad Álvarez-Coto la encargada de abrir camino a las que llegarían detrás, como Ángeles García o Soledad Gallego-Díaz. Aun así, todavía había discriminación en cuanto al tema salarial, Álvarez-Coto recuerda como siendo redactora jefa, ganaba menos que su compañero de la sección de internacional (García-Albi, 2007:110).

Sin embargo, si hubo un medio que verdaderamente tuviera importancia durante la Transición española fueron las revistas. *Cuadernos para el diálogo*, *Triunfo* o *Cambio 16* fueron algunas de las publicaciones donde se dio a conocer a estas protagonistas, como Carmen Rico-Godoy, hija de Josefina Carabias (García-Albi, 2007:117).

El golpe de Estado del general Tejero, el 23 de febrero de 1981, también marcó un punto de inflexión en la historia del periodismo español. Las encargadas de retransmitirlo fueron, entre otras, Julia Navarro y Charo Zarzalejos, junto con las ya mencionadas Pilar Narvi3n y Pilar Urbano. Julia Navarro cuenta al respecto:

“Nos incorporamos una serie de mujeres al periodismo pol3tico e intentamos demostrar que lo hac3amos tan bien como nuestros compa1eros. Pero se nos exig3a m3s que a los hombres. Ahora es normal que una chica de veintitantos a1os venga al Parlamento a hacer informaci3n. Ya nadie se sorprende. Pero recuerdo que cuando nosotras entramos en el 77 en el Congreso de los Diputados o3amos cosas como ‘¿pero d3nde van esas ni1as?’ Se nos miraba como si fu3ramos bichos raros, porque se ten3a asumido que nosotras nos ten3amos que dedicar exclusivamente a la prensa del coraz3n y al mundo del cotilleo” (Canel, Rodr3guez & S3nchez, 2000:12).

Pilar Urbano, que comenz3 trabajando en *Las Provincias*, donde escrib3a sobre los famosos de la 3poca, tuvo la idea de una de las iniciativas m3s populares llevadas a cabo por mujeres durante el principio de la Transici3n democr3tica: los ‘Desayunos del Ritz’, un grupo de mujeres periodistas de diferentes medios que se reun3an para desayunar y donde entrevistaban a un personaje de inter3s. En ellos participaron periodistas como a Pilar Cernuda, Julia Navarro, Raquel Heredia o Charo Zarzalejos (Garc3a-Albi, 2007:115).

En esta etapa, las mujeres ya se hab3an incorporado de manera natural a los medios de comunicaci3n y, aunque algunas tuvieran que enfrentarse a problemas de discriminaci3n, la puerta ya estaba abierta para todas las que vendr3an detr3s, que no ser3an pocas.

### **2.3. La ‘pseudofeminizaci3n’ del periodismo (1976-2015)**

Durante la d3cada de los 70 la aparici3n de las mujeres en las redacciones se multiplic3 como consecuencia de la llegada del Periodismo a la universidad. Las aulas se llenaron de alumnas y 3stas comenzaron a inundar los medios de comunicaci3n.

En esta etapa, que podr3a considerarse a partir de la Transici3n hasta la actualidad, las voces femeninas empezaron a ser habituales en las radios, que desde

1977 se centraron en la información. Aparecen entonces personalidades de renombre en el panorama periodístico. Sin embargo, únicamente a modo de ejemplo, se citan algunos nombres por la imposibilidad de presentar aquí una relación exhaustiva ante el creciente número de periodistas de esta época.

Es el caso de Julia Otero, quien comenzó en *Radio Sabadell* para pasar en 1981 a *Radio Juventud* como redactora de informativos (García-Albi, 2007:135). También merece ser nombrada Pepa Bueno, que tras dirigir *Los desayunos de TVE* y presentar el *Telediario*, dirige desde 2012, junto con Gemma Nierga, el programa de radio *Hoy por hoy* de la Cadena SER. “Elegí no masculinizar mi posición de mando. Creo que nosotras tenemos una mirada más compleja, nos fijamos en cosas que ellos pasan por alto y eso te hace tener mejores relaciones personales con el equipo, sacando lo mejor de casa uno”, comentaba Pepa Bueno en relación con su periodo como directora de *Los desayunos de TVE* (García-Albi, 2007:11).

Con la inclusión de la mujer en la televisión llegan los debates en torno a los estereotipos. El dilema de si verdaderamente las mujeres ocupan la pequeña pantalla por sus cualidades como periodista o por su imagen. La propia Àngels Barceló comenta cómo “a las presentadoras se les busca por el físico. Los chicos si no dan bien en cámara, no importa porque se supone que son inteligentes. Las chicas tienen que ser guapas, sobre todo últimamente” (García-Albi, 2007:147).

#### **2.4. Las primeras directivas en los medios de comunicación**

Al igual que en el resto de profesiones, en la historia del periodismo los nombres más populares en el campo de la dirección siempre han sido masculinos: Los Godó, Nicolás María de Urgoiti, Juan Luis Cebrián o Pedro J. Ramírez, protagonizan la mayoría de obras referentes a la historia del periodismo español, como el clásico de Carlos Barrera (2004). Aunque esto no quiere decir que no haya habido mujeres que consiguieran romper ese ‘techo de cristal’ y ocupasen puestos de responsabilidad en diferentes medios.

En este apartado no hay que olvidar la importancia de las mujeres directivas de RTVE, tanto en el caso de sus tres directoras generales, como todas las que formaron parte de *Informe Semanal* o de los telediarios, entre otras. De todas ellas se hablará en el siguiente capítulo.

El medio dominado por las mujeres por excelencia ha sido y sigue siendo las revistas, tanto las femeninas como las de prensa rosa. Por ejemplo, Faustina Sáez de Melgar fue una de las primeras directoras de una revista femenina con *La Violeta*, *La Mujer*, *La canastilla infantil* y *París Charmant Artistique* (Tabla 2). Pilar Sinués de Marco fue fundadora y directora de *El Ángel del Hogar* y en 1883 Concepción Jimeno de Flaquer fundó en México la revista *El Álbum de la Mujer*, la misma que posteriormente traería a España renombrándola *Álbum Iberoamericano* (García-Albi, 2007:202-203).

Incluso Josefina Carabias dirigió la revista femenina, *Ama*, patrocinada por la organización de supermercados CAT. María Fernanda G. Nadal pasó a la historia por llegar a dirigir *Cristal* y fundar *Garbo* y *Fotograma*. La revista *Diario Femenino* también estuvo bajo el mando de una mujer durante un año, Ángeles Massó (García-Albi, 2007:205-208).

Entre las revistas para mujeres cabe señalar a *Telva*, la única que ha sido capaz de sobrevivir hasta nuestros días desde su primera publicación en 1963. Tras ella, una mujer que ha permanecido a la cabeza de la revista durante la gran parte de su vida, Covadonga O'Shea. Ésta cuenta como eran cinco mujeres en la redacción aunque “en la parte empresarial estaban los hombres” (García-Albi, 2007:207).

Las publicaciones femeninas eran y siguen siendo muy numerosas: *Mía*, *Cómplice*, *Mucho Más*, *Elle*, *Marie Claire*, *Vogue*... Pero todas con algo en común, estaban dirigidas por mujeres. Entre ellas, Joana Bonet, directora de *Marie Claire*, quien comenta la situación engañosa que se vive en este medio: “Las mujeres somos las directoras, pero los editores son hombres y en el consejo de administración son hombres. En España sólo el 2% de las mujeres está presente en los consejos de administración” (García-Albi, 2007:215-216).

Los programas televisivos del corazón tampoco han quedado exentos del liderazgo femenino. El pionero fue *Tómbola*, dirigido por Carmen Ro y que fue emitido desde 1997 hasta 2004. Por su parte, Cristina García Ramón dirigió entre el 1993 y el 2008 el programa de TVE *Corazón*, *Corazón* (García-Albi, 2007:237-239).

Por todo ello, se puede observar que las mujeres han dirigido mayoritariamente medios que están dedicados a otras mujeres. Sólo unas pocas han logrado romper esta

tradición, como Teresa Viejo, la única al mando de una revista política semanal entre 2002 y 2004, *Interviú*. En la actualidad ya no hay mujeres dirigiendo semanarios políticos, aunque sí algunos de economía, como *Andalucía Económica* con Patricia Balbontín o *Expansión* con Ana Isabel Pereda (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

**Tabla 2. Las primeras directivas en los medios de comunicación españoles (1834-2015)**

Nombre	Época	Trabajos más importantes
Faustina Sáez de Melgar	1834-1895	Directora de <i>La Violeta</i> , <i>La Mujer</i> , <i>La canastilla infantil</i> y <i>París Charmant Artistique</i>
Pilar Sinués de Marco	1835-1893	Fundadora y directora de <i>El Angel del Hogar</i>
Concepción Jimeno de Flaquer	1850-1919	Fundadora y directora de <i>El Álbum de la mujer</i> y <i>Álbum Iberoamericano</i>
Josefina Carabias	1908-1980	Directora de <i>Ama</i>
María Fernanda G. Nadal	1920-2012	Directora de <i>Cristal</i> y fundadora de <i>Garbo</i> y <i>Fotograma</i>
Ángeles Massó	1928-2005	Directora de <i>Diario Femenino</i> (1969-1971)
Covadonga O'Shea	1938-2015	Directora de <i>Telva</i>
Cristina García Ramón	1949-2015	Directora de <i>Corazón</i> , <i>Corazón</i>
Teresa Viejo	1963-2015	Directora de <i>Interviú</i>
Joana Bonet	1966-2015	Directora de <i>Marie Claire</i>
Carmen Ro	Desconocido-2015	Directora de <i>Tómbola</i>

Fuente: Elaboración propia

## 2.5. Mujeres al mando de los medios actuales

Como el resto de sectores, el de la comunicación no se ha librado de sufrir los efectos de ‘el techo de cristal’. Aunque cada vez es mayor el número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en periódicos, radios, televisiones o medios digitales, todavía existe una gran diferencia.

En cuanto a la dirección del medio radiofónico encontramos muy pocos nombres femeninos en el siglo XXI. Es el caso de Inés Alba Cordero, directora de *Canal Sur Radio* o Rosa Martínez directora gerente de *Radio Galega* (Tabla 3). Entre las radios autonómicas también se encuentra Rosa Pellicero, quien dirige *Aragón Radio* (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

En relación con la situación actual del medio radiofónico, Gemma Nierga, quien presenta actualmente junto con Pepa Bueno el programa de la Cadena SER, *Hoy por hoy* opina:

“La presencia de la mujer en la radio va ganando plazas. Hay muchas mujeres en la redacción, pero a medida que vas subiendo escalones empiezan a escasear. Hay pocas mujeres directoras de programa, pero menos en la dirección de las empresas [...] El famoso techo de cristal lo crea la mentalidad de las empresas, que es una mentalidad masculina. Confían en los hombres para los puestos directivos, pero ésa es una batalla que ya está ganada” (García-Albi, 2007:137-138).

Aun así, todavía hay mujeres que han logrado hacerse un hueco en los cargos de directivos. María Luisa Azpiazu es un ejemplo, al ocupar el cargo de directora de redacción en la agencia de noticias más importante en España actualmente, *Efe*. (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014:193).

El medio que cuenta con un mayor número de mujeres en los puestos de dirección es la prensa rosa y es que si algo se deja bajo el mando de mujeres es aquello destinado para ellas mismas. Por ejemplo, la revista *¡Hola!*, la segunda semanal más leída en España según la OJD (Oficina de Justificación de Difusión), cuenta con Mercedes Junco Calderón como presidenta (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014:351).

Otro de los buques insignia de la prensa rosa española es *Diez Minutos*, dirigida por Cristina Acebal. *Semana* se encuentra bajo la dirección de Rosario Montiel, sin embargo, otra de las revistas femeninas españolas más populares como es el caso de *Lecturas* está a cargo de un hombre, Luis Pliego (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

Por el contrario, el medio en el que menos cabida tienen las mujeres en los puestos de responsabilidad es la prensa escrita. Apenas unas cuantas logran colarse entre estos cargos como la directora de *Granada Hoy*, Magdalena Trillo; el *Heraldo de Soria* con Mónica Fuentes; *La Nueva España* con Ángeles Rivero; *La Opinión A*

*Coruña*, con Carmen Merelas o *El Correo de Zamora*, con María Soledad López (Tabla 3) (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

En cambio, en los medios digitales *el Informe de la Asociación de Prensa de Madrid* (2014) revela unos datos optimistas. Aunque en términos generales haya aún más directores que directoras, en los últimos dos años las periodistas directivas han alcanzado el 48% en los medios digitales. Es el caso de *El Correo Digital*, *El Huffington Post*, *El Pueblo de Ceuta*, *Que.es*, *ReporMadrid.TV* o *Republica.com*, todos ellos, en manos de mujeres (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

**Tabla 3. Directoras de un medio de comunicación español (2014-2015)**

Nombre	Trabajos más importantes
Ana Isabel Pereda	Directora de <i>Expansión</i>
Inés Alba Cordero	Directora de <i>Canal Sur Radio</i>
Rosa Martínez	Directora gerente de <i>Radio Galega</i>
Rosa Pellicero	Directora de <i>Aragón Radio</i>
María Luisa Azpiazu	Directora de redacción de <i>Efe</i>
Mercedes Junco Calderón	Presidenta de <i>¡Hola!</i>
Cristina Acebal	Directora de <i>Diez Minutos</i>
Rosario Montiel	Directora de <i>Semana</i>
Magdalena Trillo	Directora de <i>Granada Hoy</i>
Mónica Fuentes	Directora de <i>El Heraldo de Soria</i>
Ángeles Rivero	Directora de <i>La Nueva España</i>
Cermen Merelas	Directora de <i>La Opinión A Coruña</i>
María Soledad López	Directora de <i>El Correo de Zamora</i>

Fuente: Elaboración propia

### **Capítulo 3. APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LA EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES EN RTVE**

El presente capítulo ofrece una aproximación histórica a las mujeres periodistas que han ocupado puestos directivos o de relevancia en RTVE, desde sus orígenes (1956) hasta la actualidad. En este repaso tiene especial importancia el programa *Informe Semanal*, donde las mujeres han sido protagonistas desde sus comienzos. También cuentan con su propio apartado las tres únicas mujeres que han logrado llegar hasta la dirección de RTVE: Pilar Miró, Mónica Ridruejo y Carmen Caffarel. Finalmente, se realiza un análisis de la presencia de la mujer en RTVE desde 1992 hasta hoy, con especial atención a los puestos de dirección.

#### **3.1. Los primeros años de TVE (1956)**

Durante la década de los 50 un nuevo medio empezaba a surgir, una nueva oportunidad para que las mujeres encontraran su lugar en la profesión periodística, la televisión y su primer canal en España, *Televisión Española* (TVE). La primera emisión se realizó el 28 de octubre de 1956 desde el Paseo de la Habana, periodo en el que España se encontraba bajo la dictadura franquista, régimen que no dio al nuevo medio la importancia que merecía por lo que pasó desapercibido durante sus primeros años de vida. Diez años más tarde vería la luz el segundo canal de TVE, conocido como Segundo Programa o UHF (Martín, 2013:41).

La incorporación de la mujer a la televisión fue lenta, pero imparable. TVE hizo uso de la imagen y la voz de una mujer desde sus inicios. Es el caso de la presentadora Laura Valenzuela, la primera locutora del medio. Ésta se terminó convirtiendo en una estrella mediática con programas como “*Entre nosotras*, el primero genuinamente femenino de nuestra televisión” (Díaz, 2006).

El siguiente rostro femenino en aparecer en la pequeña pantalla fue el de Blanca Álvarez. Ésta llegó a la televisión el 2 de febrero de 1957 y comenzó haciendo de todo: presentar programas sin guion previo, improvisar cuñas publicitarias, llenar tiempos muertos... (Díaz, 2006:58). “Ella fue una periodista que pasó de ser presentadora estrella a programadora, directiva y productora ejecutiva de programas en TVE. Blanca Álvarez fue uno de los primeros fichajes de TVE en Paseo de la Habana, donde ingresó

como presentadora de todo tipo de espacios de variedades, para los que se escribía sus propios textos” (Gallego, 2011).

Entre los rostros femeninos de los primeros años también aparece el de Rosa María Mateo, “la mejor comunicadora de informativos de su generación”, según Díaz (2006). Mateo comenzó como locutora en TVE y acabó participando en *Informe Semanal* (Díaz, 2006:30).

Rosa María Mateo llegó a calificar de machista a TVE, cuando durante la Transición la cadena no incluyó en su parrilla ningún programa donde las mujeres pudieran debatir sobre la Constitución, al igual que los hombres (Martín, 2013:221). Ella misma se considera una de las pioneras de TVE: “Una serie de mujeres abrimos caminos, fuimos pioneras y probablemente servimos de ejemplo a otras mujeres” (Palacio, 2006:57).

Otro de los nombres que suena entre los primeros años de TVE es el de Lolo Rico, creadora y directora de uno de los programas más innovadores de la televisión en España: *La bola de cristal* (1984). Rico, de declarada ideología feminista y de izquierdas, fue censurada y readmitida más tarde como directora del Área Infantil del ente público, cargo que también desempeñó con dificultades por desacuerdos sobre calidad televisiva con la Dirección General (Gallego, 2011).

En el campo de la realización televisiva destacó Josefina Molina, quien se convirtió en 1969 en la primera mujer titulada en Dirección por la Escuela Oficial de Cinematografía (Gallego, 2011). “Molina representa dentro de la escuela de realizadores de televisión el paradigma de directora de series de calidad” (Díaz, 2006:310-311). Molina aseguraba en una entrevista no haberse sentido apartada por ser mujer a pesar de ser la única realizadora por aquel entonces: “Mi trabajo como realizadora de TVE es equiparable en calidad e intenciones al de mis compañeros realizadores. A veces mejor, otras veces igual. No tengo ningún complejo en ese sentido” (Palacio, 2006:103).

### **3.2. TVE y el caso de *Informe Semanal***

Si hubiese que destacar un programa en el que la mujer ha tenido y sigue teniendo una gran importancia desde sus comienzos sería *Informe Semanal*, el único de TVE capaz de sobrevivir hasta nuestros días. Éste comenzó su andadura el 31 de marzo

de 1973 liderado por Pedro Erquicia e integrado, en un principio, por periodistas de talla como Carmen Sarmiento, Sol Alameda y Mercedes Milá, entre otras (Magro, 2003).

Aunque, como ellas mismas han relatado, éstas tampoco quedaron exentas de sufrir el machismo en su propia piel. Es el caso de Carmen Sarmiento, la primera corresponsal de guerra para TVE, que tuvo que dejar su puesto en el *Telediario* por acoso sexual:

“Estuve en el *Telediario* poco tiempo. Lo tuve que dejar por acoso sexual, el periodismo es tremendamente machista. Yo hacía el *Telediario* por la mañana y el director se encaprichó. Como siempre buscaba alguien que me bajara al centro, él siempre se ofrecía. Un día, sin mediar palabra, paró el coche en la Casa de Campo y me metió la mano en la entrepierna. Le pegué un bufido, me bajé del coche y me fui. Al día siguiente, pedí que me cambiaran de turno y tuve que dejar la carrera de políticas que hacía por la tarde” (García-Albi, 2007:97-98).

Mercedes Milá, que comenzó en TVE en 1978 presentado el programa *Dos por dos* junto a Isabel Tenaille, terminó convirtiéndose en una estrella de la televisión con su paso por *Informe Semanal*. Lorenzo Díaz (2006) dice de ella: “Cuando la Milá aparecía en la pantalla, creíamos que estamos viendo la BBC. Luego, en su segunda edición, en *Gran hermano* de Telecinco, devaluó su imagen y su credibilidad” (Díaz, 2006).

Del mismo modo, de los once puestos directivos de *Informe Semanal*, hay que señalar que cinco han sido ocupados por mujeres, María Antonia Iglesias entre ellas. Iglesias comenzó en la televisión en 1983 como redactora de informativos y, más tarde, de *Informe Semanal*. Ésta acabó abandonando la dirección de *Informe Semanal* para dirigir los servicios informativos en 1990, la primera mujer en ocupar ese cargo (García-Albi, 2007).

Otro de los programas que se convirtió en una cantera de periodistas en TVE fue *Por las mañanas*, que comenzó a emitirse en 1978 capitaneado por Jesús Hermida. En él se dieron a conocer rostros femeninos como María Teresa Campos, Nieves Herrero, Irma Soriano o Consuelo Berlanga (Díaz, 1999:72).

Dos nombres que no pueden quedar por mencionar son los de Victoria Prego y Ana Blanco. La primera comenzó su carrera en TVE haciendo prácticas de verano para terminar en la sección de Internacional del *Telediario* de la segunda cadena en 1974 (Palacio, 2006: 55). En 1976 Prego fue enviada como corresponsal a Londres para regresar más tarde a la 2 (Díaz, 2006:295-296).

Por su parte, Ana Blanco, “una estrella de la televisión pública bien hecha”, según Díaz (2006), comenzó presentando los informativos del fin de semana. A partir de ahí ha ido haciendo distintos telediarios con su destacada presencia en la Primera Edición, la de las tres de la tarde (Palacio, 2006:133). Blanco, que actualmente presenta el *Telediario 2* de la 1, reconoció que “la gente da más credibilidad a los hombres” (*Tele-Radio* N° 42, 1992:19).

Otra de las presentadoras que continúa en la actualidad en TVE es María Escario. Ésta ha desarrollado toda su vida profesional en TVE. Comenzó a trabajar como secretaria de redacción en varios programas para terminar en el Área de Deportes de los Servicios Informativos, donde ocasionalmente comenzó a sustituir a presentadores de *Telediario*. Escario cuenta en *Tele-Radio* (1994) que “el lugar de la mujer en los telediarios sigue estando en un segundo plano, y eso me parece que es algo que no hemos superado. No nosotras, nosotras lo tenemos muy superado. No lo han superado quienes dirigen los informativos” (*Tele-Radio* N° 59, 1994:17).

### **3.3. Directoras generales de RTVE**

En sus casi sesenta años de historia, RTVE ha estado dirigida por veintiocho directores con diferentes cargos: directores generales de radiodifusión y televisión, director general del organismo autónomo RTVE, directores generales del ente público RTVE y presidentes de la corporación de RTVE. Entre todos ellos, aparecen tres nombres femeninos: Pilar Miró, Mónica Ridruejo y Carmen Caffarel.

Pilar Miró tomó posesión el 20 de octubre de 1986 y ha pasado a la historia de la televisión como la primera directora general de RTVE, aunque antes ocupó otros puestos en los informativos y en los departamentos de realización, guiones y programación (Díaz, 2006). Destacó tanto por su labor creativa como por su gestión administrativa con la conocida ‘Ley Miró’, “inspirada en el modelo proteccionista francés, que protegía la calidad de la obra y la figura del director en detrimento del cine comercial y la figura del productor” (Gallego, 2011).

María Gallego (2011) cuenta que “Miró fue una mujer de carácter complejo y complicado, vinculada en sus inicios al PSOE, tuvo una gran presencia mediática por su actividad como cineasta y como política” (2011:21).

Miró tampoco se libró de sufrir el machismo de sus compañeros. El realizador Hugo Stiven cuenta las dificultades por las que atravesó por ser una mujer en un mundo de hombres:

“Fui ayudante de Pilar Miró, porque nadie quería ser ayudante de una mujer. Yo venía de un país en el que estaba acostumbrado a trabajar con mujeres, pero aquí era distinto. Estaba bastante mal visto que las mujeres mandaran a los hombres, y por eso Pilar Miró y todas las periodistas de aquella época tuvieron que trabajar a brazo partido para hacerse un hueco. Incluso Pilar a veces hablaba mal y decía tacos para estar a la altura de los compañeros” (Gallego & González, 2011:47).

Manuel Palacio (2006) define como la “gran televisión de calidad de la 1” a la realizada por Pilar Miró. Aunque su carrera como directora general de TVE llegó a su fin el 13 de enero de 1989 por un escándalo de corrupción. Miró se vio obligada a dimitir cuando su secretaria filtró las facturas de su ropa pagadas con dinero del ente público que saltaron a la prensa y la opinión pública la marcó como corrupta. Ella devolvió el dinero y finalmente ganó el juicio, aunque su nombre ha quedado marcado por el escándalo de sus vestidos (Gallego, 2011:26).

La siguiente directora llegó en mayo de 1996. Mónica Ridruejo había nacido en California y tenía formación de economista. Un perfil adecuado para las necesidades financieras por las que atravesaba RTVE. En palabras de Lorenzo Díaz (1999) “pecó de pardilla”, en relación con las medidas que tomó para solucionar los problemas económicos.

Para sacar a RTVE del agujero en que se encontraba, Ridruejo concibió un plan que incluía la creación de una plataforma de televisión digital capaz de competir con las iniciativas privadas que se preparaban en ese terreno. Lo que acabaría significando el fin de la segunda directora general, ya que ni el vicepresidente del Gobierno por aquel entonces, Francisco Álvarez Cascos, ni el presidente, José María Aznar, atendieron a su petición para llevar a cabo el nuevo proyecto. Como consecuencia, el 23 de enero de

1997 Ridruejo presentó oficialmente su dimisión, que Aznar aceptó tras una tensa reunión en Moncloa (Tijeras, 2013).

Por último, hubo que esperar hasta el 2004 para volver a ver a una mujer en la dirección, Carmen Caffarel, doctora en Lingüística Hispánica y catedrática de Comunicación Audiovisual. Ésta cuenta en una entrevista cómo llegó a TVE a través del teatro, más concretamente con el Estudio 1. Caffarel reconoció su sorpresa al ser elegida directora general: “Nunca mantuve una conversación con el presidente del Gobierno hasta que me llamaron para ocupar el cargo. La primera vez que hablé con Zapatero salí como directora general” (Díaz, 2006:386).

Caffarel, directora del Instituto Cervantes desde 2007 hasta 2012, fue de las tres directoras la que tuvo que enfrentarse a la etapa más dura de RTVE. Ella tuvo que lidiar con las fuertes caídas de audiencia como consecuencia de la aparición de las cadenas privadas y los problemas económicos heredados de años anteriores, cuestiones que todavía siguen latentes.

### **3.4. Análisis de la presencia de la mujer en RTVE desde 1992 hasta actualidad**

La Corporación de RTVE publica anualmente la *Memoria sobre el cumplimiento de la función de servicio público del grupo*, aunque las diferencias entre hombres y mujeres en la plantilla del ente solo han sido objeto de estudio en escasas ocasiones. Por ello, para poder desarrollar una evolución a lo largo del tiempo ha sido necesario consultar otras fuentes como el “Plan de Igualdad de la Corporación”<sup>11</sup> o la revista publicada por RTVE, *Tele-Radio*.

Las primeras cifras al respecto aparecen en el N° 52 de *Tele-Radio* (1993), donde se establece que RTVE estaba formado en 1992 por 3.401 mujeres, lo que representaba un 30,1% de la plantilla total (Tabla 4). Además, el informe divide RTVE en el ente público, RNE y TVE, siendo el primero la forma de englobar a la radio y la televisión. De este modo, en 1992 era en el ente público donde existía una mayor presencia femenina, con un 46,6% del total, frente al 31,1% de RNE y el 25,9% de TVE (*Tele-Radio* N° 52, 1993:24).

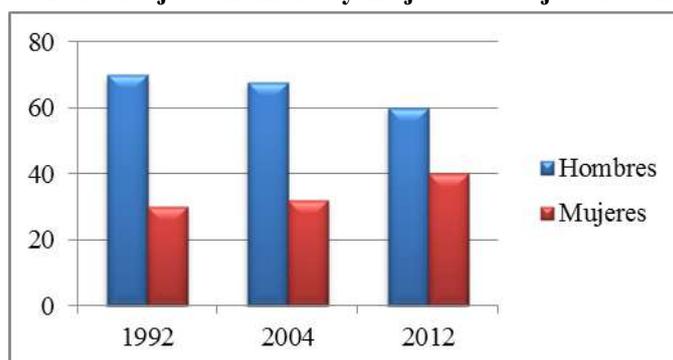
---

<sup>11</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado (27/07/2012). *Plan de Igualdad de la corporación RTVE*. Recuperado: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/27/pdfs/BOE-A-2012-10133.pdf> (Consultado: 10/01/2015).

Esta tendencia, en la que los hombres superan a las mujeres en la plantilla, ha continuado manteniéndose a lo largo de los años. Por ejemplo, en 2004 se contabilizaron 8.258 empleados fijos de RTVE, de los que 5.606 eran hombres y 2.652, mujeres. Analizando la distribución de la plantilla por género, ellos representaban en 2004 el 67,89% del total de trabajadores, mientras que la representación femenina sólo alcanzaba un 32,11%. Por áreas, 464 mujeres trabajaban en el ente público, 1.563 en TVE y 625 en RNE, frente a los 476, 3.772 y 1.358 hombres, respectivamente. La mayor diferencia se continuaba observando en TVE, donde el 29,25% de las trabajadoras eran mujeres (Dirección de Comunicación de RTVE, 2005:46-48).

Estas cifras se siguen repitiendo en la actualidad, aunque recortando diferencias cada año. En el pasado 2012 los hombres representaron el 60% del total de la plantilla, y las mujeres el 40% restante. Casi diez puntos de diferencia respecto a una década atrás (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012:54234).

**Tabla 4. Porcentaje de hombres y mujeres trabajadores en RTVE**

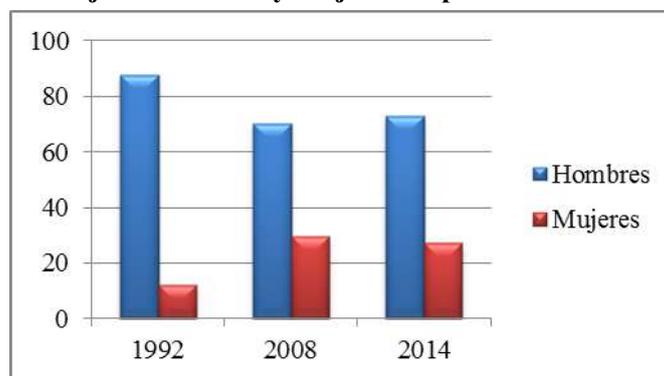


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de *Tele-Radio* N° 25 (1993), *Memoria 2004* y *Plan de Igualdad de la Corporación de RTVE* (2012) (Cifras en %)

Un dato significativo es que a lo largo de la historia de RTVE las mujeres han destacado por su presencia mayoritaria en los puestos de administración. En 1992, ellas constituyeron el 85% del personal administrativo del ente (*Tele-Radio* N°25, 1993:26). En 2004 el porcentaje se redujo aunque continuó habiendo una mayoría femenina con un 51,24% de mujeres en puestos de administración (Dirección de Comunicación de RTVE, 2005:45), que en 2008 se dividió entre 69,15% de mujeres y 30,85% de hombres (Dirección de Comunicación de RTVE, 2009).

Sin embargo, la presencia femenina disminuye notablemente si se atiende a los puestos de dirección de la CRTVE (Tabla 5). Un 12,3% de estos cargos estaban ocupados por ellas en 1992, frente a un 87,7% de hombres (*Tele-Radio* N° 52, 1993:27). El número de mujeres en puestos de responsabilidad alcanzó su máxima expresión en 2008, con un 29,6% de directivas frente al 70,4% de directivos varones (Dirección de Comunicación de RTVE, 2009). Mientras que en 2014 la diferencia entre ambos volvió a aumentar y el número de directivas descendió hasta 27,1%, frente al 72,9% de hombres (Secretaría de Estado de Comunicación, 2014).

**Tabla 5. Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de dirección en RTVE**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de *Tele-Radio* N° 25, *Memoria 2008* y Secretaría de Estado de Comunicación (2014) (Cifras en %)

“La agenda de la comunicación” (2014) muestra que entre los cargos más altos de dirección, que corresponden al Consejo de Administración, de ocho consejerías, tres están ocupados por mujeres: Teresa Aranguren, María Luisa Ciriza y Rosario López Miralles.

En cuanto al Comité de Dirección de RTVE, sólo el puesto de Secretaría General y del Consejo de Administración está desempeñado por una mujer, Laura de Rivera. Mientras que los cargos de presidente de la Corporación, director de TVE, director de RNE, director de Programas Informativos y director de Comunicación y Relaciones Institucionales pertenecen a hombres.

Donde se encuentra una mayor presencia femenina dentro del ente es en la Dirección de Comunicación que cuenta con cinco mujeres de un total de seis directores. No obstante, estas cifras alentadoras cambian si se atiende a la Dirección de Televisión Española, donde de los once directores, solo aparecen dos nombres femeninos:

Montserrat Julia Abbad y Marta Abad, directoras de Área de contenidos y Márketing respectivamente.

Los informativos de TVE están dirigidos por ocho directores diferentes entre director de Informativos, director de Contenidos de Programas Informativos, director de Informativos Diarios, director de Medios de Programas Informativos, director de Informativos no Diarios, director de 24 Horas y Online, director Nacional Informativos TVE, director de Deportes y director de Centros Territoriales RTVE. Aunque de todos estos puestos, sólo el último está desempeñado por una mujer, María Dolores Villasante.

Finalmente, en materia de corresponsalías, TVE cuenta con dieciséis corresponsales repartidos por todo el mundo, de los que siete son mujeres. Es el caso de Marian Seren en China, Yolanda Álvarez en Israel o Almudena Ariza en Nueva York. No queda exento de mérito que una mujer sea capaz de compaginar su vida familiar con su trabajo como corresponsal. En este sentido, Almudena Ariza cuenta:

“En cuanto vuelvo de una cobertura siempre hay alguien, amigos, o conocidos, que te preguntan: ‘Oye, ¿cómo puedes estar tanto tiempo fuera?, ¿y tus hijos?’. Pero a los hombres jamás se les pregunta eso. Se entiende que si un hombre se va durante un tiempo, la mujer es la que maneja la situación doméstica, pero si es una mujer la que se marcha, todos suponen que no puedes tener una condición doméstica en condiciones” (García-Albi, 2007:153).

En el ámbito educativo, las mujeres también tienen una mayor participación en los estudios ofrecidos por RTVE. Por ejemplo, según la “Memoria 2011 sobre el cumplimiento de la función de servicio público”, durante este año el Instituto de RTVE ejecutó 19 cursos, dentro del calendario académico de los cursos de formación especializada que se programa por semestre, a los que asistieron un total de 146 participantes: 101 mujeres y 45 hombres (Tabla 6).

**Tabla 6. N° de alumnos/as inscritos en los cursos de formación especializada ofrecidos por RTVE según el género**

Acciones formativas	Participantes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Realización de reportajes y documentales	5	2	3
Producción TV	15	4	11
Locución y presentación de programas de TV	69	12	57
Experto final CUT HD	6	3	3
Maquillaje y caracterización	10	1	9
Ayudante de Dirección – movie magic	10	3	7
After effects	8	5	3
Control cámaras SD-HD	5	5	0
Iluminación TV	13	7	6
Reporteismo XDCAM	5	3	2
<b>TOTALES</b>	<b>146</b>	<b>45</b>	<b>101</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Memoria 2011*

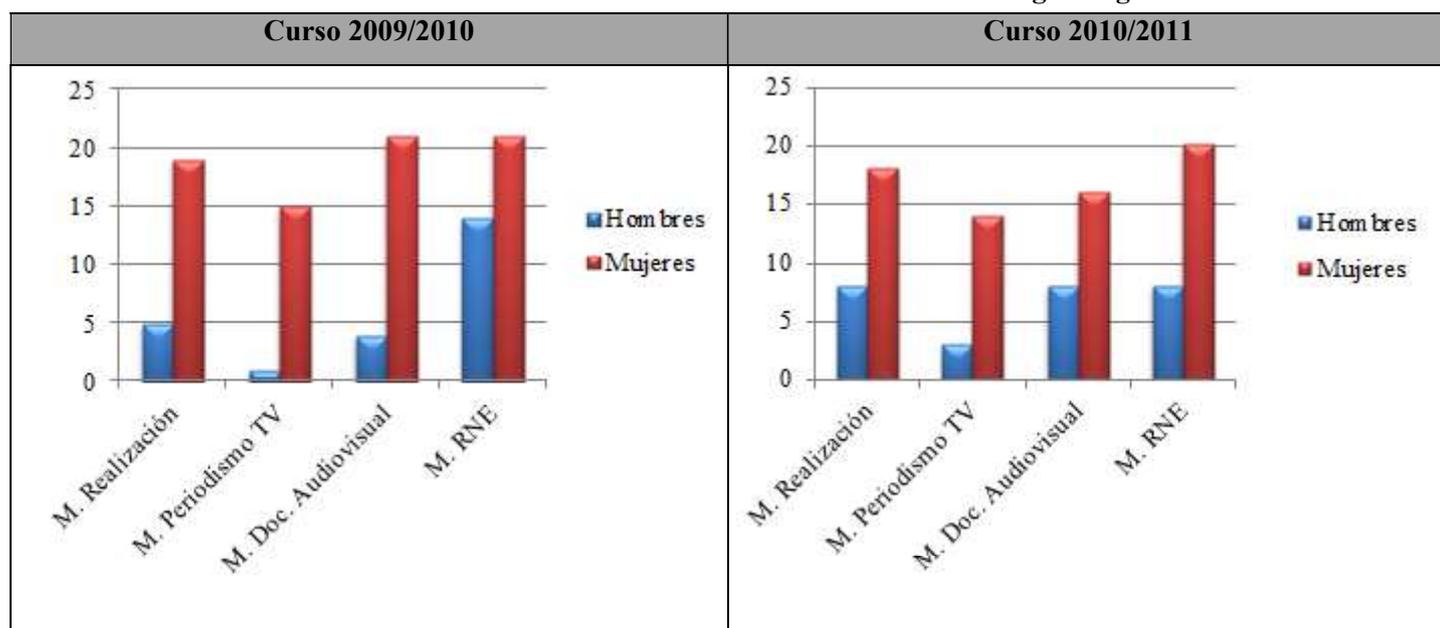
En los máster ofrecidos por RTVE también hay un mayor número de alumnas. Durante el curso 2009/2010 en el Máster de Realización y Diseño de Programas y Formatos de TV había matriculados 24 alumnos, de los que 19 eran mujeres y 5, hombres. Durante el curso 2010/2011 el máster contó con 18 alumnas frente a 8 alumnos (Tabla 7).

En el Máster de Periodismo TV participaron, en el curso 2009/2010, 15 alumnos (15 mujeres y 1 hombre). El curso siguiente, 2010/2011, contó con 14 mujeres matriculadas y 3 hombres.

Por su parte, el Máster de Documentación Audiovisual contabilizó en el curso 2009/2010 un total de 25 alumnos, 21 mujeres y 4 hombres. En el curso 2010/2011 se matricularon 16 mujeres frente a 8 hombres.

Finalmente, el Máster de Radio Nacional de España contó con la participación de 35 alumnos (21 mujeres y 14 hombres) en el curso 2009/2010, y con 20 alumnas y 8 alumnos el siguiente curso.

**Tabla 7. N° de alumnos/as inscritos en los máster de RTVE según el género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la *Memoria 2011*

### **3.5. Medidas de RTVE para fomentar la igualdad de oportunidades en el ente**

Centrándose en el objeto de estudio de RTVE resulta conveniente concretar las medidas que el ente ha llevado a cabo en materia de igualdad. Una de las iniciativas más importantes corresponde al artículo 37 de la ley de Igualdad y medios de comunicación publicada en el Boletín Oficial del Estado, con fecha 23 de marzo de 2007, que establece: “la Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación”.

Además, desde RTVE se han realizado varios trabajos en colaboración con el Instituto de la Mujer con el fin de luchar contra la discriminación de género, como el “Manual de información en género” (2004), “El sistema sexo/género” (2004), “Representación de género en los informativos de radio y televisión” (2005) y “Representación de la violencia de género en los informativos de TVE” (2005).

Una de las medidas más trascendentales del ente en la búsqueda de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras ha sido el “Plan de igualdad de la

Corporación RTVE”, suscrito el 12 de julio de 2012. Éste se describe como “un conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo”<sup>12</sup>.

En él se marcan objetivos específicos a mejorar como el acceso a la empresa, la contratación, la formación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, la política salarial, el acoso sexual y la violencia de género.

Además, a través del plan de igualdad, la CRTVE se compromete a:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.
- e) Promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directa y profesional.
- f) Fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades en el ámbito de la comunicación.

Con el fin de comprobar la utilidad del plan de igualdad, estas medidas serán analizadas posteriormente a través de las respuestas ofrecidas por los directivos de RTVE en el cuestionario de preguntas abiertas de elaboración propia.

---

<sup>12</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Boletín Oficial del Estado (27/07/2012). *Plan de igualdad de la Corporación RTVE*. Recuperado de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/27/pdfs/BOE-A-2012-10133.pdf> (Consultado: 23/12/2014).

## **Capítulo 4. PERCEPCIÓN DEL ‘TECHO DE CRISTAL’ SEGÚN LOS DIRECTIVOS DE RTVE: ENCUESTA DE ELABORACIÓN PROPIA**

El siguiente capítulo presenta los datos de la encuesta de elaboración propia realizada mediante un cuestionario de preguntas cerradas. La muestra la conforman un total de treinta directivos: quince hombres y quince mujeres<sup>13</sup>. El cuestionario se envió vía e-mail el 2 de febrero de 2015 a Eugenio González Ladrón de Guevara, Subdirector de Formación en el Instituto de la Corporación RTVE, y a José Luis Muñiz Viejo, trabajador de RTVE, quienes lo difundieron y gestionaron. Las respuestas fueron recibidas de manera anónima periódicamente entre los meses de febrero y mayo.

La encuesta (Anexo 1) está formada por dieciocho preguntas de respuesta cerrada divididas en tres bloques principales: perfil de los directivos, situación familiar y percepción de la desigualdad de género. Dichas preguntas abarcan cuestiones como la edad de los trabajadores, el nivel de estudios, el puesto de trabajo y los años de permanencia en dicho cargo, la situación familiar y las dificultades para compaginarla con el puesto de dirección, la relación con el resto de directivos y con los subordinados, así como su visión y experiencia propia en torno a la discriminación por género en el lugar de trabajo.

Para facilitar la lectura de los datos, en este capítulo se exponen los resultados de la misma agrupados en torno a las tres temáticas sobre las que versan las preguntas: perfil de los trabajadores en puestos de dirección, situación familiar y personal y percepción de la desigualdad de género.

### **4.1. Perfil de los trabajadores en puestos de dirección**

La primera variable a analizar es la que mide la edad de los directivos, la cual refleja que ésta sí resulta determinante a la hora de alcanzar los puestos de responsabilidad. La situación descrita se evidencia atendiendo a la franja de edad entre los 51 y 60 años, donde ambos sexos cuentan con el grueso de trabajadores, con nueve mujeres (60%) y diez hombres (67%<sup>14</sup>). Esto puede deberse a que esta franja mayoritaria responde al criterio de promoción de veteranos en lugar de perfiles más

---

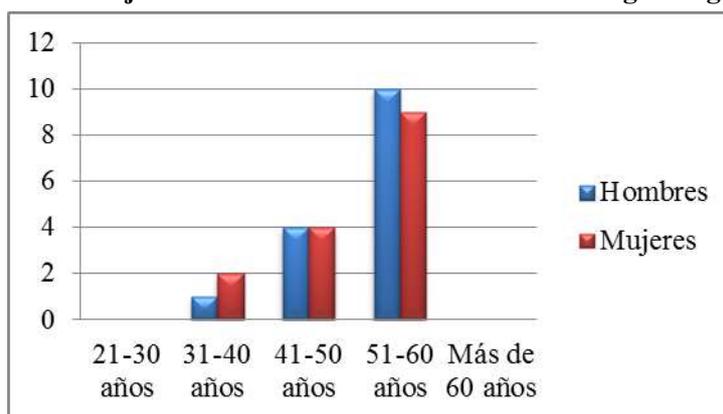
<sup>13</sup> El total de encuestas recibidas ha sido 32 pero dos se han considerado nulas, una por estar repetida y la otra por no estar contestada en su totalidad.

<sup>14</sup> Porcentajes redondeados a la alta a partir de 0,5%

jóvenes. Además, entre 41 y 50 años aparecen el mismo número de hombres y de mujeres: cuatro (Tabla 8).

Por el contrario, en la franja de edad entre 21 y 30 años no se encuentra ningún directivo. Resulta asimismo interesante que tampoco aparece ningún directivo de más de 60 años. Por todo ello, también se puede deducir que el sexo no parece que influya en la edad de los trabajadores en puestos de responsabilidad.

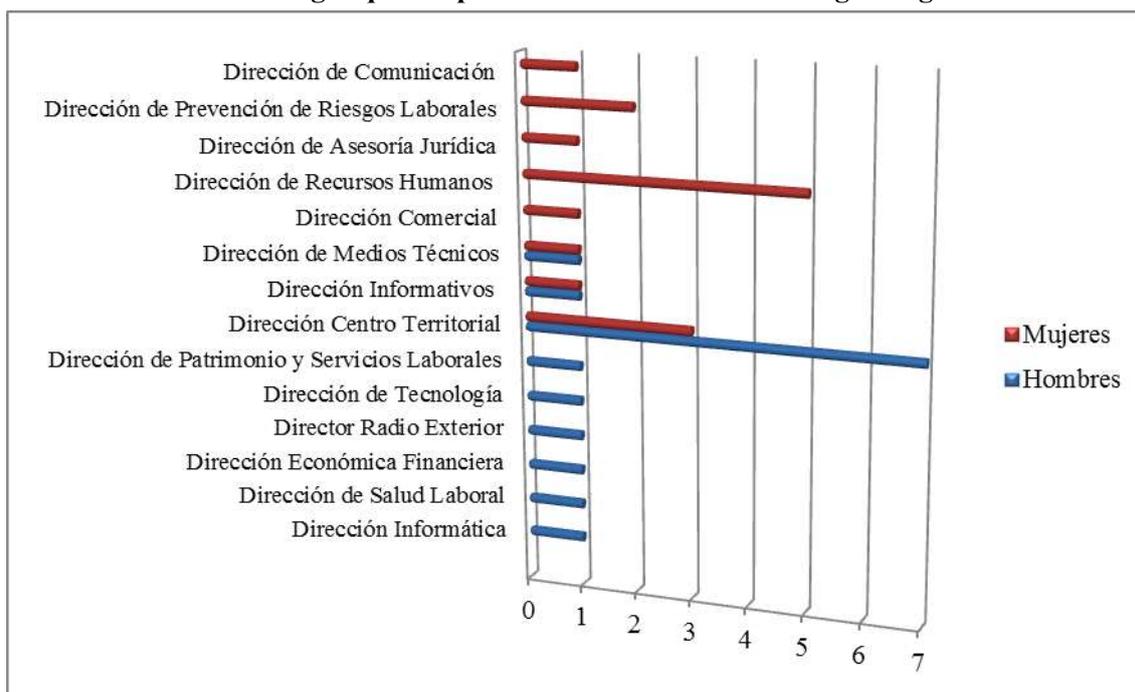
**Tabla 8. Franja de edad de los directivos de RTVE según el género**



Fuente: Elaboración propia

Por cargos, el área con más directivos es la Dirección de Centros Territoriales (siete hombres y tres mujeres) (Tabla 9). Además, también comparten posición en Dirección de Medios Técnicos y Dirección de Informativos. En cuanto a los demás puestos de responsabilidad, mientras que ellos no parecen predominar en ningún sector, ellas destacan en campos como la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales, con cinco (27%) y tres mujeres (20%) en cada una de ellas, respectivamente.

**Tabla 9. Cargos que ocupan los directivos de RTVE según el género**



Fuente: Elaboración propia

En relación a los años de permanencia en la empresa, tanto hombres como mujeres tienen una media de 24 años. De igual manera, si se tiene en cuenta el número de años que han ocupado su actual puesto de dirección también se obtienen resultados muy similares, ya que ambos sexos suelen trabajar en puestos de responsabilidad durante más de un año y menos de diez. Concretamente, las mujeres alcanzan cuatro años de media y los hombres, casi dos.

Como ejemplo de la situación que puede darse de excepción, se recoge aquí la opinión aportada por una de las mujeres integrantes de la muestra, quien afirma haber ocupado su puesto de dirección durante 24 años y aclara: “siempre he estado en la Dirección Comercial y en Patrocinios, aunque al principio no se llamaba así el cargo, y la retribución ha ido variando”.

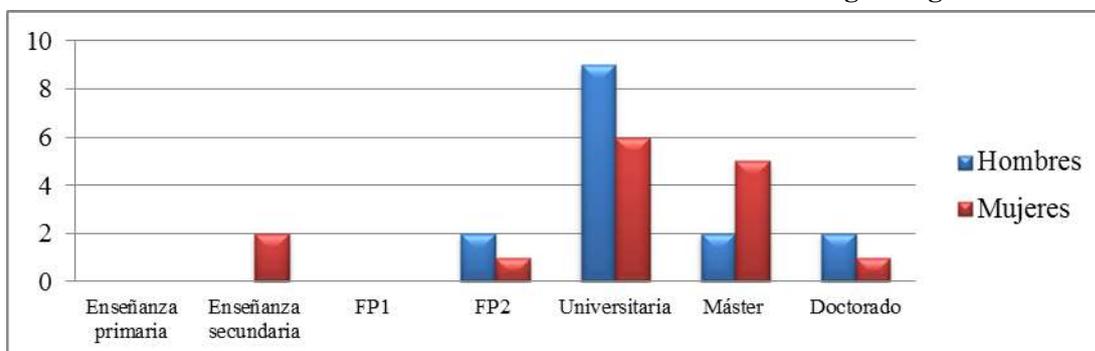
La variable que cuantifica el nivel de estudios de los encuestados refleja que ellos cuentan con mayor formación en cuanto a estudios universitarios, con nueve hombres licenciados (60%), frente a dos mujeres (13%) (Tabla 10). Sin embargo, las mujeres predominan con una titulación de Máster con cinco de las quince encuestadas (33%), frente a dos hombres (13%). En cuanto a los estudios de Doctorado, ambos

sexos obtienen resultados similares, ya que dos hombres y una mujer han alcanzado el máximo de estudios posible.

Las cifras también resultan semejantes atendiendo a los encuestados que han estudiado un módulo de Formación Profesional. Mientras que ninguno ha estudiado un FP de grado medio, dos hombres y una mujer cuentan con estudios de FP de grado superior. Concretamente, uno de los hombres trabaja actualmente como director de tecnología y la mujer, como directora de medios técnicos. Esto puede relacionarse a que ambos son sectores más vinculados a conocimientos técnicos, como los impartidos a través de los módulos.

Si se atiende a los niveles de estudios inferiores, las únicas personas que han llegado a un puesto de dirección con la enseñanza secundaria son dos mujeres, aunque se debe señalar que ambas llevan trabajando en RTVE durante más de treinta años. Estos datos pueden interpretarse como que la experiencia también es un factor clave a la hora de alcanzar puestos de responsabilidad, aunque en menor medida que el nivel formativo.

**Tabla 10. Nivel de estudios de los directivos de RTVE según el género**



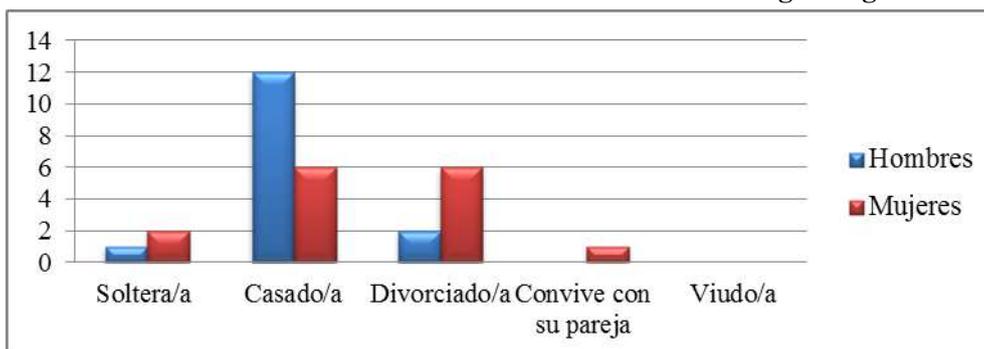
Fuente: Elaboración propia

#### **4.2. Situación personal y familiar**

En cuanto a la situación familiar de los encuestados las respuestas varían ampliamente entre hombres y mujeres. En la franja ‘solteros/as’ ambos sexos parecen mostrar una situación sentimental similar, con dos mujeres y un hombre (Tabla 11). Este resultado está relacionado con la edad, puesto que coincide que esta franja la ocupan los encuestados más jóvenes, un hombre y una mujer entre 31 y 40 años.

Los datos obtenidos en las variables de ‘casados/as’ y ‘divorciados/as’ reflejan mayor disparidad. Por un lado, los hombres casados (80%) duplican al número de mujeres (40%). Sin embargo, atendiendo a los/as ‘divorciados/as’, ellas, con seis de quince encuestadas, alcanzan la misma cifra que las casadas (40%). Además, una de las divorciadas afirma que actualmente convive con su pareja. En esta última franja aparece una mujer y ningún hombre.

**Tabla 11. Situación familiar de los directivos de RTVE según el género**

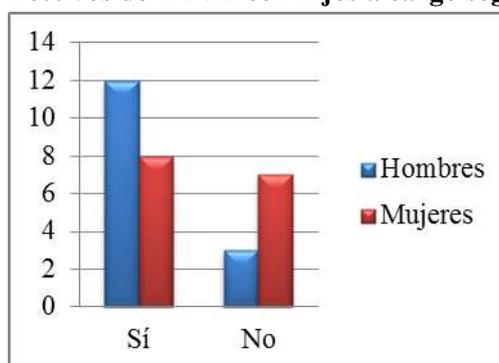


Fuente: Elaboración propia

Entre los encuestados también se aprecian grandes diferencias entre quienes tienen hijos a cargo en función del sexo. Mientras que doce de los quince hombres afirman tener hijos (80%), poco más de la mitad de las mujeres comparten esta afirmación, ocho de quince (53%) (Tabla 12).

Además, once hombres con hijos a cargo están casados y uno, divorciado. No obstante, el perfil de las mujeres que tienen hijos a su cargo varía ampliamente: cinco están casadas, dos divorciadas y una es soltera.

**Tabla 12. Directivos de RTVE con hijos a cargo según el género**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las dificultades que los encuestados encuentran para compaginar su vida laboral y privada, tanto un hombre como una mujer comparten que encuentran ‘muchas dificultades’. El perfil de él es casado con hijos a cargo y el de ella, divorciada que actualmente convive con su pareja y que también tiene que encargarse del cuidado de sus hijos.

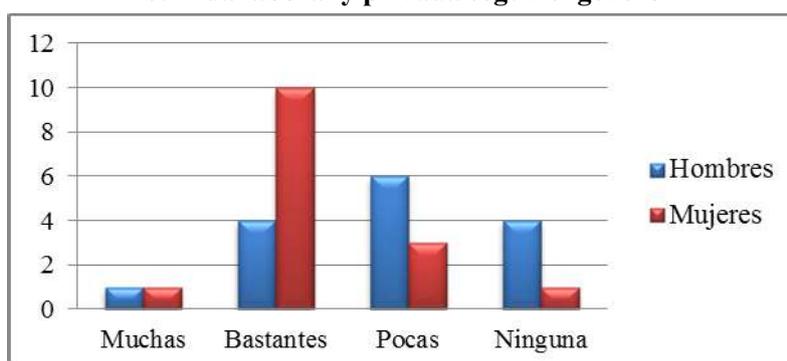
Si atendemos al resto de franjas los resultados reflejan matices. Mientras que diez de las quince encuestadas (67%) encuentran ‘bastantes dificultades’ a la hora de compaginar su vida privada con su carrera profesional, solo cuatro hombres comparten este problema (Tabla 13). Los cuatro hombres que responden tener ‘bastantes dificultades’ presentan el mismo perfil, casados y con hijos. Sin embargo, ellas atienden a diferentes patrones, cinco están casadas y a la vez tienen hijos a cargo, una está casada y no tiene hijos, una está soltera y tiene hijos, y dos están divorciadas y no tienen hijos.

Además, una de las encuestadas divorciada y con hijos puntualiza en su respuesta un término medio entre ‘bastantes’ y ‘pocas dificultades’: “Me gustaría indicar un término medio, ya que a pesar de estar sola con mis dos hijos, no me ha impedido realizar plenamente mi trabajo, creo que es importante tener una actitud positiva, y ser responsable, enseñando a tus hijos con el ejemplo, a tener un compromiso, y la fortuna de tener un trabajo que te gusta y que disfrutas”.

En cuanto a los resultados de la variable ‘pocas dificultades’ para compaginar la vida laboral y particular, los hombres duplican a las mujeres. Seis hombres (40%) creen que encuentran ‘pocas dificultades’, frente a tres de las quince mujeres (20%). Además, cinco de los hombres con ‘pocas dificultades’ están casados y con hijos a cargo y otro está divorciado aunque también está a cargo del cuidado de sus hijos. Por su parte, las únicas mujeres con ‘pocas dificultades’ son dos divorciadas sin hijos y una mujer que convive con su pareja pero que tampoco tiene hijos.

Finalmente, hay cuatro hombres que no tienen ‘ninguna dificultad’ para compaginar ambas facetas, frente a una mujer, que responde al perfil de soltera y sin hijos.

**Tabla 13. Dificultades de los directivos de RTVE para compaginar su vida laboral y privada según el género**



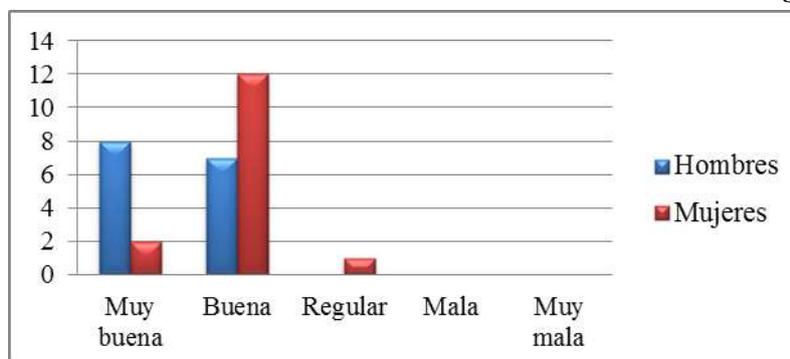
Fuente: Elaboración propia

Si se atiende a las habilidades sociales de los encuestados en cuanto a la relación que estos tienen con el resto de directivos, ellos parecen llevarse mejor con sus compañeros del mismo nivel, ya que más de la mitad de los hombres, ocho de quince (53%), afirman tener una relación ‘muy buena’ y los otros siete (47%), ‘buena’ (Tabla 14).

Sin embargo, dos de las encuestadas mantienen una relación ‘muy buena’ con el resto de directivos, mientras que la gran mayoría (80%) asegura tener una relación ‘buena’.

La única persona que ha respondido tener una relación ‘regular’ con el resto de trabajadores en puestos de responsabilidad es una mujer. Resulta asimismo interesante que ninguno de los encuestados ha dicho tener una relación ‘mala’ o ‘muy mala’.

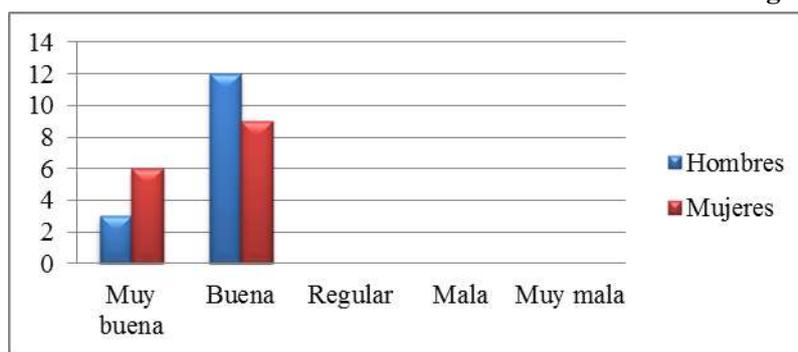
**Tabla 14. Relación de los directivos de RTVE con el resto de directivos según el género**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las habilidades sociales que los directivos muestran en relación con sus subordinados, ellas parecen tener una relación mejor con éstos. Seis de las quince encuestadas afirman tener una relación ‘muy buena’ (40%), mientras que tres hombres comparten esta idea (20%) (Tabla 15). El resto de directivos responde tener una relación ‘buena’ con sus subordinados, doce mujeres y nueve hombres.

**Tabla 15. Relación de los directivos de RTVE con sus subordinados según el género**



Fuente: Elaboración propia

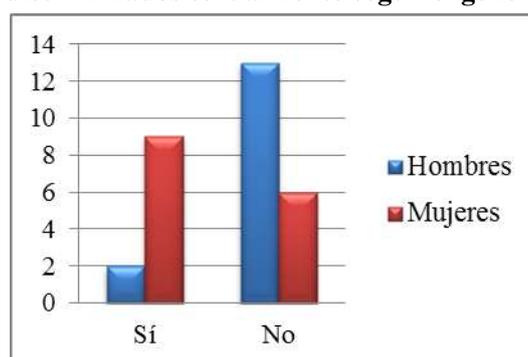
### 4.3. Percepción de la desigualdad de género dentro de RTVE

A la pregunta de si alguna vez los encuestados se habían sentido discriminados/as o minusvalorados/as por su género, once respondieron ‘sí’. Entre ellos, nueve mujeres (60%) y dos hombres (13%) (Tabla 16).

La mayoría de las encuestadas que han respondido haberse sentidos discriminadas o minusvaloradas por el hecho de ser mujer comparten el perfil de ‘bastantes dificultades’ a la hora de compaginar ambas facetas de sus vidas y mantienen una relación ‘buena’ con sus compañeros que también ocupan puestos de dirección. Entre las excepciones, una de ellas ha sido la que ha afirmado tener una relación ‘regular’ con el resto de directivos y otra ha dicho tener ‘muchas dificultades’ para compaginar su vida laboral y privada.

Entre los hombres que han respondido ‘sí’, uno de ellos tiene muchas dificultades para compaginar su vida laboral y profesional, ya que está casado y con hijos. El otro ha respondido tener una relación sólo ‘buena’ con el resto de directivos, además de bastantes dificultades para compaginar su vida privada y profesional al estar casado y con hijos.

**Tabla 16. N° de directivos de RTVE que se han sentido discriminados sexualmente según el género**

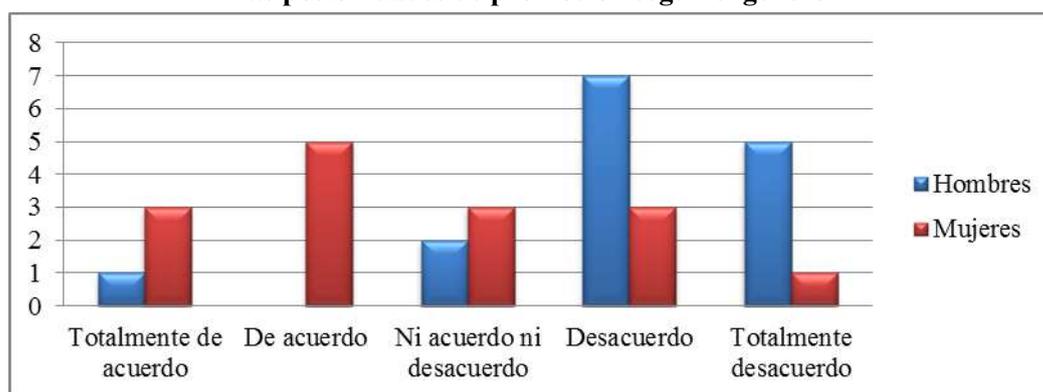


Fuente: Elaboración propia

En relación a la pregunta de si los encuestados consideraban que las posibilidades de promoción en RTVE varían en función del género las respuestas resultan muy dispares. Aun así las opiniones se inclinan hacia el ‘acuerdo’ o ‘total acuerdo’ por parte de las mujeres, quienes, con ocho de las quince encuestadas a favor (53%), alcanzan más de la mitad de las respuestas (Tabla 17).

No obstante, los hombres parecen concentrarse más en el ‘desacuerdo’ o el ‘total desacuerdo’, con doce de los quince encuestados entre estas dos franjas (80%). En cuanto a la opinión neutra, ‘ni acuerdo ni desacuerdo’, ambos sexos parecen tener una visión similar con tres mujeres y dos hombres, de entre los treinta encuestados.

**Tabla 17. Percepción de los directivos de RTVE de las posibilidades de promoción según el género**

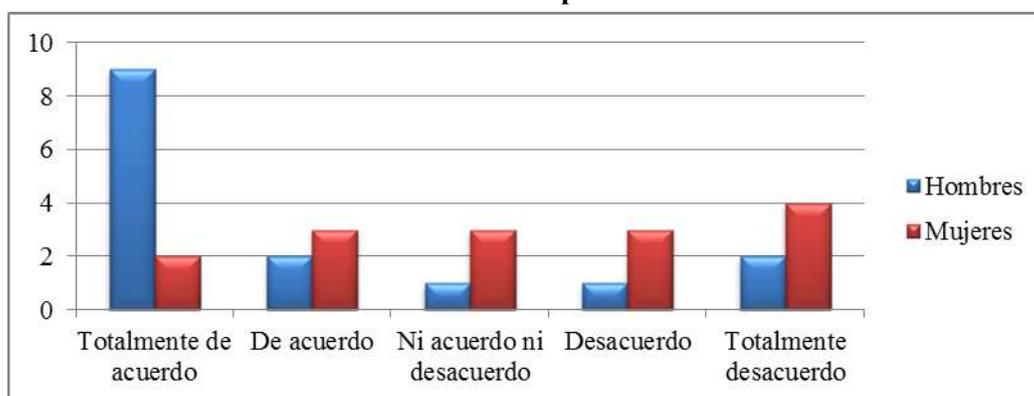


Fuente: Elaboración propia

A la pregunta de si los encuestados se sienten en igualdad de condiciones frente al resto de directivos del sexo contrario, las respuestas por parte de las mujeres no ofrecen ningún resultado concluyente, ya que no hay ningún consenso claro. Si bien es cierto que la franja con más peso es el ‘total desacuerdo’, con cuatro encuestadas a favor (27%), de cerca le siguen el ‘de acuerdo’, ‘ni acuerdo ni desacuerdo’, y ‘desacuerdo’ con tres encuestadas en cada una de ellas (Tabla 18).

Atendiendo a las respuestas de ellos, se puede observar un rotundo ‘totalmente de acuerdo’ (60%) al hecho de sentirse en igualdad de condiciones respecto al resto de mujeres directivas.

**Tabla 18. Percepción de los directivos de RTVE de la igualdad de condiciones frente a sus compañeros del sexo contrario**

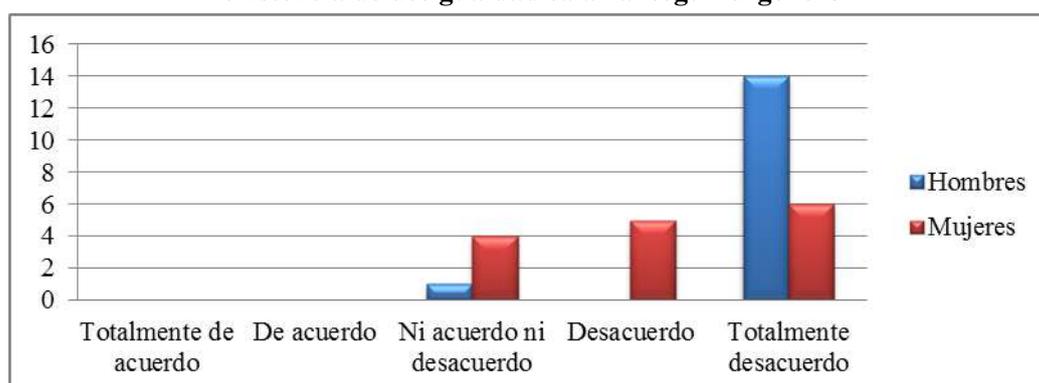


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las desigualdades salariales en función del sexo, tanto hombres como mujeres parecen coincidir en que éstas no existan. Sin embargo, ellas no se muestran tan concluyentes en sus respuestas como los hombres ya que, a pesar de que seis de las quince encuestadas afirman estar ‘totalmente en desacuerdo’ con la existencia de desigualdades salariales (40%), cinco han respondido estar en ‘desacuerdo’ (33%) y cuatro se mantienen en la franja neutra, ‘ni acuerdo ni desacuerdo’ (27%) (Tabla 19).

En cambio, la gran mayoría de los hombres, catorce de quince (93%), afirman estar ‘totalmente en desacuerdo’ con la existencia de desigualdades y solo uno de ellos ha contestado estar ‘ni acuerdo ni desacuerdo’.

**Tabla 19. Percepción de los directivos de RTVE de la existencia de desigualdad salarial según el género**

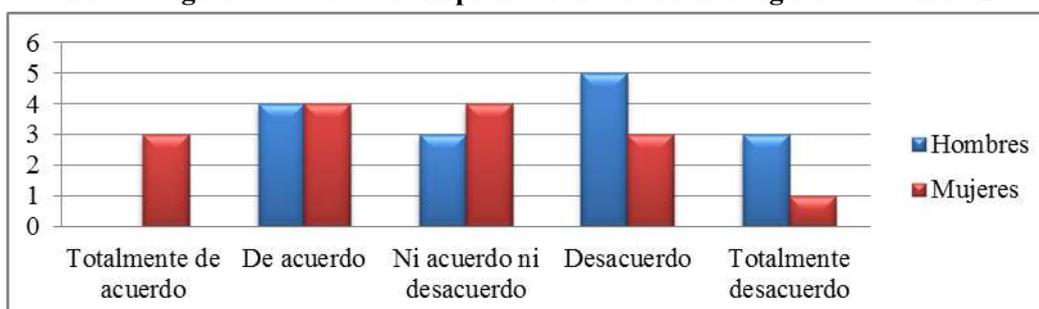


Fuente: Elaboración propia

A la pregunta de si los encuestados consideran que el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad ha aumentado desde la implantación del “Plan de Igualdad de la Corporación de RTVE” suscrito en julio de 2012, ambos sexos discrepan en sus opiniones. En líneas generales, los hombres han respondido en una proporción más negativa que las mujeres a esta pregunta, ya que cinco de quince hombres (33%) parecen estar en ‘desacuerdo’ con esta afirmación, y tres de los encuestados (20%) afirman estar ‘ni acuerdo ni desacuerdo’ o ‘totalmente en desacuerdo’ (Tabla 20).

Es singular el hecho de que, mientras que ninguno de ellos ha dicho estar ‘totalmente de acuerdo’, tres de las quince mujeres encuestadas sí parecen estar ‘totalmente de acuerdo’ con la utilidad del plan a la hora de ayudarlas en el acceso a puestos de dirección. Además, el grueso de las respuestas por parte de ellas se sitúa entre el ‘acuerdo’ (27%) o ‘ni acuerdo ni desacuerdo’ (27%), con una mujer en ‘total desacuerdo’.

**Tabla 20. Percepción de los directivos de RTVE de la existencia de mejoras en las desigualdades desde la implantación del “Plan de Igualdad de RTVE”**



Fuente: Elaboración propia

Por último, la encuesta recogía una cuádruple pregunta con el fin de conocer las causas de la posible desigualdad, a través de la opinión de los encuestados en cuanto a la relación que pueden tener los siguientes cuatro factores en la falta de paridad en los puestos de responsabilidad:

1. La formación
2. Las dificultades para compaginar la vida laboral y privada
3. Las aspiraciones personales
4. La política de empresa

En cuanto a la formación, ambos sexos coinciden en que este aspecto no influye en el acceso a puestos de dirección, con doce mujeres (80%) y diez hombres (67%) en ‘total desacuerdo’ (Tablas 21 y 22). Estos datos ratifican el apartado del ‘perfil de los directivos’, donde se muestra que todos cuentan con una educación similar salvo contadas excepciones.

En la variable ‘dificultades para compaginar la vida privada y profesional’, ambos sexos, seis mujeres (40%) y siete hombres (47%), parecen coincidir en que sea éste uno de los principales motivos en la falta de paridad. Aunque llama la atención que cuatro mujeres están en ‘desacuerdo’ con este hecho (27%), frente a un hombre (7%).

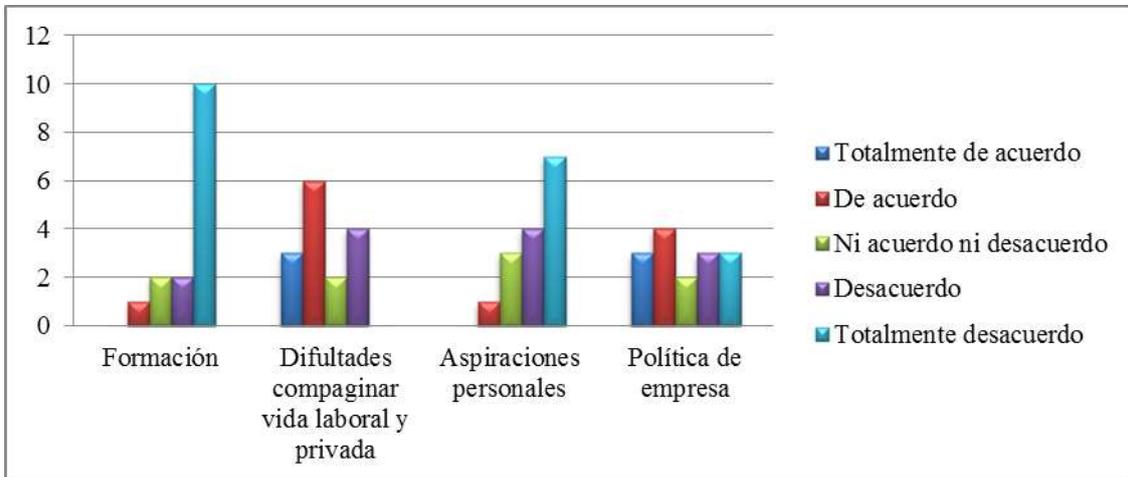
En el factor ‘aspiraciones personales’ es donde se encuentran mayores matices entre hombres y mujeres. En el caso de ellas, siete de las quince encuestadas están ‘totalmente en desacuerdo’ con que las aspiraciones personales influyan en el acceso a puestos de dirección (47%), frente a tres hombres (20%).

Además, ninguna se muestra ‘totalmente de acuerdo’, mientras que uno de los hombres sí. La mayoría de hombres, cinco de quince (33%), se posicionan en el parámetro neutro, ‘ni acuerdo ni desacuerdo’.

La única mujer que afirma estar ‘de acuerdo’ con el hecho de que las aspiraciones personales influyan a la hora de alcanzar un puesto de dirección argumenta su respuesta, reproducida a continuación: “En España, a diferencia de otros países, creo que hay muchas mujeres que no tienen interés en trabajar, sino que eligen quedarse en casa, no se busca tanto la independencia económica, como en el resto de Europa, que es fundamental para desarrollarte como persona”.

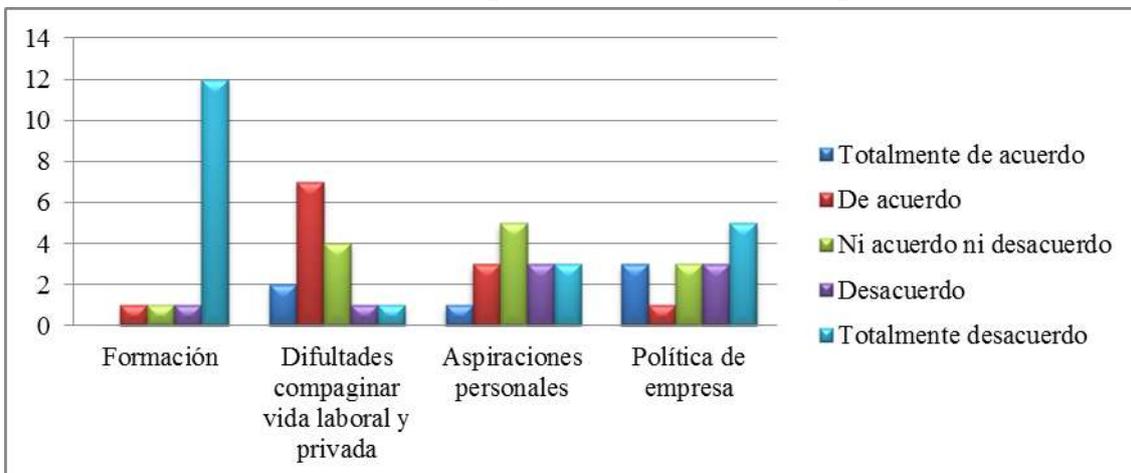
Finalmente, en lo referente a la política de empresa, ambos sexos parecen coincidir en que ésta no influye en la falta de paridad, ya que seis mujeres (40%) y ocho hombres (53%) de los treinta encuestados parecen estar en ‘desacuerdo’ o en ‘total desacuerdo’. No obstante, los resultados no permiten establecer en este aspecto una conclusión clara debido a la poca diferencia con las personas que han respondido estar ‘de acuerdo’ o ‘totalmente de acuerdo’, siete mujeres (47%) y cuatro hombres (27%). Resulta relevante que tres mujeres y un hombre han dado mayor importancia la política de empresa como causante de la falta de paridad que a las dificultades para compaginar la vida laboral y privada.

**Tabla 21. Percepción de las mujeres directivas de RTVE del grado en el que los diferentes factores pueden afectar a la falta de paridad**



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 22. Percepción de los hombres directivos de RTVE del grado en el que los diferentes factores pueden afectar a la falta de paridad**



Fuente: Elaboración propia

## 5. CONCLUSIONES

El objetivo principal con el que partía esta investigación era analizar la teoría del ‘techo de cristal’ en RTVE. A lo largo de la revisión documental se muestra que en la historia del periodismo la presencia de la mujer ha ido aumentando progresivamente en los medios de comunicación, desde las primeras incursiones como redactoras hasta alcanzar los puestos de dirección. Actualmente, ellas son más numerosas en las aulas y en la mayoría de las redacciones, sin embargo, las ideas expuestas en las páginas anteriores evidencian que aún existe una profunda brecha en cuanto al acceso a los cargos de mayor responsabilidad. Concretamente, los resultados del estudio de RTVE, desde sus orígenes hasta la actualidad, señalan que los puestos de dirección han estado siempre ocupados mayoritariamente por hombres, patrón que se continúa repitiendo en el presente. De esta manera, se da por confirmada la primera hipótesis de que la teoría del ‘techo de cristal’ se reproduce en el caso analizado de RTVE.

A continuación se exponen las conclusiones más relevantes de los resultados del análisis empírico expuesto en el capítulo cuatro, los cuales permiten ahondar en las hipótesis expuestas y, de este modo, confirmar que ésta investigación ha cumplido con su objetivo de conocer la percepción que tienen los directivos y directivas de RTVE del ‘techo de cristal’ en el lugar de trabajo y, a partir de los datos obtenidos, profundizar en las causas que puede haber detrás de este fenómeno discriminatorio.

En primer lugar, se puede concluir que los hombres que ocupan puestos de dirección en RTVE responden al perfil de entre 51 y 60 años, con estudios universitarios. Patrón que se repite en cuanto al perfil de las mujeres directivas. Estos datos permiten confirmar que mientras que la edad es determinante a la hora de ocupar los puestos de responsabilidad, ésta no influye en el género a la hora de alcanzar dichos cargos. Igualmente, las conclusiones derivadas de la formación académica muestran que éste no es un factor que influya en la falta de igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de dirección, ya que ambos sexos cuentan con un nivel de estudios similar. Se confirma así la teoría de Wirth (2002) de que muchas mujeres entran en el mercado de trabajo con el mismo nivel de estudios que los hombres, en cambio, para ellas es más difícil que sus carreras progresen.

En esta misma variable, resulta interesante precisar que, al tratarse de un ente público, el acceso a los puestos de RTVE se realiza a través de oposiciones. No

obstante, esto no siempre se cumple, y no todos los trabajadores han obtenido su cargo a través de este proceso de selección. Las oposiciones van destinadas, sobre todo, a los rangos bajos e intermedios, y muchos de los puestos de dirección se otorgan como cargos de confianza o a veteranos que llevan ocupando su plaza desde hace años.

En relación con los cargos que ocupan, en segundo término, se observa que ambos sexos predominan en la Dirección de Centros Territoriales. Sin embargo, si se tienen en cuenta las áreas en las que no comparten ocupación, ellas son más numerosas en la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que los directivos varones no parecen predominar en ningún área. A través de la situación descrita se puede determinar que las mujeres están más vinculadas a los cargos que conllevan una mayor relación con el resto de trabajadores.

En tercer lugar, la mayor parte de los hombres directivos están casados y con hijos, y manifiestan tener pocas dificultades para compaginar su vida privada y laboral. Sin embargo, entre las mujeres directivas predominan las casadas y las divorciadas y existe casi una equidad entre las que tienen y las que no tienen hijos. Además, la gran mayoría de las directivas encuentran muchas dificultades a la hora de compaginar la vida familiar con el trabajo. Las evidencias reflejan que cuando una mujer se encuentra en un puesto de dirección tiene mayores dificultades para atender a su vida privada que un hombre. Esto puede motivar que en ocasiones las mujeres se vean obligadas a escoger entre el puesto de dirección o el cuidado de la familia, lo que corrobora la existencia del fenómeno conocido como ‘techo de cemento’, así como la teoría de la ‘unidimensionalidad del tiempo’ de los varones, en la que las mujeres tienen que dividir su tiempo entre el empleo en el exterior y las tareas domésticas, debido a que los hombres dedican su tiempo exclusivamente al trabajo exterior.

En cuarto término, se ha demostrado que existen desigualdades entre la manera de liderar de un hombre y de una mujer, como puede verse reflejado en la mejor relación con sus compañeros del mismo nivel que afirman tener los directivos varones, mientras que ellas parecen tener una mejor relación con sus subordinados que con el resto de directivos.

En quinto lugar, se confirma la existencia de una discriminación indirecta, ya que un mayor número de mujeres (60%) ha afirmado haberse sentido discriminada en el lugar de trabajo. Además, ellas se muestran de acuerdo con que las posibilidades de

promoción varían en función del género, mientras que ellos se encuentran principalmente en desacuerdo con esta afirmación. Sin embargo, mientras que los hombres afirman sentirse en una total igualdad de condiciones frente a sus compañeros de sexo contrario, ellas no parecen mostrar un resultado concluyente. Partiendo de los datos anteriores, se puede concluir que las mujeres, como víctimas en primera persona de la discriminación indirecta, son las que más parecen apreciar la existencia de dichas desigualdades en el lugar de trabajo.

Como sexta conclusión, se establece una contradicción con los datos ofrecidos por el “Informe Anual de la Profesión Periodística” elaborado por la APM (2013), donde se apunta que es mayor el colectivo de hombres que perciben los salarios más altos que el de mujeres. La inexistencia de diferencias salariales en función del género en RTVE es el único aspecto en el que ambos sexos parecen coincidir. Se debe tener en cuenta que al ser una empresa pública los sueldos están establecidos por ley y, por ello, no hay lugar para las desigualdades.

En séptimo lugar, en lo que refiere a las medidas de igualdad puestas en marcha por RTVE a través del “Plan de Igualdad de la Corporación” (2012), los resultados de las mujeres discrepan respecto a los hombres. Mientras ellos muestran en mayor desacuerdo a la utilidad de éste, la mayoría de las mujeres sí creen que les haya ayudado a alcanzar puestos de responsabilidad. Lo que se puede extraer de estos resultados es que el plan ha tenido una utilidad parcial, ya que no todos los encuestados parecen observar mejoras gracias a él, a pesar de que haya entrado en vigor hace tres años. No obstante, no queda exento de mérito que las mujeres, quienes son las principales destinatarias, sí sean conscientes de su utilidad. Por ello se puede concluir que, aunque lentamente, el plan sí está ayudando a paliar las desigualdades entre los trabajadores y trabajadoras de RTVE.

En octavo y último lugar, en relación a los principales motivos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de dirección (de tipo psicológico, basadas en la cultura organizacional y de tipo sociológico), se puede concluir que ni hombres ni mujeres consideran la formación ni las aspiraciones personales como motivos que impiden a éstas alcanzar los puestos de responsabilidad. En cambio, los encuestados han señalado a la vida familiar y las políticas de empresa como las principales causas de esta desigualdad, aunque la primera es la que muestra una mayor contundencia. En

definitiva, según los resultados expuestos anteriormente, este trabajo concluye que los principales motivos en la falta de paridad en los puestos de dirección son de tipo sociológico, es decir, las dificultades que las mujeres encuentran para compaginar la vida privada y laboral.

Bajo esta premisa, esta investigación propone, con el fin de alcanzar una sociedad más justa, promover planes de igualdad más eficientes para fomentar la compatibilidad del trabajo laboral con el cuidado del hogar, considerada la primera causa de esta falta de paridad. Estas medidas servirían como un instrumento de ayuda para un cambio de mentalidad que naturalice la presencia de mujeres en puestos de dirección.

Por último, es importante señalar la existencia de limitaciones en la realización del presente trabajo. En primer lugar, se debe tener en cuenta el reducido tamaño de la muestra en relación con el universo total, por lo que se considera necesario ampliar esta muestra en investigaciones futuras.

En este sentido, sería interesante poder llevar a cabo este trabajo con un alcance mayor, en donde se abarcara a todos los directivos del ente y extraer así unas conclusiones más amplias. También podría ampliarse el objeto de estudio hacia el resto de trabajadores de RTVE, independientemente del nivel al que pertenezcan. De esta manera, se podrían estudiar las aspiraciones y posibilidades de promoción de los propios trabajadores en función del género.

A su vez, se propone la ampliación de esta investigación a través de la incorporación de entrevistas de preguntas abiertas, que permitiesen a los entrevistados profundizar más con sus respuestas y obtener así una mayor precisión a la hora de analizar el fenómeno del 'techo de cristal'. Asimismo, para ahondar en la temática se podrían realizar debates entre directivos de RTVE, por ejemplo, mediante el método Delphi.

Igualmente, esta investigación es susceptible de ser ampliada extendiéndola a un medio de comunicación privado. Esto ayudaría a comparar la situación de la mujer en los puestos de dirección de una empresa pública, donde se supone que el acceso y la retribución debe ser igual para todas las personas al estar estipulado por ley, y una

empresa privada, donde el proceso de selección y la retribución dependen de lo establecido por la propia empresa.

Al mismo tiempo, resultaría útil llevar a cabo esta investigación en medios de comunicación de diferente índole, como la prensa en papel o en versión digital. Así se podría comparar en qué sector de la comunicación las mujeres encuentran mayores dificultades para alcanzar los puestos de dirección.

Todas estas propuestas servirían, a su vez, para ahondar en el debate general de la discriminación femenina en el sector de la comunicación.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID / APM (2013). *Informe Anual de la Profesión Periodística 2012*. Madrid: APM.
- ASOCIACIÓN DE LA PRENSA DE MADRID / APM (2014). *Informe Anual de la Profesión Periodística 2013*. Madrid: APM.
- BASS, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, research and managerial applications*. Nueva York: Free Press.
- BANCO MUNDIAL (2013). *Informe anual sobre el desarrollo mundial del empleo*. Washington DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.
- BARRERA, C. (2004). *Historia del Periodismo Universal*. Barcelona: Ariel.
- CANEL, M. J., RODRÍGUEZ, R. & SÁNCHEZ, J. J. (2000). *Periodistas al descubierto. Retrato de los profesionales de la información*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CANTÓN, M. A., DÍEZ, M. & SOARIANO, J. (2005). *La pseudofeminización de la profesión periodística en España*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- CARABIAS, J. (1989). *Los alemanes en Francia vistos por una española*. Madrid: Castalia.
- CARABIAS, J. (1999). *Como yo los he visto*. Madrid: El País Aguilar.
- CARO, F. J., GARCÍA, M. M., RODRÍGUEZ, C. J. & JIMÉNEZ, G. (2007). *Techo de cristal en las empresas periodísticas: percepción de las habilidades y capacidades de la mujer en las tareas de dirección*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- CASTELLS, M. & SUBIRATS, M. (2007). *Mujeres y hombres ¿un amor imposible?* Madrid: Alianza Editorial.
- CHINCHILLA, N. & LEÓN, C. (2004). *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*. Madrid: Aguilar.

- CUADRADO, I. & MORALES, J. F. (03/10/2007). “Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, N°23, pp. 183-202.
- CUADRADO, I., NAVAS, M. & MOLERO, F. (2006). *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del Techo de Cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- DÍAZ, L. (1999). *Informe sobre la televisión en España (1989-1998). La década abominable*. Barcelona: Ediciones B.
- DÍAZ, L. (2006). *50 años de TVE*. Madrid: Alianza Editorial.
- DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN DE RTVE (2005). *Memoria 2004 sobre el cumplimiento de la función de servicio público*. España: RTVE.
- DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN DE RTVE (2009). *Memoria 2008 sobre el cumplimiento de la función de servicio público*. España: RTVE.
- DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN DE RTVE (2012). *Memoria 2011 sobre el cumplimiento de la función de servicio público*. España: RTVE.
- EAGLY, A. H., JOHANNSEN, M. C. & VAN ENGEN, M. (2003). “Transformational, transnational and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing woman and men”. *Psychological Bulletin*. Vol. 129. N°4, pp. 569-591.
- EAGLY, A. H. & JOHNSON, B. T. (1990). “Gender and leadership style: A meta-analysis”. *Psychological Bulletin*, Vol. 108. N°2, pp. 233-256.
- FAGOAGA, C. & SECANELLA, P. M. (1984). *Umbral de la presencia de las mujeres en la prensa española*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GALLEGO, J. & DEL RÍO, O. (1993). *Sostre de vidre. Situació socio-professional de les Dones Periodistas*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- GALLEGO, M. (2011). *Las mujeres directivas detrás de la cámara en la historia de la televisión en España. Del nacimiento de la TV a la primera directora general de RTVE*. Madrid: Universidad Complutense.
- GALLEGO, M. & GONZÁLEZ, B. (2011). “Tesoros Vivos de la Televisión”. *Revista de la Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión*. N° 121, pp. 45-47.

GARCÍA-ALBI, I. (2007). *Nosotras que contamos. Mujeres periodistas en España*. Barcelona: Plaza & Janés.

GARCÍA, M. & ALTÉS, E. (1990). *Mujer y deporte*. España: Instituto de la Mujer.

GARCÍA, M. & GARCÍA, M. A. (2000). “Profesionales del periodismo hombres y mujeres en los medios de comunicación”. *Revista de Antropología Social*. Nº 10, pp. 223-227.

GUASCH, A. & RUIZ, A. (2014). *Irene Polo i la historia de la Catalunya de la Segona República*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

HEILMAN, M. E. (2001). “Description and prescription. How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder”. *The Journal of Social Issues*. Vol. 57, pp. 657-674.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (04/12/2012). *Mujeres y hombres en España*. España: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España.

LEWIN, K., LIPPITT, R & WHITE, R. K. (1939). “Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates”. *Journal of Social Psychology*. Nº10, pp. 71-83.

LODEN, M. (1985). *Feminine Leadership or how to succeed in Business without being one of the boys*. Nueva York: Times-Books.

LÓPEZ, P. (2002). “El techo de cristal” también existe en los medios. Valladolid: Dirección General de la Mujer. Junta de Castilla y León. Tomo III, pp. 291-300.

LÓPEZ, P. (2004). *Manual de información en género*. España: Instituto Oficial de Radio y Televisión, Grupo RTVE e Instituto de la Mujer.

LÓPEZ, P. (2005). *Representación de género en los informativos de radio y televisión*. España: Instituto Oficial de Radio y Televisión, Grupo RTVE e Instituto de la Mujer.

MAGRO, B. (2003). *Informe semanal. 30 años de historia*. Barcelona: Plaza & Janés.

MARTÍN, V. (2013). *Televisión española y la transición democrática. La comunicación política del cambio (1976-1979)*. Valladolid: Universidad de Valladolid.

- MATEOS, R. (2007). *La presencia de estereotipos en los medios de comunicación: análisis de la prensa digital española*. Madrid: Dirección General de la Mujer de la Consejería de Empleo y Mujer.
- MCCARTHY, K. & BURN, P. (12/2013). *The Double Glass Ceiling: An In-Depth Investigation and Analysis Into The Challenges Faced by Women When Seeking Promotion To The Boardroom and Beyond To The Executive Suite*. Reino Unido: A BPP Business School Working Paper.
- MONJAS, M. & DOMÍNGUEZ, C. (2014). *La mujer en el periodismo audiovisual en Castilla y León: el ejemplo del centro territorial de TVE*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- MOYA, M. C. (2003). *El análisis psicosocial del género*. España: UNED.
- OSBORNE, R. (08/09/2014). *Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*. España: UNED.
- PALACIO, M. (2001). *Historia de la televisión en España*. Barcelona: Gedisa.
- PALACIO, M. (2006). *Las cosas que hemos visto. 50 años y más de TVE*. Madrid: Instituto RTVE.
- RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA. *Tele-Radio*. Nº 42 (Noviembre de 1992). Madrid.
- RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA. *Tele-Radio*. Nº 52 (Octubre de 1993). Madrid.
- RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA. *Tele-Radio*. Nº 59 (Mayo de 1994). Madrid.
- RIVERO, D. (2014). *Posmachismos y medios de comunicación: nuevos mecanismos para viejos problemas*. País Vasco: Universidad del País Vasco.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A & CANDELA, C. (2002). “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”. *Revista de Psicología Social*. Vol.17. Nº2, pp. 167-182.
- SECRETARÍA DE ESTADO DE COMUNICACIÓN (2014). *Agenda de la comunicación*. España: Ministerio de la Presidencia. Gobierno de España.

TIJERAS, R. (05/10/2013). “RTVE bajo el mandato de José María Aznar”. *Revista científica Comunicación 21*. Madrid: Spin Multimedia. Nº5, pp. 1-15.

UFARTE, M. J. (2007). “Las mujeres en el seno de la profesión periodística: de la discriminación a la inserción”. *Ámbitos*. Nº16, pp. 409-421.

UTRERA, F. (1998). *Memorias de Colombine, la primera periodista*. Madrid: Hijos de Muley-Rubio.

WIRTH, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## 7. ANEXOS

### Anexo 1. CUESTIONARIO REALIZADO A DIRECTIVOS DE RTVE

**Sexo:** Hombre / Mujer

**Franja de edad:** 21-30 / 31-40 / 41-50 / 51-60/ +60

**Área de trabajo y cargo:**

**Años de permanencia en la empresa:**

**Años de permanencia en dicho cargo:**

**Nivel de estudios:**

Enseñanza primaria / Enseñanza secundaria / FP1 / FP2 /Universitaria / Máster / Doctorado

**Situación familiar:**

Soltera/a – Casado/a – Divorciado/a - Convive con su pareja - Viudo/a

**¿Tiene hijos a su cargo? Sí / No**

**¿Considera que tiene dificultades para compaginar su vida familiar y laboral?**

Muchas / Bastantes / Pocas / Ninguna

**¿Cómo es su relación con el resto de directivos?**

Muy buena / Buena / Regular / Mala / Muy mala

**¿Cómo es su relación con sus subordinados?**

Muy buena / Buena / Regular / Mala / Muy mala

**¿Se ha sentido en alguna ocasión discriminado/a o minusvalorado/a por su sexo?**

Sí / No

**Cuál es su grado de conformidad con las siguientes afirmaciones (siendo 1 totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo):**

- **Las posibilidades de promoción en RTVE varían en función del género:**  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
- **Se encuentra en igualdad de condiciones frente a sus compañeros del sexo contrario:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5
- **En RTVE existen desigualdades salariales en función del género:**  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
- **El acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad ha aumentado desde la implantación del Plan de igualdad de la Corporación de RTVE suscrito en julio de 2012:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5
- **La falta de paridad entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad se debe a:**
  - **Formación:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5
  - **Dificultades compaginar vida laboral y profesional:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5
  - **Aspiraciones personales:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5
  - **Política de empresa:** 1 – 2 – 3 – 4 – 5

