

NATALIA PAPI GÁLVEZ

¿Maternidad y periodismo?

La conciliación de la vida familiar y laboral
en la prensa diaria valenciana*

*Motherhood and journalism?
The conciliation of family and work life
in Valencian daily press*

Resumo: A conciliación da vida familiar e da vida laboral considérase un obxectivo prioritario nas políticas de xénero. A investigación explora a relación dos dous ámbitos prestando especial atención á maternidade. O artigo céntrase na situación das xornalistas de prensa diaria da Comunidade Valenciana. A información obtense de fontes secundarias e, fundamentalmente, de entrevistas en profundidade con guión biográfico. Os resultados suxiren que tanto os factores estruturais (e. g. condicións laborais, recursos, idade) como os normativos (e. g. estereotipos, modelo organizacional, significado de maternidade) afectan á decisión de ter fillos. A maternidade é o resultado dunha estratexia de integración entre ambos escenarios. Estas observacións fomentan o debate sobre a saúde, a igualdade e a produtividade nas industrias mediáticas.

Palabras-chave: conciliación; xénero; xornalismo; políticas.

Abstract: *On the basis of biographical in-depth interviews with female journalists, we researched the issue of work-family relationship with regard to maternity. Work-family integration is a relevant study ambit from both a gender policy. The paper focuses on the daily press industry in eastern Spain. Results suggest both structural factors (e.g. working conditions, resources, age) and normative ones (e.g. stereotypes, organizational model, the meaning of motherhood) affect the decision to have children. Maternity is the result of a strategy of action on integration. These observations raise the debate about health, equality and productivity in the media industries.*

Keywords: *reconciliation; gender; journalism; policies.*

* El artículo forma parte de la tesis doctoral *Conciliación de la vida Familiar y Laboral en la Prensa Diaria de la Comunidad Valenciana: El "Punto de Vista" de las mujeres*. Dirigida por la Dra. M^a José Frau Llinares y el Dr. D. Emilio Felio García y leída el 16 de diciembre de 2004. El tribunal estuvo formado por la Dra. D^a Concepción Fagoaga Bartolomé, Dr. D. Marcial Murciano Balibrea, Dra. D^a. M^a José González Río y Dra. D^a Marta Martín Llaguno. Universidad de Alicante. No reproducir sin citar o sin permiso.

INTRODUCCIÓN

Tendencias de la situación laboral en las industrias mediáticas

Desde el primer estudio sobre la situación del periodista en España (Wert y Rodríguez, 1990), el sector profesional de las industrias mediáticas ha sufrido tres ajustes que, a su vez, dependen de las características y evolución de cada medio (Weaver, 1998; Albornoz, 2002; Canel, Rodríguez y Sánchez, 2000; García de Cortázar y García León, 2000; CIS, 1998; Echeverri, 1995): 1. La destrucción o la no-creación de más puestos de trabajo; 2. La proliferación de nuevas relaciones laborales y 3. La negociación de las condiciones laborales de los contratos existentes.

En primer lugar, de acuerdo con los datos disponibles, entre 1992 y 1997 la prensa española destruyó un total de 1.495 empleos de periodistas (Informe Anual de Comunicación, 1999-2000). Esta disminución de puestos podría deberse a la implantación de las nuevas tecnologías en las redacciones o a la edicionalización de las cabeceras nacionales, aunque se necesitan datos de un mayor número de años para dar una explicación a esta tendencia. En segundo lugar, durante todo el periodo, en la prensa diaria proliferan relaciones laborales tales como el colaborador o free-lance que fueron pensadas para el profesional que participa puntualmente en el periódico, aunque los periódicos se servirán de esta figura para cubrir necesidades de producción a bajo coste. Finalmente, en tercer lugar, la proliferación de los puestos anteriores genera un aumento de autónomos (Censo, 2001) en el sector de la edición continua que, según los propios profesionales (Echeverri, 1995), en ocasiones encubren situaciones de precariedad laboral. Con todo, Ortega y Humanes (2000) aseguran que, de todos los medios, la prensa diaria es la que ha conseguido generar más contratos estables, aunque con salarios bajos y horarios por encima de las 9 horas diarias. Estas tendencias y condiciones, aunque con algunos matices, son similares en los periódicos de ámbito regional y local (Institut Opina, 2000; Cantalapiedra, Coca y Bezuarte, 2000; Merayo, 2001; López y Túnez, 2000).

En contraste a la tendencia dibujada por el mercado de trabajo, el grado de profesionalización del periodismo es bastante aceptable. De acuerdo con el criterio de profesionalización de Millerson (1964) y según otras investigaciones realizadas para España (Canel, Rodríguez y Sánchez, 2000; Pizarroso, 1992), el periodismo español está en el proceso de consolidación desde 1978 (año en el que se aprobó la Constitución Española). De hecho, esta profesión dispone no sólo de una estructura formal (asociaciones, facultades universitarias, red empresarial de co-

municación, legislación y autorregulación) sino también de prestigio social (Elgueta, 2003).

Mujeres y hombres en el periodismo y en la prensa diaria española

En España, mujeres y hombres ocupan posiciones diferentes tanto dentro del mercado de trabajo como en el ámbito familiar o privado. Según datos de 2005 de la EPA (Encuesta de Población Activa), las mujeres sustentan una tasa de ocupación menor que los hombres (38,6% mujeres y 62,6% hombres) y una mayor tasa de paro (14,39% mujeres y 7,55% hombres). Además están peor pagadas que los hombres (alrededor del 29% menos en todas las ocupaciones en 2002.- últimos datos disponibles.- según la encuesta de estructura salarial).

En contraste, según la encuesta de empleo del tiempo, las mujeres dedican más horas a las tareas domésticas y de cuidado a la familia, incluso en el caso de que tengan un trabajo remunerado (en 2002-2003 - últimos datos disponibles- la media de tiempo por día dedicado a trabajo doméstico es de 3 horas 45 minutos para las mujeres ocupadas y de 1 hora 58 minutos para los hombres ocupados).

Algunas de las anteriores evidencias también son detectadas en periodismo. Según los datos del último Censo (2001), hay más hombres que mujeres trabajando en los periódicos (Índice de Feminización = 80)¹; y, sin embargo, hay más mujeres con contratos temporales que hombres (IF=111).

Esta tendencia también se detecta para la Comunidad Valenciana. La Comunidad Valenciana es un área Mediterránea formada por tres provincias. Dispone de 4.200.000 habitantes (Censo, 2001). Hay un total de 793 periodistas censados que están trabajando en las 19 delegaciones contabilizadas en el año 2003. De estos periodistas, el 36% son mujeres y el 64% hombres. Y de las 19 delegaciones, sólo en tres tienen más mujeres en plantilla que hombres². Además, las mujeres no se encuentran en aquellos puestos que implican una toma de decisiones sobre el contenido informativo.

¹ Índice de feminización (IF) = (mujeres/hombres)*100.

² Al no disponer de un censo de periodistas por empresas se procedió a recoger información de la cantidad de periodistas existentes en cada delegación. La recogida de información se realizó: con una selección de las empresas de comunicación por medio de las guías de comunicación oficiales que proporciona la Generalitat Valenciana y el Gobierno Central y solicitando el número de hombres y mujeres que trabajaban en las redacciones y como colaboradores a los directores de los periódicos y/o administradores.

En cuanto a la vida familiar, como primera aproximación se puede observar el número medio de hijos por mujer. En Estados Unidos la media se sitúa en un 2,1 (UNDP, 2004), en Europa (EU15) es de un 1,4 (European Communities, 2004) y en España de un 1,2 (Censo, 2001)³. Es decir, la media española es más baja que la media europea y estadounidense⁴ y, sin embargo, los periodistas españoles todavía menos hijos. Es más, para toda España, por sexo, las mujeres periodistas tienen una media de 1 hijo y los hombres de 1,16. En el caso concreto de la Comunidad Valenciana esta tendencia persiste. En esta Comunidad, la media de hijos por mujer también se sitúa en el 1,2 (año 2001). En cambio, las mujeres periodistas valencianas tienen 0,74 hijos de media y los hombres 1,12. Además, la diferencia entre las medias para los periodistas a nivel nacional y los de la Comunidad Valenciana no parece que se deba a la edad, ya que la edad de los casados y de los solteros valencianos no difiere significativamente del conjunto español.

A la luz de estas observaciones, se deben buscar respuestas que expliquen estas diferencias. La menor presencia de mujeres tanto en la plantilla de los periódicos como en los puestos de responsabilidad puede responder a dos cuestiones: por un lado, a la lentitud en el proceso de normalización "natural" de las plantillas como efecto de las generaciones de mujeres licenciadas y, por otro lado, muy vinculado a esa falta de apremio, a la existencia de obstáculos. Los obstáculos podrían ser canalizados por los ajustes de la mano de obra a las nuevas exigencias. Sin embargo, este panorama es común a otras industrias y profesiones, por lo que la situación económica no puede ser el único factor estructurante. En consecuencia, existen barreras a la promoción más o menos informales o subterráneas para las mujeres y, también, existen barreras no sólo a la promoción sino al propio ejercicio de la profesión. Estas barreras proceden de la aplicación y generalización de códigos de conducta no escritos pero formulados desde el "debe ser" de la sociedad y de la profesión. En la definición de este "código" participa, sin duda, el sistema de género.

Sistema de género, conciliación y periodismo

³ Para el mismo año de observación que para el dato recogido en Europa, la media de hijos por mujer en España es de 1,3.

⁴ Este orden prevalece si la comparación se establece para años posteriores, según datos proporcionados por los "Indicadores Demográficos Básicos" alojados en el INE. Se proporciona el dato del 2001 para el caso español porque se persigue la comparación con los profesionales del periodismo.

El sistema de género es “el conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres” (Comisión Europea, 1998). Este sistema es el principal escenario de análisis de los estudios centrados en la teoría del género, cuya mayor aportación fue justamente la categoría “género” (a diferencia del sexo), que desvincula las características biológicas (las diferencias visibles entre sexos) de las adscritas por la cultura y la sociedad (género). Esta ruptura facilita el análisis de las posiciones ocupadas por mujeres y hombres en las sociedades, y hace emerger las situaciones de desigualdad y de opresión entre los sexos. No obstante, en este punto se debe aclarar que, cuando se habla de perspectiva de género se alude a mucho más que a una simple categoría. Según Marcela Lagarde (1996:15) se trata de una “(...) visión científica, analítica y política creada desde el feminismo”. Por tanto, aplicar el enfoque o perspectiva de género en una investigación o situación es comenzar el análisis desde una posición concreta. Esta posición responde a un marco teórico y político que, sin dejar de ser diverso, persigue la igualdad de oportunidades y/o el respeto a la diferencia entre mujeres y hombres.

En este sentido, explicaciones en torno a la relación de la vida familiar y laboral subyacen en la mayor parte de los feminismos. De entre ellos, se debe destacar el feminismo liberal y socialista. Estos feminismos consideran a la familia como un obstáculo para el desarrollo socioeconómico de las mujeres, aunque en la década de los 80 ya surgen visiones más amables de la mano de la diferencia sexual. A partir de este momento se pueden diferenciar dos tendencias claras (feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia) aunque sus postulados lejos de ser contradictorios se afectarán mutuamente.

Los llamados feminismos de la igualdad, sobre todo el liberal, han influido considerablemente en las agendas políticas internacionales (Madoo y Niebrugge-Brantley, 2002). Desde sus bases se reivindica la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este discurso tiene una gran presencia en las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer de la ONU (Instituto de la Mujer, 1999), en los programas de igualdad de oportunidades de la Unión Europea y, por ende, en los planes de igualdad de oportunidades nacionales y autonómicos. En todos estos documentos ya aparece la idea de la conciliación entre la vida familiar y laboral bajo la demanda de un mayor reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. Con todo, será la Conferencia de Beijing de 1995 la que proponga la conciliación como un objetivo concreto a conseguir; marco que es recogido por España en la ley 39/1999. En definitiva, los

postulados teóricos de estos dos feminismos (liberal y socialista) y la perspectiva de género formarán los pilares y el enfoque de este estudio.

La Conferencia de Beijing también hace especial hincapié en que los medios de comunicación se deben esforzar por aumentar la representación femenina. En este sentido, el informe de la UNESCO (Ziamou, 2000) enumera, entre otros, dos obstáculos para el ejercicio de la profesión por parte de las mujeres: 1. La estructura jerárquica de los medios que está basada en un modelo patriarcal y 2. Las responsabilidades familiares que son una barrera para la gran mayoría de las mujeres, en especial, cuando la profesión exige dedicación. En esta línea, el estudio de la Federación Internacional de Periodistas (Peters, 2001) encuentra tres obstáculos: 1. los estereotipos sociales, 2. la desigual situación laboral que las hace más vulnerables y 3. las barreras sociales y personales entre las que se incluyen el conflicto de las demandas de la carrera profesional con la vida familiar, la falta de facilidades sociales y la falta de autoestima.

En el contexto español, desde principios de la década de los noventa, existen estudios que describen la posición y ocupación por sexo de los medios (García, 1991; Gallego y Del Río, 1993; Abril, 1994; Diezhandino, Bezuanartea y Coca, 1994; Fagoaga, 1996). Todos ellos muestran desigualdades entre mujeres y hombres dentro de estas empresas, sean verticales (lo que conduce al fenómeno del techo de cristal) u horizontales (por sectores y puestos equivalentes, que conduce a la desigualdad en las condiciones laborales).

Igualmente, en la última década del siglo XX en España, la adscripción de las mujeres a la carrera familiar se rompe y el itinerario vital se hace múltiple (Marí-Klose y Nos Colom, 1999). A partir de este momento, la carrera profesional participa de la construcción de las trayectorias vitales de las mujeres españolas, y en este sentido las periodistas no difieren del conjunto español.

En definitiva, la falta de armonización entre la vida familiar y laboral se considera un obstáculo que limita la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta barrera también es recogida por los informes internacionales específicos sobre el sector periodístico. Si a todo ello se le une las diferentes posiciones que mujeres y hombres ocupan en el periodismo español y la diversificación de las trayectorias vitales, entonces emerge la pertinencia del objeto de estudio de esta investigación desde un abordaje biográfico. Además, detectar y entender cómo actúan de forma conjunta los diferentes mecanismos que influyen en la conciliación entre la vida familiar y laboral contribuye a encontrar el camino para resolver este conflicto.

OBJETIVO Y MÉTODO

El artículo pretende profundizar en los aspectos que intervienen en la conciliación de la vida familiar/personal y laboral/profesional, desde la experiencia de la mujer periodista. En concreto, muestra los elementos principales que interfieren en la armonización de la vida familiar/personal con la laboral/profesional y en la situación de las mujeres que, además, arbitran la decisión de tener el primer hijo.

El planteamiento metodológico se basa en la epistemología del *standpoint* (Smith, 1987, 1990). Esta metodología considera que el objeto de estudio debe ser analizado desde el punto de vista del grupo excluido o marginado, pues sólo este grupo puede proporcionar una visión de la realidad distinta a la conocida y transmitida por el dominante. Esta idea es perfectamente coherente con el concepto de muestra teórica de Glaser y Strauss (1967). De igual forma, la epistemología del *standpoint* es coherente con el marco teórico sobre la relación entre la vida familiar y laboral desde un enfoque de igualdad de oportunidades y desde el análisis de género.

La información se recoge a través de entrevistas en profundidad. Con esta técnica se persigue obtener datos biográficos relevantes. El guión original de la investigación (ir a la tabla 1) responde a un tipo de entrevista que apuesta por los relatos de vida (González y San Miguel, 2002; Valles, 1997; 2002). No obstante, sólo serán expuestos los resultados relacionados con el objetivo de este artículo, pese a que el guión generó mucha más información.

El trabajo de campo se realizó el último trimestre de 2003. Se aplicó la técnica de la *bola de nieve* para contactar a las entrevistadas, que es especialmente útil en el caso de los periodistas debido a su extensa red de relaciones. De acuerdo con el criterio de saturación de la información y de la filosofía de la teoría fundamentada, finalmente, la muestra asciende a 38 periodistas que trabajan o habían trabajado en prensa diaria de información general en la Comunidad Valenciana (no gratuita).

Las edades de las entrevistadas oscilan entre 23 y 54 años. Veinte de ellas tienen hijos, veintidós están casadas y tres están divorciadas. Su situación laboral en el momento de la entrevista también es diversa. La mayor parte de ellas tienen contrato indefinido (16 de las 38) pero algunas fuera del periódico.

Cada entrevista fue grabada y transcrita. La información obtenida se analizó utilizando el método de comparación constante (Glaser y Strauss, 1967) y el paradigma de codificación (Strauss y Corbin, 1990).

Tabla 1. Guión de las entrevistas

<i>Características sociodemográficas y variables básicas</i>
Edad, Estado civil, Pareja y trabajo de su pareja, Hijos (nº y edades), Personas con las que vive, Personas que realizan el trabajo doméstico, Estudios, Situación laboral actual, Primer trabajo de periodista, Trayectoria laboral resumida (Curriculum Vitae).
<i>Vida personal y familiar</i>
Momento en el que se independiza, situación laboral y personal, apoyos, cambios.
Momento en el que convive, situación laboral y personal, apoyos, cambios.
Momento en el que tiene hijos, situación laboral y personal, apoyos, cambios.
<i>Vida profesional y laboral</i>
Motivos de la elección de la profesión, Modelos, Características del sector, Significado de profesional, caminos para ascender, opinión acerca de la diferencia entre sexos.
Momento y condiciones en tres momentos distintos: inserción, estabilidad y promoción
Deseo de dejar de trabajo, Deseo de cambiar de trabajo, Motivos para cambiar el trabajo, Expectativas, Puesto ideal.
<i>Espacios de interacción</i>
Cómo afecta la profesión a la vida familiar y personal y viceversa.
Momentos en los que la entrevista siente que entran en conflicto.
El mejor puesto para formar una familia y la mejor relación familiar para la profesión.
Percepción de la diferencia (y/o desigualdad) con los hombres.

RESULTADOS

Elementos de la conciliación entre la vida familiar y laboral

Los principales elementos que interfieren en la conciliación de la vida familiar y laboral se agrupan en torno al trabajo remunerado y a la vida familiar y/o personal (ver tabla 2). Estos elementos son conceptos extraídos de las fuentes primarias, pero también han sido comparados con los indicadores normalmente observados en las fuentes secundarias.

En este sentido, las fuentes de información secundaria suelen hacer especial hincapié en las condiciones laborales. Las condiciones laborales más destacadas (que afectan a la decisión de ser madre cuando se es periodista en prensa diaria) son recogidas en el apartado “vida laboral” de la tabla 2. Sin embargo, además de las condiciones laborales, existen otros elementos relacionados con el funcionamiento del mercado laboral y la dinámica de la producción propios del sector y de la empresa para la que trabaja. Igualmente, las fuentes secundarias no suelen incluir otros aspectos de la profesión que sí se tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones personales o familiares y que se muestran como elementos relevantes en la conciliación de la vida familiar y laboral, al menos, en lo que concierne al periodismo en prensa. Estos otros elementos quedan incluidos en el apartado denominado “vida profesional”. Por supuesto, la producción, la vida profesional y la vida laboral son tres ámbitos interrelacionados.

Tabla 2. Determinantes de la relación entre el trabajo y la familia

Dimensiones		Elementos
Relacionados con el trabajo remunerado	Producción	Frecuencia de la producción, Autonomía en la producción
	Vida profesional	Noticias, Profesionalidad, Centralidad en el trabajo, Estereotipos
	Vida laboral	Mercado laboral, Tamaño de la compañía, Recursos, Puestos, Contratos, Control del horario
Relacionados con la familia		Relación con la pareja, Apoyo familiar, Renta familiar y preferencias personal sobre el tipo de relaciones que se desean establecer

A) Sistema de producción.

El sistema de producción de cualquier periódico determina el ritmo de trabajo del periodista. Proporciona, así, la estructura o entramado sobre el cual un periodista debe adaptar su día a día. Este escenario es el punto de partida para descubrir aspectos que intervienen en la conciliación cuando se trabaja en un periódico. En este sentido, destacan dos elementos estructurales: la frecuencia en la producción y la autonomía en el trabajo.

La frecuencia en la producción es diaria. Todos los días debe imprimirse un periódico, por lo que debe contener, todos los días, noticias. Además, el periodista tiene autonomía en el trabajo, lo que quiere decir que la noticia debe ser buscada y escrita por un solo profesional. Esta autonomía le proporciona flexibilidad pero también una gran responsabilidad e independencia, lo que implica ciertas limitaciones para ser sustituido por alguno de sus compañeros a lo largo de la jornada sin que se resienta su trabajo. Es decir, el periodista tiene autonomía pero también debe estar disponible. Como es de suponer, esta gran disponibilidad diaria afectará a su organización cotidiana.

B) *Vida profesional.*

Otras características específicas, que definen el periodismo en la prensa diaria, responden a elementos que construyen la identidad de la profesión ejercida en este ámbito específico. Se destacan las cuatro siguientes:

En primer lugar, las noticias tienen tres características que afectan indirectamente al equilibrio trabajo-familia: su cualidad efímera, el ser imprevisible y el valor que se deposita en ellas (son susceptibles de valoración).

Las dos primeras están relacionadas con la disponibilidad. Es decir, si la frecuencia de producción diaria y la autonomía implican disponibilidad, además, la naturaleza fugaz e imprevisible aumenta la vigilia del periodista en cualquier momento del día. También pautan la dinámica de la actividad, por lo que afecta a la disponibilidad.

El tercer elemento, el valor de las noticias, permite evaluar la profesionalidad. Si el periodista escribe una noticia de “gran valor” o “de envergadura” sin duda repercutirá en la consideración de la calidad de su trabajo. La importancia de la noticia se suele relacionar con el interés o el impacto que el acontecimiento puede causar a un grupo de personas. Igualmente influye el tipo de información o la sección, que dependerá del ámbito geográfico del soporte. Por ejemplo, en el caso de los periódicos locales, la sección “local” es la más importante. Es más, la valoración de una noticia se establece fundamentalmente por criterios subjetivos, basada en la experiencia periodística de quien tiene que juzgar el trabajo de la redacción. En consecuencia, la valoración de la noticia y el significado de profesional son productos generados y negociados por el grupo profesional. Este grupo profesional (o la profesión) exige una dedicación al periodismo completa.

En segundo lugar, si se continúa con el análisis, se detecta cómo la profesionalidad, además de firmar noticias de envergadura, se relaciona con tres aspectos más: honestidad, eficiencia y rigor. La honestidad es un principio ético (y moral). La eficiencia implica que los periodistas deben conseguir buenos resultados en el menor tiempo posible. El rigor al procesar la información proporciona calidad a las noticias, calidad que a su vez tiene dos características: el contraste y la precisión. Estas características están íntimamente ligadas a los dos escenarios de trabajo en la prensa diaria: la búsqueda de información que debe ser contrastada y se realiza por las mañanas, y la redacción de la noticia que debe ser precisa y se realiza por las tardes. En consecuencia, salvo la honestidad, las otras dos características de la profesionalidad también están ligadas a la organización del tiempo de un periodista.

En tercer lugar, la centralidad en el trabajo está íntimamente relacionada con el significado de "profesional" por parte de la periodista. Las mujeres entrevistadas transmiten obtener de su trabajo una gran realización personal por lo que, en términos generales, no desean cambiar de profesión aunque, en algunos casos, sí de condiciones laborales. Esta fuente de realización repercutirá en la toma de decisiones en torno a la familia y a la profesión.

En cuarto lugar, los estereotipos son los elementos más sobresalientes en las entrevistas efectuadas. El significado de "ser periodista" proviene de dos fuentes: 1. la individual (que conduce a la realización personal anteriormente nombrada) y 2. la grupal. La segunda fuente se refiere al grupo profesional al que pertenecen las mujeres entrevistadas. Pertenecer a un grupo supone que sus miembros deben responder a lo que se espera de ellos. Algunas de estas expectativas se definen a través del prototipo o modelo de periodista.

En este sentido se han detectado en las entrevistas tres estereotipos de periodista: "periodista de calle", "periodista de mesa" y "periodista vocacional". El primero es el "auténtico" periodista, ya que evoca elementos como el dinamismo, juventud y proximidad a la fuente o a la noticia. El segundo está relacionado con dos tipos de periodistas más: el profesional veterano que nunca ha ascendido (sin prestigio) o el periodista experimentado que sí ha ascendido (con prestigio). El primero suele ser rechazado por el grupo y el segundo, sin embargo, admirado. No obstante, todos deberían ser "periodistas vocacionales". Este tipo de periodista está bien valorado. Ahora bien, la principal diferencia entre un profesional vocacional o no vocacional es que, según el prototipo, el que es vocacional está dedicado al periódico "sin mirar el reloj". Esto tiene muchas implicaciones a la hora de conciliar con la familia, pues la

“vocación” está normalmente considerada como un indicador de profesionalidad medido a través de su principal característica: la dedicación.

En este punto se descubren las barreras no sólo estructurales para dedicar tiempo a la familia (como son los horarios o la naturaleza de la noticia) sino también las normativas, las cuales se entrelazan justamente con las primeras. En consecuencia, aunque un periodista tuviera la noticia de mayor envergadura del diario redactada a las tres de la tarde, estaría mal visto que se fuera antes del anochecer. Este análisis, además, desvela cómo algunas prácticas o rutinas de la profesión están pautadas por los estereotipos.

C) Vida laboral.

Tres escenarios describen la situación en la prensa diaria: el mercado laboral, la empresa (su tamaño y los recursos de conciliación) y el tipo de trabajo (o posición dentro del periódico).

El primer escenario a tener en cuenta es el mercado laboral, en concreto, la percepción que tienen las entrevistadas de este mercado, ya que influye en las decisiones que toman con respecto a su puesto de trabajo. Ellas perciben que el mercado laboral del periodista es fundamentalmente precario y competitivo. Estas dos características afectan a aspectos no laborales de dos formas distintas: en primer lugar, por las peores condiciones reales que deben soportar y las implicaciones de estas peores condiciones (trabajar muchas horas, peores contratos y sentirse insatisfecho después de algunos años de experiencia); en segundo lugar, porque al percibir que el mercado es muy competitivo, mantener su puesto de trabajo se traduce, en muchas ocasiones, en mayor dedicación (es decir, a cumplir con las expectativas del grupo profesional y con los intereses empresariales).

El tamaño de la empresa también influye en la dedicación. En este caso cuando se habla de tamaño de la empresa se está aludiendo a la estructura de los medios de comunicación. Es decir, en el ámbito regional no sólo hay periódicos con esta cobertura sino también diferentes ediciones. La forma de funcionar una delegación o de un corresponsal es diferente a una central. Así, la empresa afecta a la vida familiar o personal a través de los siguientes dos puntos: <1> la capacidad de reemplazar al personal y <2> las decisiones sobre los contratos de trabajo. Las mujeres entrevistadas perciben que las pequeñas empresas tienen menor capacidad para sustituir al personal y ofrecer contratos estables. De hecho, incluso algunos considerados corresponsales por parte de la central (que cubren una provincia) son en realidad pequeñas delegacio-

nes (con más de un trabajador) que, debido a esta consideración, tienen vetada su capacidad para hacer contratos (de cualquier tipo) lo que conduce a una alta rotación de personal.

En tercer lugar, los principales recursos de conciliación ofrecidos por los periódicos son los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Estos son: permiso de maternidad, trabajo a tiempo parcial, bajas temporales específicas o de larga duración.

Ante esos recursos existen las mismas barreras estructurales y normativas anteriormente mencionadas. La reducción de horas no es un recurso que se ajuste a la dinámica del trabajo periodístico en la redacción. Al ser un trabajo de gran autonomía, disponibilidad e individualizado, el periodista no cree que sea posible la reducción de jornada. Los aspectos normativos que limitan el disfrute de estos recursos se detectan cuando se plantean la posibilidad de solicitar la prestación por maternidad o una excedencia. El grupo ejerce una fuerte presión en los trabajadores. Las mujeres entrevistadas temen sentirse excluidas de la profesión si se ausentan una larga temporada de las redacciones.

En cuarto lugar, se han detectado ocho posibles puestos que son un referente para los periodistas. Todos ellos están relacionados con el periodismo en prensa excepto dos: secretaria y gabinete de comunicación. Las mujeres entrevistadas consideran que la situación ideal en la profesión es llegar a ser jefe de sección, pero exige aun mayor disponibilidad. En términos de equilibrio entre la profesión y la familia quizás la situación de redacción con contrato indefinido también sea más apropiada. De hecho, esta situación emerge como la ideal en muchos de los casos estudiados. El colaborador del tipo 2 procede de la figura anteriormente mencionada de colaborador. Esta figura normalmente no es deseada porque encubre una situación precaria que debería resolverse a través de la figura del redactor con contrato indefinido. Es decir, son periodistas integrados de hecho en la plantilla, pero con contratos por horas o pagados a la pieza. Además, las variantes entre el colaborador de tipo 1 (el verdadero colaborador) y los redactores, concluyen en puestos normalmente mal pagados y sin perspectivas de promoción. Todos los puestos detectados afectan a las actividades no profesionales o a la gestión del tiempo a través de dos condiciones: la estabilidad del contrato y la cantidad de horas de trabajo a realizar (ir a tabla 3).

Tabla 3. Puestos en el periódico según tipo de contrato y horarios

Sin control en horarios	Colaborador de tipo 2	Jefa de sección Redactora con indefinido
	Gabinete comunicación	Gabinete comunicación
Control de los horarios	Cierre Estudiante en prácticas Colaborador de tipo 1	Cierre
	Inestabilidad	Estabilidad

De todos modos, si la periodista tiene otra fuente de ingresos, la situación estable del redactor con contrato indefinido como situación ideal, desde la que se puede acceder a recursos de conciliación (aunque no sean utilizados), se vuelve relativa. De hecho, algunos puestos (i.e. *freelance*) tienen más características compatibles con la vida familiar que los redactores en indefinido. Por ejemplo, un *freelance* podría escribir las noticias desde casa. Así, la situación económica del hogar juega un papel relevante a la hora de tomar decisiones sobre la relación trabajo-familia.

En quinto lugar, el contrato estable facilita la relación trabajo-familia porque: 1. permite el acceso a medidas de conciliación (permisos, reducciones y bajas) y 2. proporciona más posibilidades de tomar decisiones de orden personal (planes a largo plazo). No obstante, cada puesto estable está condicionado por las demandas de la producción de cada periódico.

Finalmente, el aspecto del tiempo es el más importante. Las condiciones del tiempo son cinco: i. horas de trabajo (más de ocho diarias), ii. comenzar el trabajo alrededor de las 11 de la mañana, iii. trabajar por la mañana y por la tarde, iv. trabajar fines de semana y v. tener que adaptar los horarios a las necesidades de la producción. El redactor no tiene control sobre el tiempo. Curiosamente, puestos como jefe de sección, redactor indefinido, estudiante y colaborador disfrutaban de mucha autonomía, es decir, cada periodista es la pieza clave en el proceso de elaboración de la noticia, pero apenas tienen control sobre su tiempo. Esta falta de control es consecuencia de la naturaleza impredecible de las noticias, y de la creencia aceptada del periodista vocacional es igual al periodista entregado a su profesión. Además, este déficit en la gestión del tiempo es una de las principales causas de la incompatibilidad entre el trabajo y la familia o la vida personal.

D) Vida familiar.

Existen dos relaciones de tipo familiar que influyen en la posibilidad de gestionar la conciliación entre el trabajo y la familia que no difieren del conjunto español. Se trata de la pareja y de los padres.

Las mujeres entrevistadas destacan la importancia de tener una pareja que colabore. Más aún, la pareja debería también tener un horario flexible para poder adaptarse a los horarios de las periodistas, ya que sólo así, podría hacerse cargo de la familia.

Los padres, especialmente las madres, proporcionan apoyo económico, emocional y logístico a sus hijas. Ellas también cuidan a sus nietos principalmente cuando el periodista tiene una situación laboral “ideal” (redactora con contrato indefinido).

La renta familiar o situación económica de la familia es una condición de primer orden para la toma de decisiones relacionadas no sólo con el puesto de trabajo sino también con proyectos vitales futuros. Si queda garantizado un cierto nivel y unas condiciones de vida, entonces las preferencias personales serán las que preponderen en la decisión de tener el primer hijo. Estas preferencias suelen girar en torno al tipo de relación con la pareja que se desea tener y el tipo de relación materno-filial (o maternidad) que las periodistas quieren vivir.

Condiciones que afectan a la decisión de tener el primer hijo

Todos los elementos de la tabla 2 intervienen en la decisión de tener el primer hijo. Son factores y condiciones que están relacionados con la posibilidad de conciliar la vida familiar y la vida laboral. Estas condiciones han sido agrupadas bajo la denominación de “condiciones de situación” en la tabla 4.

Además, se detectan dos características socio-demográficas básicas que son fundamentales incluso para el mero planteamiento de tener un hijo. En primer lugar, está la ‘edad’. Esta variable saca a colación la posibilidad de que la maternidad a ciertas edades tiene riesgos para la salud de la madre y del bebé. En segundo lugar, se considera necesario o básico el <tener pareja>; lo que implica que la maternidad es el primer paso de la construcción de un proyecto familiar y no sólo de uno personal.

Los elementos anteriormente expuestos y estas características socio-demográficas se ordenan en un proceso lógico en la toma de decisiones que forman el itinerario más común de las condiciones para decir tener

el primer hijo (ver tabla 4). Este proceso también se ha extraído del planteamiento de la mayor parte de las entrevistadas. Se traen algunos ejemplos para ilustrar estos resultados.

Pues sinceramente, a veces me hago esa pregunta y supongo que en un futuro sí, aunque hoy, por el día de hoy no, aunque creo que por el trabajo, aunque no es por el trabajo, por mi situación personal, pero supongo que en algunos años sí (...) (27 años).

(...) yo en mi caso personal, bueno, no es porque sea periodista pero tampoco pensaba ser madre a los 25, yo tenía claro que sería madre a los 30, 31 a los, vamos, veía una meta muy lejana, que no, que no veo luz al final del camino (...) (26 años) (E11)

(pregunta: ¿te gustaría tener hijos?) Sí, pero más adelante, ahora no. Me gustaría tener hijos cuando tenga una estabilidad, ahora no, y por eso estoy trabajando, para poder tener esa estabilidad dentro de unos años (...). (23 años) (E13)

(...) pero si quieres criar a tus hijos y tener una cierta estabilidad emocional, tienes que dejar de trabajar en esto. (E14) Pues no lo sé. Por una parte sí y por otra no, o sea que no... tengo ahora una sobrina y vamos, me encanta, pero luego veo pfff, el, el... peso que es tener un hijo y digo: "¡madre mía!". (...) no sé, si tuviese otro trabajo un poquito más relajao (...) (tras la pregunta: ¿tú vives sola?) Sí, que sí, que a lo mejor si tuviera pareja, me lo plantearía de otra manera (34 años) (E16)

O sea, he tenido momentos de pensarlo, de darle vueltas (...) lo he descartado por completo, porque no podría llevarlo. No sabría llevar esto y tener un hijo por ejemplo.(39) (E20)

(...) Pero tú, aunque esté tu marido, pues tú quieres... quieres llegar a casa y quieres, no sé, quieres cumplir esa faceta tuya de madre (...) (E38)

El punto de partida de este itinerario es responder afirmativamente a la primera pregunta: "¿Me gustaría tener hijos?". Desde este planteamiento, ellas empiezan a evaluar la posibilidad de actuar ante cada condición. En primer lugar, se analiza la edad y el hecho de tener pareja. En segundo lugar, se valora si tiene garantizado un nivel de renta familiar con el que pueda hacer frente a una familia (incluida la vivienda). En tercer lugar, entran en juego todos los demás elementos aquí expuestos (cuadro gris) relacionados con la conciliación entre ambas "vidas". Curiosamente, en algunos casos, la acumulación de dificultades existentes en la conciliación, en lugar de posponer la acción, precipita la decisión.

DISCUSIÓN

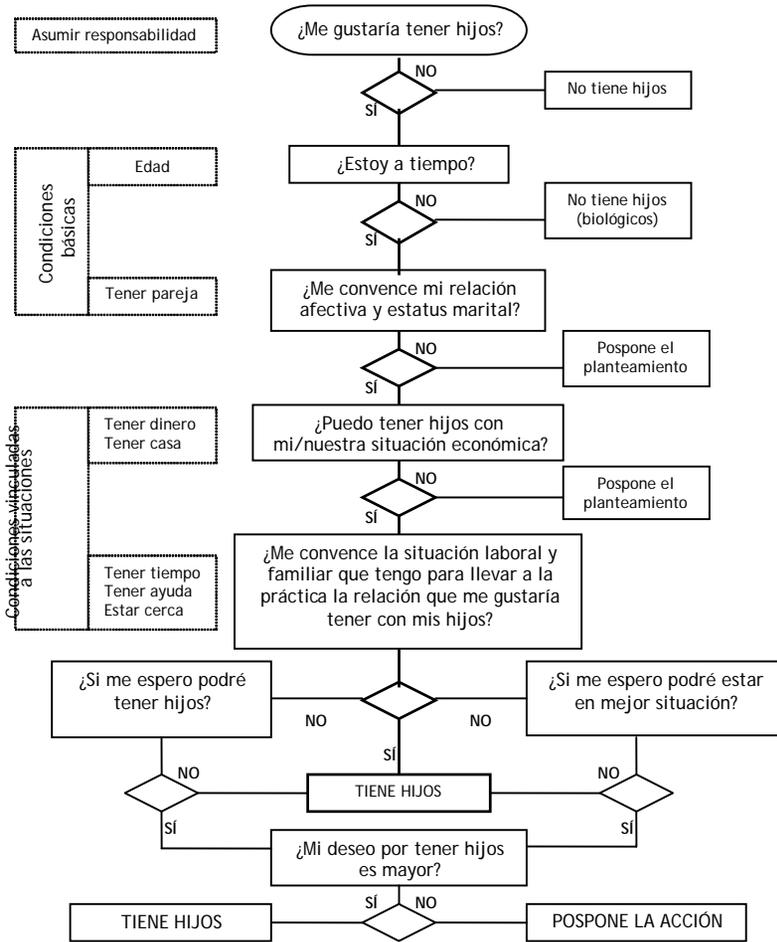
La maternidad es una decisión tomada desde el deseo de ser madre, pero no es algo espontáneo. Ser madre es un momento de cambio importante en la trayectoria vital. Tener hijos es el punto de partida más importante para la construcción de un proyecto familiar (Kertzer y Barbagli, 2003). El deseo de tener hijos conlleva a evaluar los recursos disponibles y a establecer mecanismos para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y la laboral.

Esta decisión necesita una estrategia de acción⁵ (Arendell, 1992), cuyo objetivo es la conciliación, y que se define por factores estructurales (i.e. condiciones de trabajo recursos, edad) y normativos (i.e. estereotipos, modelo organizacional, significado de la maternidad). En el caso de los periódicos del este de España, se detectan tres factores que dificultan la integración de la vida laboral con la familiar (e incluso personal) desde el ámbito productivo: 1. el sistema de producción (frecuencia, autonomía), 2. la vida profesional (e. g. significado de vocación, rutinas, creencias, estereotipos) y 3. las condiciones de trabajo. Todos estos elementos son fundamentales para comprender la decisión de tener hijos.

No obstante, aunque la maternidad puede llegar a ser la principal razón para cambiar ciertos aspectos de la vida laboral no siempre es el principal motivo. Por ejemplo, las periodistas entrevistadas cambian o les gustaría cambiar de trabajo porque la satisfacción o realización personal cae con los años. Entre otros motivos de insatisfacción se debe considerar que, en el ámbito local, la mayoría de las entrevistadas no pueden aspirar a un ascenso en su trabajo, pues los directivos de los periódicos son muy jóvenes.

Tabla 4. Itinerario más común de las condiciones involucradas en la decisión de tener el primer hijo

⁵ Arendell (1992: 156) define estrategia de acción como "una forma persistente de ordenar la acción a lo largo del tiempo"



Este estudio tiene sus limitaciones y fortalezas. En cuanto a las limitaciones, en primer lugar, la aproximación metodológica empleada no permite extrapolar al total de la población de periodistas aunque, a favor de esta investigación cabe advertir que, la muestra teórica es suficiente para responder el objeto de estudio y también comprende las características de la población más destacadas. En segundo lugar, el estudio se centra en

el ámbito local aunque, como fortaleza que contrarresta esta limitación, también ha tenido en cuenta otras investigaciones que han analizado periódicos a nivel nacional. Finalmente, el grupo observado son sólo mujeres aunque, según las estadísticas, el grupo analizado es el más experto en materia de conciliación entre trabajo y familia.

Estas limitaciones abren oportunidades de investigación. Por ejemplo, futuros estudios podrían adaptar sus objetivos a otros medios y áreas geográficas. También, podrían analizar el punto de vista de los hombres y/o de los directores de periódicos. En este sentido, la mejor contribución de este estudio es subrayar las características específicas del periodismo que intervienen dificultando la conciliación de la vida laboral y familiar (y personal). Estos resultados son conceptos que podrían ser usados como indicadores en una futura investigación. Además, estas observaciones contribuyen al debate de la conciliación desde, al menos, tres puntos de vista: salud, productividad e igualdad.

Desde la salud, hay una estrecha relación entre el desequilibrio trabajo-familia (y el conflicto trabajo-familia) y la calidad de vida (Greenhaus, 2003). Esta asociación se realiza desde varios aspectos, por ejemplo, el alto estrés psicológico o la baja satisfacción laboral (Eby, 2004). Estas interferencias provocan que las periodistas deseen cambiar de trabajo (Boles y Hair, 1997; Scandura y Lankau, 1997) o que tengan ciertos problemas como fatiga o irritabilidad. Además, Friedman y Greenhaus (2000) también encuentran que el apoyo familiar eleva la calidad de vida, cuestión que se detecta en este estudio, como por ejemplo, sería el compartir las responsabilidades del cuidado con la pareja.

En segundo lugar, desde un punto de vista económico, el desequilibrio (y conflicto) entre la vida laboral y familiar (y sus consecuencias) implica unas pérdidas de productividad estimadas en 40 billones de dólares al año, por el estrés laboral ocasionado (Capuzzi, 1995). Esta reflexión podría ser el comienzo de una investigación en el sector específico de los medios de comunicación a la luz de los resultados obtenidos en este estudio.

Finalmente, debería ser cuestionado el cumplimiento del principio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estos periódicos. La división del trabajo en función de género es aún fuerte en España. Ciertamente, el equilibrio entre trabajo y familia afecta positivamente tanto a mujeres como a hombres, aunque el desequilibrio trabajo-familia afecta negativamente a más mujeres que a hombres, debido a los roles que le son adscritos. De hecho, los informes internacionales (Ziamou, 2000; Peters, 2001) hablan del modelo organizacional de los periódicos como un modelo patriarcal y un obstáculo económico. Los resultados de esta investigación no conducen a afirmar que existe el modelo patriarcal en la organización,

pero sí se detecta en la percepción y en el miedo transmitido por las entrevistas. En este sentido, y como reto futuro, la investigación debería dirigirse a encontrar soluciones eficaces a estas situaciones.

A la luz de estas consecuencias, las futuras líneas de investigación deberían profundizar en la posibilidad de cambiar aspectos específicos de las empresas. De hecho, al menos en este estudio, las políticas de conciliación generales no funcionan. El periódico debe sentarse a negociar recursos de conciliación apropiados o adaptados a la dinámica de la producción de la edición continua. Otra posible solución es otorgar a los periodistas un mayor control sobre su tiempo. Es decir, un camino a seguir para facilitar la conciliación es la deconstrucción y reconstrucción de la organización temporal de los periódicos, fundamentalmente, en lo que concierne a las expectativas del rol definidas por los estereotipos. La clave de este cambio es la eficiencia (la producción en el menor tiempo), pues ser eficiente en el trabajo no parece ser un elemento perturbador de la conciliación con la vida personal y familiar, sino todo lo contrario. Con todo, esta solución implica necesariamente la participación de las empresas en la implementación de medidas que fomenten otra imagen de la profesionalidad. Necesita un cambio en la filosofía empresarial y en la cultura profesional. Y, en este sentido, el camino promete ser largo.

BIBLIOGRAFÍA

“Censo de Población y Viviendas” en INE (Instituto Nacional de Estadística, National Institute of Statistics) (database Online) [Juny, 2004] disponible en <<http://www.ine.es>>.

“Encuesta de empleo del tiempo” (Time Use Survey) en INE (Instituto Nacional de Estadística, National Institute of Statistics) (database Online) [Juny, 2005] disponible en <<http://www.ine.es>>.

“Encuesta de estructura salarial” (Structure of Salary Survey) en INE (Instituto Nacional de Estadística, National Institute of Statistics) (database Online) [May, 2005] disponible en <<http://www.ine.es>>.

“Encuesta de población Activa” (Active Population Survey) en INE (Instituto Nacional de Estadística, National Institute of Statistics) (database Online) [May, 2005] disponible en <<http://www.ine.es>>.

“Indicadores Demográficos Básicos” (Basic Demographic Indicators) en INE (Instituto Nacional de Estadística, National Institute of Statistics) (database Online) [May, 2005] disponible en <<http://www.ine.es>>.

Albornoz, Luis A. (2002): “La prensa diaria y periódica: pionero pero problemático salto on line”. En E. Bustamante (coord.): *Comunicación y Cultura en la era digital. Industrias, mercados y diversidad en España*. Barcelona: Gedisa; pp 141-178.

- Arendell, Terry. (1992): "After Divorce: Investigations into Father Absence". *Gender and Society*, 6(4):562-586
- Boles, J.S., Johnston, M. W., y Hair, J.F (1997): "Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Interrelationships and effects on some work-related consequences", *Journal of Personnel Selling and Sales Management*, 17: 51-52;
- Canel, Mª José., Rodríguez, Roberto y Sánchez, José (2000): *Periodistas al descubierto. Retrato de los profesional de la información*. Madrid: CIS, Opiniones y Actitudes
- Cantalapiedra, Mª José, Coca, César y Bezunartea, Oza (2000): *Situación profesional y laboral de los periodistas vascos*. Bilbao: Asociación de periodistas de Bizkaia
- Capuzzi, J. (1995): "More stress for women? Here's help". *Business Philadelphia*, 6,
- Carter, Cynthia, Branston, Gill y Allan, Stuard. Eds (1998): *News, Gender and Power*. London: Routledge
- Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (1998): *Los profesionales de los medios de comunicación*. Estudio 2306, diciembre 1998- febrero 1999. Madrid: Autor;
- Díaz Nosty, Bernardo (2001). *Informe Anual de la Comunicación 2000-2001. Estado y Tendencias de los medios en España*. Madrid: Grupo Zeta
- Eby, Lillian T., Casper, Wendy J., Lockwood, Angie, Bordeaux, Chris y Brinley, Andi. (2004): "Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)", *Journal of Vocational Behavior*, Monograph
- Echeverri, Ana (1995): *Recursos Humanos en la empresa informativa*. Salamanca: Universidad de Salamanca
- Elgueta, Álvaro (2003): "La percepción social de los periodistas y de los medios de comunicación en España" Ph. D. diss. University of Navarra. España. Jefatura del Estado. 1999. Ley de la Conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999, 5 noviembre). BOE 266, 6 de noviembre de 1999: 38934-38942
- European Communities (2004): *Eurostat Yearbook 2004. The Statistical Guide to Europe*. Luxemburg: Author
- European Communities (2004): *Series of Basic Demographic Indicators. European Communities. Eurostat Yearbook 2004*.
- Friedman, Stewarts. D. y Greenhaus, Jeffrey H. (2000): *Work and Family - allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford: University Press
- García de Cortázar, Marisa y García de León, Mª Antonia (2000): *Profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en los medios de comunicación*. Madrid: CIS

- Glaser, Barney. G y Strauss, Anselm. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. (3rd Ed.). New York: Aldine de Gruyter
- González, M^a José y San Miguel del Hoyo, Begoña (2002): "El método biográfico en el estudio de las desigualdades sociales", *Revista Internacional de Sociología*, n^o 33, pp 115-132
- Greenhaus, Jeffrey H. (2003): *Work-Family Conflict*. *Women's Studies Research Center of Brandeis University*, (paper presented at 1st Annual Invitational Journalism-Work/ Family Conference, 2002) [dic-2003] disponible en <<http://www.bcfwp.org>>.
- Greenhaus, Jeffrey. H. y Beutell, Nicholas. J. (1985): "Sources of conflict between work and family roles", *A. of Management Rev.*, 10:76-88;
- Institut Opina (2000): *El perfil profesional. Informe Investigació Col.legi de Periodistes de Catalunya*. Barcelona: Col.legi de periodistes
- Instituto de la Mujer (1999): *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y As. Sociales
- Kertzner, David I. y Barbagli, Marzio comps. (2003): *Family Life In the Twentieth Century*. Yale: Yale University Press.
- López, Xose y Túñez, Miguel. coord. (2000): *Condicions laborais e actitudes profesionais nos medios de comunicacion: ponencia de comunicacion*. Santiago de Compostela: Consejo da Cultura Gallega D.L
- Madoo, Patricia y Niebrugge-Brantley, Jill. (2002) "Teoría feminista contemporánea". En Ritzer (ed): *Teoría Sociológica Moderna*. (5th. Ed.). Madrid: McGrawHill, pp 379-441
- Merayo, Arturo. dir. (2001): *Radiografía de la profesión periodística en Salamanca*. Valladolid: Asociación de periodistas
- Millerson, Geoffrey. L. (1964): *The Qualifying Association: A Study in Professionalization*. London: Routledge and Kegan Paul
- Ortega, Felix y Humanes, M^a Luisa (2000): *Algo más que periodistas. Sociología de una profesión*. Barcelona: Ariel
- Parasuma, S y Simmers, C. (2001) "Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study". *Journal of Organizational Behaviour*, 22 (2001): 551-568
- Peters, Bettina (2001): *Report Equality and Quality: Setting Standards for Women in Journalism. IFJ Survey on the Status of Women Journalists*. Bruselas: IFJs
- Pizarroso, Alejandro (1992): *De la Gaceta Nueva al Canal Plus: breve historia de los medios de comunicación en España*. Madrid: Editorial Complutense
- Poelmans, Steven (2001): *Individual and Organizational Issues in Work-Family Conflict*. Research Paper 444, Barcelona: IESE
- Scandura, Terri. A. y Lankau, Melenie. J. (1997): "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational

- commitment and job satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, 18 :377-391
- Smith, Dorothy (1987): *The Everyday World as problematic: A feminist sociology*. Milton Keynes: Open University Press
- Smith, Dorothy (1990): *The Conceptual Practices of Power: A Feminist Sociology of Knowledge*. Boston: Northeastern University Press
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (1990): *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. (2nded). London: Sage
- UNDP (2004): *Report Human Development Report. Cultural Liberty in Today's Diverse World*. New York: Author
- Valles, Miguel S. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis
- Valles, Miguel S. (2002): *Entrevistas cualitativas*. Madrid: CIS, Cuadernos metodológicos
- Weaver, David. ed. (1998): *The Global Journalist*. New Jersey: Hampton
- Wert, Ignacio y Rodríguez, Teresa (1990): *El periodista español: un retrato sociológico*. Madrid: Demoscopia
- Ziamou, Theoroda (2000): *Report Women Make The News: A Crack In The 'Glass Ceiling'?*, París: Unesco.

•

Natalia Papí Gálvez es profesora en la Licenciatura de Publicidad y Relaciones Públicas de la Universidad de Alicante. Su formación en estudios de género comenzó en el año 1999 tras conseguir una beca de investigación de la Dirección General de la Mujer (Valencia). En el 2000 le fue concedida la beca de Formación de Personal Investigador por la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Se doctoró en el año 2004 con *cum laude* por unanimidad con la tesis doctoral *Conciliación de la vida Familiar y Laboral en la Prensa Diaria de la Comunidad Valenciana: El "Punto de Vista" de las mujeres*. Tiene casi una docena de publicaciones relacionadas con esta especialidad. Además, ha participado en más de media docena de investigaciones del plan nacional I+D+I, todas ellas con perspectiva de género. Actualmente dirige uno de estos proyectos de investigación cuya temática gira en torno a la sensibilización y a las políticas de conciliación. E-mail: Natalia.P@ua.es.

