

ENTREVISTA A LUCÍA MARTÍNEZ ODRIUZOLA, PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN VASCA DE PERIODISTAS¹

Diana Rivero Santamarina²

“Los medios de comunicación deberían establecer sistemas objetivables de selección del personal”³

Lucía Martínez Odriozola, nacida en Getxo en 1958, formó parte de la primera promoción de Periodismo de la Universidad del País Vasco en 1983. Una década después se incorporaba a la plantilla docente del Departamento de Periodismo II, donde imparte las asignaturas Géneros Informativos y Reportерismo. Durante dos mandatos formó parte del equipo decanal de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.

Se define a sí misma como feminista y periodista. En su currículum se comprueba cómo ambas facetas han marcado su trayectoria profesional y vital. Presidenta de la Asociación Vasca de Periodistas desde 2006, ha realizado en su seno una ardua labor para concienciar sobre la responsabilidad social de los medios en la construcción de la igualdad. Comprometida con su profesión y con el principio de igualdad, ha sido Coordinadora de la Red Internacional de Periodistas con Visión de Género y fue vicepresidenta primera de la Federación de Asociaciones de Periodistas de España (FAPE), coincidiendo con la primera presidencia de una mujer en la Federación, Magis Iglesias.

¹Fecha de recepción: 14/07/2013

Fecha de aceptación: 16/07/2013

²Profesora Ayudante, Departamento de Periodismo II, Universidad del País Vasco, Bilbao, España; ✉ diana.rivero@ehu.es.

³ El estudio sobre la situación de las periodistas en el País Vasco indica que ellas se licencian más y que se encajan menos en el mercado laboral

Fundadora de la revista *Pikara magazine*. Actualmente, también imparte conferencias en distintas Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia y realiza colaboraciones con el diario *El Correo*.

La entrevista se realiza a partir de la finalización del estudio: “La situación profesional de las periodistas en los principales medios de comunicación del País Vasco”. Este trabajo investigador ha consistido en recopilar datos de licenciadas y licenciados en Periodismo por la Universidad de El País Vasco en la última década. Posteriormente, se procedió al estudio de la composición de los tres estamentos – redacción, mandos intermedios y órganos directivos– de los principales medios de comunicación del País Vasco⁴. Una vez obtenidos los datos cuantitativos, se formaron tres grupos de discusión para proceder al análisis y valoración de los resultados. El primer grupo lo integraron mujeres periodistas que actualmente se encuentran fuera del mercado laboral periodístico; el segundo, mujeres y hombres periodistas en activo, con una trayectoria profesional superior a diez años; y el tercero, mujeres y hombres periodistas en activo, con menos de diez años en la profesión.

Según datos del estudio referido en el párrafo anterior, el 66% de las licenciadas en Periodismo son mujeres, sin embargo el 66% de la plantilla de las redacción está constituida por hombres. Pese a esta realidad, ninguna persona en los grupos de discusión mencionó la desigualdad de oportunidades como un problema de la profesión periodística. ¿Qué se puede hacer para que la igualdad sea percibida como una cuestión sobre la que merece la pena insistir?

Hay que contrarrestar esa idea, porque no es cierta y, además, es injusta. Hay que preparar a las y los jóvenes estudiantes para afrontar esa situación, es decir, enseñarles a identificarla para que puedan minimizar sus efectos.

Aquí hay dos cuestiones. Por un lado, las estudiantes de Periodismo, conscientes de que se les requerirá algo más, continúan su formación. Quizá ellos como no tienen

esa conciencia de que van a encontrar obstáculos en el acceso a la profesión, no refuerzan ni prolongan la etapa de formación.

La otra cuestión es la que se refiere a por qué ellos llegan más a las redacciones: porque los sistemas de selección están totalmente masculinizados. Es el personal de la propia redacción, a través de los jefes, el que establece quién accede a la redacción, quién prospera en la jerarquía de la empresa. Y en este sentido, ellos tienen unas claves en las que las mujeres se manejan peor. Además, ellos muestran una clara predilección por elegirse a sí mismos.

En los tres grupos, pese a sus diferencias sociolaborales, se identificó la maternidad como el mayor obstáculo para el acceso de las mujeres a los medios de comunicación con vinculación contractual. ¿Cómo lo valoras?

En estos años de democracia y de lucha por la igualdad se están intentando alcanzar cotas de mayor justicia, pero no se logran. Es más, cada año, no solo no mejora esta situación sino que, por el contrario, empeora.

La maternidad afecta a algo que se desarrolla en el ámbito de las decisiones personales, íntimas, ligadas a la felicidad y a la familia. Y, además, como sociedad nos va mucho en ello, por lo tanto, lo que tenemos que hacer es implantar leyes que les obliguen a ellos a tomarse una licencia para la crianza. Hay que legislar. Hay un momento en el que la mujer está físicamente implicada y que pueden ser las dos últimas semanas del embarazo, el parto y la recuperación, pero a partir de ahí la licencia para el cuidado puede recaer sobre el padre. Estamos viendo como los países de Europa en los que se han alcanzado mayores cotas de igualdad, las leyes obligan a los hombres a coger su licencia.

En el caso español, en el que tiene que elegir uno de los dos progenitores, elige mayoritariamente la mujer. Los casos en los que es el padre se acoge a la licencia de paternidad no llegan al 5%. Debería ser obligatorio que ambos se repartiesen el tiempo de la licencia, por ejemplo, dos meses para cada uno.

Si uno de los dos decidiese no beneficiarse de la licencia para la crianza, ¿se perdería o se cedería?

No se trata de perder o ceder la licencia para la crianza, porque podría haber empresas que presionasen para provocar una renuncia a ésta. Se tiene que coger para que no pese sobre nadie como un nubarrón, ni cierto ni incierto. Así, el miedo a perder el empleo que experimentan algunas mujeres al quedar embarazadas estaría injustificado.

Es un miedo que tenemos porque hemos asumido que habrá trabas a la maternidad....

Sí, y además está teniendo unas repercusiones notables sobre el índice natalidad. En el País Vasco, por ejemplo, actualmente no garantizamos el relevo generacional con nuestro índice de natalidad. No nos reproducimos lo suficiente.

Algunas periodistas participantes comentaron, incluso, que cuando pedían derechos relativos a la maternidad, se las tildaba de “feministas” como una forma de ofender. ¿Cómo valoras que desde algunos medios de comunicación utilicen estas técnicas?

Me parece que esto debería haberse erradicado a principios del siglo XIX. El hecho de que alguien desprecie el feminismo es un síntoma clarísimo de machismo, a ellos nadie les dice: “ya está el machista este con lo de siempre”. Me parece que los sindicatos deberían tomarse este asunto muy en serio. Lo que ocurre es que la sindicación en los medios de comunicación es muy baja y, la verdad, siempre parecen tener prioridades más importantes que lograr la igualdad. Debería existir una corriente dentro de las redacciones que suprimiese toda manifestación machista, porque es crucial que los pensamientos contrarios a los derechos humanos no se expresen públicamente.

Los datos de la investigación muestran que el número de mujeres en radio y televisión es más equilibrado. Las y los participantes consideran que se debe a la tiranía de la imagen, es decir, a la idea de que para triunfar hay que ser guapa. Pero, además, esa belleza hace que se cuestione la valía de las mujeres como si su físico fuera su único mérito. ¿Esto preocupa a la profesión?

Este sería claramente el caso de Sara Carbonero. En primer lugar, hay que dejar claro que una mujer por muy guapa que sea no prospera si no tiene talento. Primero va el talento, si bien es cierto que el talento se reconoce antes en aquellas mujeres que son más bellas. En la televisión esto pasa de forma llamativa, y nos podemos encontrar que forman equipo una mujer muy guapa con un hombre objetivamente feo.

Hay muchos hombres que si fuesen mujeres no estarían ahí...

Evidentemente, sin ninguna duda, porque no responden a los cánones de belleza. Las periodistas en televisión tienen que tener talento y además ser bellas dentro de unos cánones muy determinados, con un físico y una edad concretos. Una mujer tiene que ser atractiva y joven. Estamos viendo que aquellas mujeres que no son jóvenes sólo prosperan en las televisiones públicas. Y además sobre ellas siempre pesa la amenaza de que “vendrá una joven y me quitará el trabajo”.

¿Qué se puede hacer para que no se produzca?

Esto es una isla en el mundo. En el resto de los países, los periodistas de referencia suelen ser gente de edad. En España no. En la televisión estadounidense es muy común encontrarse a personas de setenta años al frente de los informativos. Y sucede lo mismo en los países europeos, donde no se valoran tanto ni la belleza ni la juventud.

En una entrevista mantenida en el marco de esta investigación, el 14 de septiembre de 2011, con el entonces Subsecretario de Estado para la Promoción del Empleo en Igualdad comentaba la intervención de los poderes públicos en una cuestión tan subjetiva...

Quizá no deba producirse una intervención pública, pero sí una intervención sindical o ciudadana.

¿La creación de un observatorio del funcionamiento interno de medios actuaría como elemento disuasorio de estas prácticas?

Yo creo que no surtiría efecto porque tenemos una sociedad extraordinariamente amnésica, de un día para otro se nos han olvidado cosas importantísimas. Hemos comprobado que la autorregulación en España no ha dado resultado. Ha habido muchos intentos de que las empresas se autorregulen, desde organismos de rango autonómico, como el consejo audiovisual de Cataluña o de Andalucía, y han dado dudosos resultados. Claro ejemplo de ello son las sentencias de la Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología de la FAPE, que son muy interesantes pero no de obligado cumplimiento.

Las empresas, sobre todo la televisión, se mueven por unos objetivos muy distintos a los de la profesión periodística y para conseguirlos pasan por encima de cualquier cosa.

EITB, radiotelevisión pública vasca, publicó en su web el organigrama directivo a principios de 2012. A pesar de tener la obligación de respetar la Ley de Igualdad, los porcentajes mostrados eran 80% de hombres y 20% de mujeres. ¿Cómo puede producirse esta situación?

No es el único ejemplo en el que no se cumple la ley y no pasa absolutamente nada. La mayor parte de los casos en los que se incumple la legislación con impunidad están relacionados con cuestiones de igualdad, pero no solo de igualdad de género, también de igualdad entre razas. De hecho, el racismo es un delito no perseguido. Se puede hacer apología del racismo y nadie interviene hasta que se produce un delito de agresión.

¿Quién vela por el cumplimiento de la Ley de Igualdad?

¿A quién ponemos a cargo del almacén? Ponemos al ladrón a cargo del almacén. Desde luego si quien tiene que vigilar el cumplimiento es el propio organismo autonómico del cual financieramente depende pues... Además, el propio Gobierno también incumple sistemáticamente la Ley de Igualdad. En el momento en el que salimos del Cuadro de Consejeros, observamos que la presencia de mujeres disminuye.

Asimismo, se ha de abordar la cuestión de que en cuanto encuentran una disculpa a que las mujeres no quieran acceder a determinados cargos, tiran la toalla. En esos casos, se debe analizar la razón por la cual las mujeres no acceden a ellos, e incidir sobre sus causas, en lugar de resignarse. Porque si verdaderamente tuviésemos que resignarnos a la comisión de delitos, podríamos, por ejemplo, resignarnos a no luchar contra el asesinato.

En definitiva, sí, podemos hacer mucho, podemos hacer cumplir la ley.

¿Qué organismo sería el más adecuado para quedarse a cargo del almacén?

Yo creo que un Gobierno está concebido para cumplir la ley. Bastaría con que la Consejería de Cultura, en el caso del Gobierno Vasco, quisiera verdaderamente aplicar la ley. Y, si no puede en primera instancia, que analice cuáles son las razones por las que hay tan pocas directoras dentro de EITB e implantar los elementos correctores pertinentes. Se necesita, sobre todo, querer hacerlo.

Uno de los problemas para el ascenso profesional de las mujeres se deriva de la conciliación. Y es que a las largas jornadas del estilo de vida periodístico se suma el presencialismo. La exdirectora de Emakunde hasta el pasado enero, María Silvestre, sugería la implantación de sistemas objetivos de medición de la productividad. ¿Sería viable?

Los medios de comunicación deberían establecer sistemas objetivables de selección del personal. Debería hacer públicos cuáles son exactamente los criterios por los que se elige a una persona por encima de otra. Y no vale perpetuar esa práctica subjetiva de “me ha causado mejor impresión”. Emakunde trabajó en una guía de selección no discriminatoria. Yo lo que sé es que en los medios de comunicación generalistas más importantes del País Vasco esta guía no se aplica. Si la aplicaran, lo harían público.

Un buen procedimiento consistiría en objetivar los sistemas de selección con la supervisión y asesoramiento de una persona experta en estas cuestiones.

En una redacción se puede saber exactamente el tiempo que cada cual dedica a trabajar. Esto no es una cuestión de opiniones, de que alguien es mejor que alguien. Un jefe se mete en el ordenador de la redacción y sabe la cantidad de horas que ha invertido alguien en un texto, los cambios que ha realizado, el número de primicias que trae y cuántas primeras páginas ha publicado. Se sabe estadísticamente cuántas noticias y de qué extensión publica cada cual. Esto es estadística pura. Y si lo saben, ¿por qué no lo usan con estos objetivos?

Y, ¿medidas que ayudan a la conciliación como el teletrabajo?

Cuando se produjo la alerta por la gripe A, desde las redacciones se hicieron planes de quiénes era realmente imprescindible que acudiesen a la redacción y quiénes

podrían trabajar en iguales condiciones desde casa. Esto permite pensar que el teletrabajo es viable.

Otro problema para la promoción de las mujeres es el espacio de toma de decisiones, que suelen ser espacios informales en los que ellas no están. Por ello, planteamos a las y los participantes como posible solución la implantación del sistema de cuotas. ¿Cuál es tu opinión sobre estas medidas?

Es una medida importante, pero no la única. Aquí el machismo y el patriarcado han hecho muy bien su tarea. Miramos muy mal el sistema de cuotas solo cuando éstas favorecen a la mujer. Sin embargo, nos parece normal que haya una cuota sobredimensionada de hombres en muchos espacios. Nada nos hace sospechar que algo debe de haber tras el hecho de que una directiva de diez personas, nueve sean hombres. ¿Qué puede haber detrás, que las mujeres no saben, no pueden, no están preparadas? A mí francamente me cuesta muchísimo pensar que en una sociedad como la actual se pueda sustentar la idea de que si la mujer no llega a determinados sitios es porque no está preparada. Habrá otras razones. Ellos tienen un sistema de cuotas que llevan practicando desde hace siglos y que les beneficia.

¿Cuáles son esas razones?

No suele haber problemas cuando la cuota no es limitada, pero cuando lo es, ellos notan que la presencia de la mujer los desplaza, no a todos, solo a aquellos que están menos preparados que las mujeres. La presencia de mujeres muy preparadas desplaza a hombres no preparados. Y ese “quítate tú para ponerme yo” es una cosa que no agrada, por ello atacan el sistema de cuotas. No tienen en cuenta que la mujer para entrar ahí tiene que aportar un plus, que muchos de ellos no aportan casi nunca, y esto les ofende.

Por otra parte, las decisiones se toman en espacios informales donde se crean alianzas muy importantes. Sabemos que en aquellas empresas que han sido premiadas

por su funcionamiento, el sistema de ascenso dentro de la cadena está totalmente objetivado. Cuando esto se aplica, ellas tienen las mismas posibilidades de ascenso que ellos. Y está claro que cuando las mujeres encuentran ese terreno en el que la decisión se toma con el sistema del biombo⁵, no solo ascienden igual que los hombres, sino que ascienden en mayor medida.

En los grupos se intentaron analizar las consecuencias de una escasa presencia de mujeres en los puestos de decisión. Se ha destacado la falta de visión femenina, así como que las pocas mujeres que acceden a dichos puestos, lo hacen empleando roles masculinizados y así nada cambia. ¿Estás de acuerdo?

La gran presencia de mujeres en las redacciones de los medios de comunicación tendría que verse reflejada en los cuadros medios en la misma proporción y, sin embargo, esto no se produce. Cuando una mujer avanza en una redacción es porque asimila los códigos masculinos de ascenso. Como idea a mí me parece extraordinariamente desasosegante el hecho de que o te comportas como ellos o no puedes ascender. Las empresas periodísticas tienen un compromiso social clarísimo y, además, en algunos aspectos ese compromiso lo han ejercido con una gran responsabilidad. Estoy pensando, por ejemplo, en casos de terrorismo. No lo podemos llevar al terreno de la igualdad. Porque ahí es cierto que no se están comportando con el compromiso ético que sería exigible. Deberían hacer una reflexión para intentar ser empresas que respondan a las necesidades y exigencias de su tiempo. La empresa que está muy masculinizada y que incurre en actitudes machistas, pierde un potencial muy importante, el que un 50% de la población puede ofrecer a esa empresa. Esto es muy importante, no solo en relación a la sensibilidad femenina, también en relación a cuestiones que atañen a la calidad, cuanto más gente altamente cualificada emplees, mejor te funcionará la empresa. En la actualidad, el desaprovechar parte del potencial

¹ Es un sistema utilizado en conservatorios y orquestas de música para la selección de intérpretes. La audición se realiza tras un biombo y, así, el jurado no sabe el sexo de la persona que evalúa. Este sistema favorece a las mujeres.

humano de las empresas, afecta a las audiencias, que lo notan y responden. Hay audiencias exigentes que son grandes minorías.

En ninguno de los grupos se ha mencionado la pérdida de talento. ¿A qué puede deberse que no lo perciban?

Posiblemente porque no le dan importancia o porque se consideran ellos extraordinariamente talentosos. Lamentablemente, no son conscientes de ello.

Desde los grupos se proponía la integración de personas que trabajen y asesoren en igualdad dentro de los medios ...

He comprobado que las empresas periodísticas y sus profesionales son extraordinariamente remisos a formarse en otras cuestiones, sobre todo, en aquellas hacia las que previamente hay un ambiente colectivo de desprecio, como puede ser las relacionadas con la igualdad. Las empresas periodísticas se han dotado a sí mismas de asesores económicos, legales o idiomáticos, por ejemplo. Sin embargo, hay otros temas que siendo tan importantes y estando la sociedad tan sensibilizada a ellos no les conceden importancia. Tenemos una redacción cuyo objetivo es hacer las cosas bien, ofrecer a sus audiencias la mejor información posible. Sin embargo, hay cosas en las que se falla reiteradamente. Y se falla una y otra vez sin reflexión previa porque no tienen establecido un canal que les permita detectar que están cometiendo determinados errores. Hay informaciones de primera y de segunda categoría. Hay cuestiones que les parecen más impermeables, que no son de importancia capital.

Desde la asociación, ¿qué se puede hacer?

En el País Vasco, tradicionalmente no hay una tendencia al asociacionismo. Es una contradicción porque la sociedad vasca, que dispone de muchos organismos, está

muy estructurada civilmente. Sin embargo, la profesión periodística no ha demostrado mucho interés en organizarse.

Ahora que se va a crear el Colegio Vasco de Periodistas, ¿qué repercusiones tendrá en este tipo de cuestiones?

Un colegio es una organización pública, no un organismo privado como es una asociación. Así que a partir de diciembre, cuando se cree el colegio, tendremos más peso para realizar más cosas que las que se hacen actualmente.

No existe un grupo de mujeres dentro de la asociación, como ocurre en otras comunidades...

No ha habido nunca una demanda. En otras organizaciones sí que se ha producido ésta. Como junta tenemos dificultades para cumplir la Ley de Igualdad pero, en nuestro caso, porque la constituimos muchas mujeres. Yo, como presidenta, y las restantes mujeres de la junta, tenemos un compromiso claro en materia de Igualdad. También ellos, no me cabe ninguna duda, y por eso no ha surgido la demanda.

Además, ¿puede ser que el hecho de que las mujeres periodistas reclamen por separado refuerce la idea de que la igualdad solo las compete a ellas?

Las redes españolas de periodistas con perspectiva de género son exclusivamente femeninas. Sin embargo, en muchas otras regiones del mundo este tipo de redes la componen mujeres y hombres.

Hay sociedades en vías de desarrollo en las que las mujeres tienen que agruparse para realizar ciertas reivindicaciones porque si no ellos les “comen la tostada”. Pero no es el caso del País Vasco, donde desde 2004 tenemos una Ley de Igualdad que nos ampara, la primera del Estado.

Una última recomendación como mujer comprometida y periodista combativa...

La reivindicación de la igualdad supone una lucha larga y pacífica por los derechos humanos y, por ello, no debería retraernos.