

Violències masclistes contra periodistes

Com impacten en les dones en la professió
i condicionen l'exercici del periodisme a Catalunya

I N F O R M E

mèdia.cat
observatori crític dels mitjans



Aquest informe l'ha elaborat Mèdia.cat, l'Observatori Crític dels Mitjans impulsat pel Grup de Periodistes Ramon Barnils, amb el suport de la Fundació Catalunya - Fons per a la Defensa dels Drets dels Catalans.



Redacció: **Meritxell Rigol**

Correcció: **Llengua de Foc**

Disseny i maquetació: **FàbricaGràfika.com**

Il·lustració de portada: **Anabel Alfonso**

Edita: **Grup de Periodistes Ramon Barnils,**
desembre de 2024



Meritxell Rigol. Periodista. Actualment, a la redacció de la *Directa*. Ha codirigit els documentals 'Cuidar entre terres' (2019) i 'Viure la mort' (2024). A **Mèdia.cat**, coordina l'Observatori de Violències Masclistes.



Aquesta obra està subjecta a la llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 de Creative Commons. Si voleu veure una còpia d'aquesta llicència, accediu a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

Amb el suport de:



SUMARI

1. INTRODUCCIÓ	4
Explorar l'abast dels casos i les respostes col·lectives	
2. METODOLOGIA	7
Resum de la mostra	8
3. ANÀLISI DELS RESULTATS DEL QÜESTIONARI	9
3.1. Imaginari al sector i cultura organitzacional	9
3.1.1 Percepció de la igualtat als mitjans	9
3.1.2 Eines per abordar les violències masclistes	12
3.2. Violències masclistes	14
3.2.1 Masclisme subtil	14
3.2.2 Discriminacions	18
3.2.3 Assetjament sexual i per raó de gènere	24
3.2.4 Violències masclistes digitals	33
3.3 Impactes de les violències masclistes	35
3.4 Canvis per frenar les violències masclistes	41
4. CONCLUSIONS.	46
Incorporar el feminisme, lluny del dia a dia en molts mitjans	
5. BIBLIOGRAFIA	49

1. INTRODUCCIÓ

EXPLORAR L'ABAST DELS CASOS I LES RESPOSTES COL·LECTIVES

Els mitjans de comunicació del país no han estat impermeables a l'onada de consciència feminista dels darrers anys. En molts casos han remirat i reenfocat el relat informatiu davant de violències cap a les dones. Han tendit a escoltar els plantejaments feministes, articulats massivament als carrers i amb guanys assolits en el marc institucional i, de la mà, en els diversos espais de la vida social. D'acord que és fàcil trobar fissures al canvi, però és valuós que en nombrosos mitjans hàgim vist creixent atenció als impactes del masclisme, així com més periodistes amb coneixement per explicar les violències masclistes de manera no revictimitzant i contextualitzada.

Ara bé, també és cert que incorporar de manera sistemàtica la perspectiva de gènere en els continguts informatius és una aposta que podem trobar sovint en el calaix de bones pràctiques i no pas a la taula de les decisions editorials. En general, doncs, hi ha un trajecte de fons per fer fins al periodisme feminista. En aquest trajecte, que hem posat sobre la taula reiteradament a l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat, s'hi han d'afegir altres estacions ineludibles si parem atenció, no només als continguts informatius, sinó a les condicions en què s'informa.

En aquest informe proposem l'exercici de mirar portes endins i visibilitzar els abusos de poder masclistes; els mecanismes quotidians per mantenir la posició de dominació i els privilegis de la masculinitat, alhora que mantenen les dones en posicions violentables. Les dades que hem obtingut

de l'enquesta a 136 dones periodistes de mitjans que treballen a Catalunya són indicatives de l'extensió i l'impacte de les violències masclistes entorn de l'exercici professional, i alerten que incorporar-hi el feminisme és una responsabilitat pendent, que, per ara, deixa el repte col·lectiu lluny de les dinàmiques esteses a la professió.

Diversos col·lectius professionals s'han preguntat en els darrers anys per l'abast i impacte de les violències masclistes contra les dones periodistes. En trobem algunes aproximacions a escala internacional, com ara la de la Federació Internacional de Periodistes (FIP). Arran d'una enquesta a prop de 400 dones periodistes de 50 països, l'any 2017, va denunciar que gairebé la meitat (48%) havia patit violència per raó de gènere mentre treballava. Entre les formes més freqüents, abusos verbals (63%), assetjament digital (44%), abusos psicològics (41%) i assetjament sexual (37%). Dos terços de les enquestades que afirmen haver-ne patit (66,15%) no van presentar una queixa formal. De les que en van presentar, vora el 85% va fer constar que les mesures pels agressors van ser nul·les o inadequades.

Una altra aproximació a escala internacional la trobem en l'informe de Reporters Sense Fronteres (RSF) *El periodisme en front del sexisme*, publicat el 2021. L'estudi es basa en 112 respostes a un qüestionari enviat als corresponents, homes i dones, de l'organització als cinc continents. L'assetjament sexual és la forma de violència contra les dones periodistes més reportada (84%) a l'enquesta. L'àmbit digital és on més freqüentment tenen lloc les agres-

sions assenyalades (73%), seguit de les redaccions (58%). D'acord amb els resultats obtinguts, l'organització va concloure que "la impunitat regna davant les agressions masclistes": un 85% de les persones enquestades afirmen que els fets reportats poden repetir-se i que una altra dona periodista podria ser víctima del mateix agressor.

Acostant-nos al terreny estatal, segons una enquesta feta per l'agrupació de periodistes del sindicat CCOO, que han respost vora un centenar de dones treballadores en mitjans de comunicació i agències de comunicació, la majoria periodistes, fotògrafes, dissenyadores i editores, publicada el 2023, indica que la majoria de treballadores de mitjans de comunicació i agències de comunicació han assenyalat haver viscut almenys un cop durant la seva carrera situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere. Les conductes més freqüentment assenyalades van ser acudits, bromes i comentaris amb intencionalitat sexual (87%), seguit de mirades i gestos lascius (78%) i comentaris i valoracions sobre l'aspecte físic (69%). En un 13% dels casos, les enquestades que van viure violències masclistes en l'entorn laboral van abandonar l'empresa, i fins i tot la professió.

També publicats el 2023, trobem els resultats d'una enquesta feta per l'associació Xornalistas Galegas, que assenyalava que el 78% de les professionals participants han patit comentaris i actituds masclistes en el seu lloc de treball, i que un altre 86% n'han estat testimoni. El sondeig indica també que el 30% han patit o conegut de primera mà situacions d'assetjament sexual. Van participar-hi 127 periodistes i comunicadores de mitjans de comunicació, gabinets de premsa, agències i empreses de comunicació.

Dels resultats del qüestionari impulsat per l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat s'extreuen dades que, com en la resta d'estudis ara mencionats, no són extrapolables, ja que responen a les percepcions d'una mostra aleatòria de periodistes participants, però sí que són una aproximació a l'abast del masclisme en l'exercici del periodisme a Catalunya, i ens permeten superar, per primer cop, el pla de les intuïcions, els comentaris informals i la constatació d'"alguns casos aïllats" en aquest sector al país.

El 12 de novembre d'enguany, la periodista Mar Bermúdez va agafar el guant a Gisèle Pélicot i va parlar amb els mitjans a la porta del jutjat. "La vergonya ha de canviar de bàndol", va reivindicar abans de declarar en el procés per agressió sexual contra qui dirigia el mitjà en què treballava, el digital *El Principal*, Saül Gordillo. El 26 de novembre va arribar la sentència condemnatòria a Gordillo per haver agredit sexualment la redactora. De la mateixa nit, durant la celebració d'un sopar d'empresa dos anys enrere, Gordillo té també la denúncia d'una altra treballadora, que en data de desembre de 2024 està pendent de judici.

Bermúdez va criticar els intents reiterats de fer-li retirar la denúncia. De fet, es calcula que només un 8% de les dones que pateixen violència sexual fora de la parella la denuncien a la policia o per via judicial, segons la darrera macroenquesta de violències masclistes de la Delegació del Govern espanyol per la Violència de Gènere. La dada s'enfila a l'11% si tenim en compte les denúncies interposades per altres persones o institucions davant dels fets.

En el cas d'haver tingut lloc a l'entorn laboral, en molts casos tampoc arriben a denunciar-se a través de les vies internes que les empreses han de tenir establertes, per obligació legal, davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. De fet, una de les dades preocupants fruit de l'enquesta, que analitzarem a continuació, apunta a una estesa ineficàcia dels mecanismes previstos als mitjans de comunicació a l'hora de respondre davant l'assetjament masclista i acompanyar les afectades.

Val la pena recordar que, en el cas d'agressió mencionat, *El Principal*, mitjà que Gordillo dirigia, va aplicar el protocol i va apartar-lo del càrrec de manera preventiva, mentre l'empresa investigava les denúncies de dues treballadores. Un cop obtinguts els resultats del procés intern, fou cessat. El mecanisme de resposta del mitjà va funcionar i, de la mateixa manera que hi contribueixen les condemnes judicials que reconeixen el dany de les violències masclistes, l'efectivitat d'un protocol intern contribueix a esquarterar la percepció d'impunitat i a oferir confiança a altres per trencar el silenci.

No hi ha cap àmbit de la vida social lliure de desigualtats estructurals i de les violències que en deriven, alhora que s'activen per mantenir els privilegis que en resulten. I el periodisme no n'és, òbviament, una extraordinària excepció. Per tant, tampoc ha de permetre's no revisar qui hi ha, i qui no, en els diversos espais del sector, com ens hi relacionem i amb quins impactes.

La normalització de violències masclistes històricament acceptades —“algun tocament” i algunes altres, que detallem a continuació—, així com altres que es mantenen àmpliament acceptades i invisibilitzades, com la infravaloració de l'opinió de les dones o l'objectualització, no són innòcues en termes de seguretat i igualtat per les treballadores. Però és que, a més, poden tenir impactes que traspassen els marges del que és laboral, i influir en quina mesura problematitzem, o normalitzem, el masclisme; què n'ignorem en el pla informatiu o, en canvi, què en visibilitzem i denunciem socialment.

Amb aquesta aproximació a les expressions de les violències masclistes —masclismes subtils, discriminacions de gènere i assetjament sexual i per raó de gènere— contra les dones periodistes treballadores en mitjans de comunicació a Catalunya confiem aportar informació sobre les tendències identificades i contribuir a cridar l'atenció sobre la necessitat d'atendre-les i, entre els càrrecs amb la responsabilitat de fer-ho, activar mesures per revertir-les.

2. METODOLOGIA

L'informe recull i analitza els resultats del qüestionari sobre violències masclistes en l'entorn de l'exercici periodístic a Catalunya encarregat per l'Observatori de les Violències Masclistes de Mèdia.cat, un projecte impulsat pel Grup de Periodistes Ramon Barnils. L'ha elaborat conjuntament amb la consultoria especialitzada en aplicació de la perspectiva feminista l'Esberla SCCL, que n'ha processat les dades i ha obtingut les xifres que analitzem a continuació.

Per fer-ho hem comptat amb l'assessorament de les consultores expertes en abordatge de les violències masclistes Chari Portero Ronda i Núria Alcaraz Coca. En un primer moment han assenyalat les tendències més rellevants fruit dels resultats del qüestionari i, posteriorment, hem fet dues sessions d'assessorament per completar l'anàlisi de les xifres.

La mostra la conformen **136 dones periodistes**, que han respost un qüestionari amb **una seixantena de preguntes**. S'han organitzat d'acord amb les diverses expressions de violència masclista: masclismes subtils, discriminacions i assetjament. També se'ls han preguntat per aspectes de la cultura organitzacional, pels impactes de les violències masclistes i per bones pràctiques per revertir-les. L'informe s'organitza i respon als mateixos àmbits.

A les professionals de la mostra se'ls ha especificat que el propòsit del qüestionari és obtenir dades per elaborar un informe sobre les situacions de violències masclistes que viuen les periodistes a

l'hora d'exercir la seva professió, diagnosticar l'estat general de l'exercici periodístic i la percepció i experiències de les dones que en formen part. Per això, se'ls ha indicat que les respostes han de fer referència al que **han trobat de manera més freqüent al llarg de la seva trajectòria professional en l'àmbit periodístic**, independentment de la seva situació laboral actual o del mitjà en què es troben ara mateix.

Es tracta d'un **mostreig bola de neu**: hem arribat a les enquestades a partir dels contactes de professionals vinculades al projecte de l'Observatori de les Violències Masclistes i en general al Grup de Periodistes Ramon Barnils i els hem demanat que fessin arribar l'enquesta a altres dones que encaixin en el perfil sol·licitat per l'estudi. Per ampliar la mostra també hem demanat a altres col·lectius professionals (el Sindicat de Periodistes de Catalunya, el Sindicat de la Imatge UPIFC, el Col·legi de Periodistes de Catalunya i l'Associació de Dones Periodistes de Catalunya) que difonguessin per les seves vies de comunicació internes l'enquesta a les afiliades i associades.

Una dificultat detectada a l'hora de plantejar l'estudi ha estat no comptar amb una dada de l'univers subjecte de l'estudi, és a dir, de la quantitat de dones que treballen com a periodistes en mitjans de comunicació a Catalunya. En aquest sentit, cal tenir en compte que els resultats de l'enquesta no són estadísticament extrapolables. Les dades obtingudes són **una aproximació a la realitat analitzada**.

Resum de la mostra

Més de la meitat (64%) de periodistes de la mostra tenen entre 25 i 45 anys. Menys d'un terç (27,9%) tenen fills o filles menors de 14 anys. La majoria de les informants tenen contractes indefinits (69,1%) i una antiguitat alta (57,7% més de 5 anys en el seu mitjà).

La majoria no ocupen un càrrec de responsabilitat (73,5%). Un 80% treballen a jornada completa i la majoria són redactores (64%).

La població enquestada són dones de mitjana edat, generalment sense criatures, que treballen com a redactores amb una antiguitat alta, contracte indefinit a jornada completa i sense càrrecs de responsabilitat. Els mitjans on majoritàriament treballen són privats i amb més de 100 treballadores.

Majoritàriament treballen en mitjans de comunicació de titularitat privada (63,6%) i són empreses grans (42% més de 100 persones). Un 27% treballen en mitjans amb entre 10 i 50 persones.

A l'hora de determinar el camp de l'anàlisi i elaborar el qüestionari, hem centrat l'atenció en els impactes de les **violències masclistes d'homes cap a dones**, sense aprofundir en la intersecció de més factors estructurals de discriminació i violències amb l'eix del masclisme.

Els resultats fruit de l'aproximació que presentem apunten línies d'investigació que poden abordar-se de manera focalitzada i ampliant-hi la mirada, tot incorporant eixos de desigualtat i violències com el racisme, el capacitisme i l'LGTBI-fòbia.

També advertim que una línia d'investigació amb perspectiva de gènere que hauria explorar-se amb més especificitat són els biaixos i condicionants en la trajectòria al sector periodístic vinculats a la cura, tant de criatures com de persones adultes amb necessitats intensives de cures, com també ampliar la mirada a la provisió de cures a la xarxa d'afectes (amistats i família en termes amplis), a una mateixa i a l'entorn (comunitat al barri, poble, medi ambient).

3. ANÀLISI DELS RESULTATS DEL QÜESTIONARI

3.1. Imaginari al sector i cultura organitzacional

3.1.1 Percepció de la igualtat als mitjans

La majoria de les periodistes enquestades, **prop de 6 de cada 10 (58,8%), consideren que els mitjans de comunicació per als quals treballen són espais sensibilitzats** amb la igualtat de gènere i les violències masclistes. En concret, es percep més sensibilització, per sobre del 40%, en relació amb la **retribució igualitària (43,4%) i la comunicació inclusiva (42,6%)**.

Baixa per sota del 40% la sensibilització que les enquestades perceben en relació amb la conciliació personal i familiar (36,8%) i entorn de la introducció de la perspectiva feminista a l'activitat del mitjà de comunicació (34,6%). Encara cau més la percepció de sensibilitat del mitjà entorn de l'assetjament sexual i per raó de gènere: menys d'un terç de les dones periodistes de la mostra (31,6%) consideren que els mitjans per als quals treballen estan sensibilitzats sobre aquestes formes de violència masclista en l'àmbit laboral. Per tant, les professionals enquestades perceben que **el més habitual és trobar que els mitjans de comunicació no actuen per sensibilitzar i prevenir l'assetjament masclista**.

La **contractació i promoció de les dones (23,5%) i la salut laboral amb perspectiva de gènere (16,2%)** —que inclou, entre altres, els riscos psicosocials relacionats amb l'estrès i la doble pre-

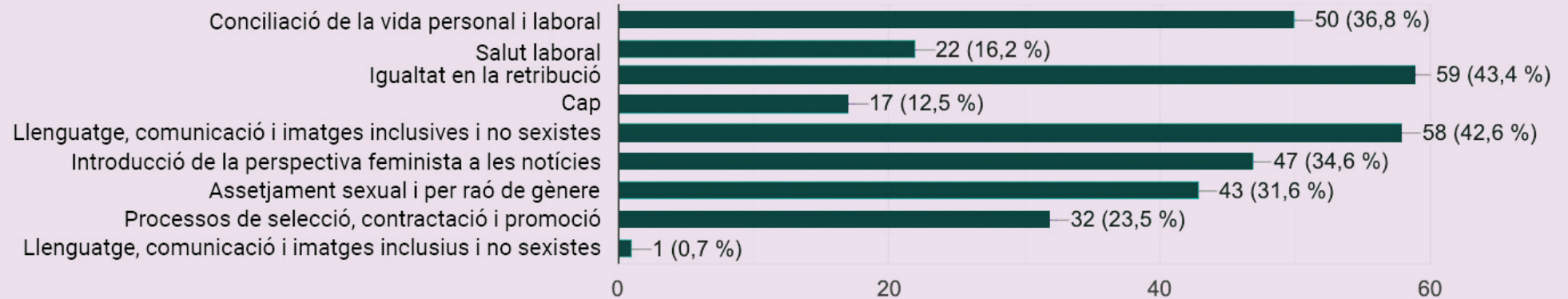
sència familiar i laboral, amb un biaix de gènere científicament identificat— són els aspectes sobre els quals les enquestades assenyalen **menys sensibilització en termes d'igualtat de gènere** als mitjans de comunicació en què treballen.

Perspectiva de gènere

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. També permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

FONT: LLEI 17/2015 D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

En quins àmbits creus que el mitjà per al qual majoritàriament treballes està més sensibilitzat pel que fa a la igualtat entre dones i homes? (admet més d'una resposta)



Ara bé, en els resultats es detecta un contrast: **mentre que un 58,8% de les periodistes de la mostra perceben que hi ha sensibilització en qüestions d'igualtat de gènere i violències masclistes als mitjans en què treballen, una xifra similar (56,6%) identifica que a la pràctica no hi ha igualtat i hi constaten desigualtats de gènere.**

Les enquestades perceben **superats en l'imaginari del sector estereotips** com ara que els

periodistes homes tenen més capacitat per cobrir informacions de les seccions considerades "dures", com ara política i internacional, i també per informar en contextos que impliquin risc, mentre que, en canvi, les periodistes dones tenen més sensibilitat per cobrir informacions de les seccions considerades "toves", com ara societat i cultura.

Ara bé, de nou, és rellevant el contrast identificat amb la pràctica: si bé **els resultats de la mostra**

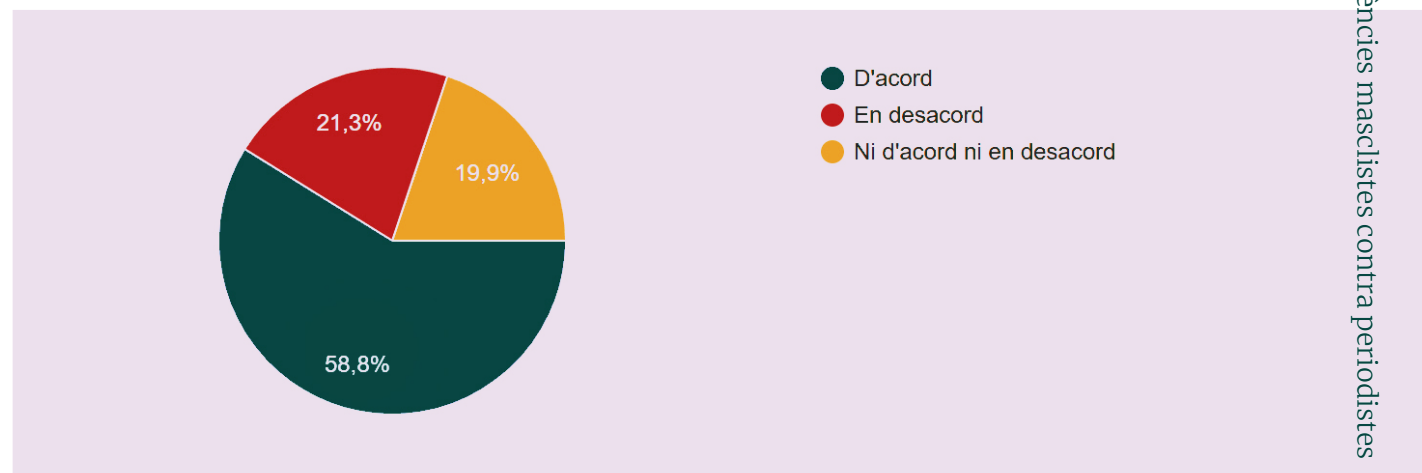
descarten la vigència d'un imaginari patriarcal sobre les aptituds dels i les periodistes, les enquestades sí que assenyalen barreres discriminatòries per a les dones a l'hora de treballar en determinats àmbits informatius respecte als companys homes. Ho detallarem més endavant, en l'apartat dedicat a discriminacions.

Estereotips de gènere

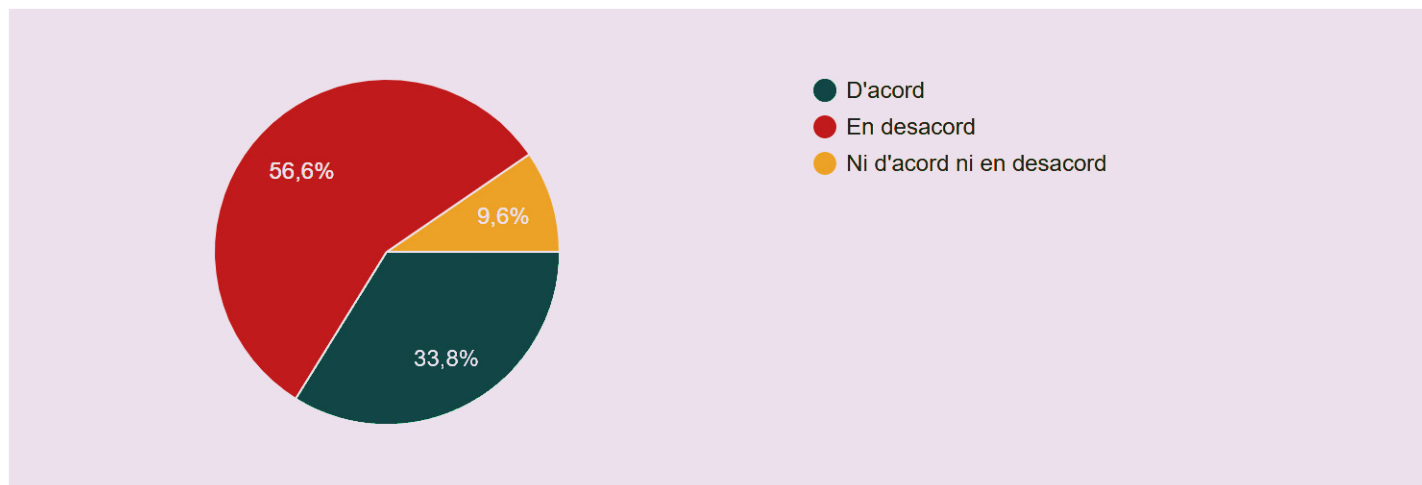
Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament “correctes” o “normals” de les persones en un context determinat en funció del sexe. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-les i perpetuar-les.

FONT: LLEI 17/2015 D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

El mitjà és un espai sensibilitzat amb la igualtat de gènere i les violències masclistes

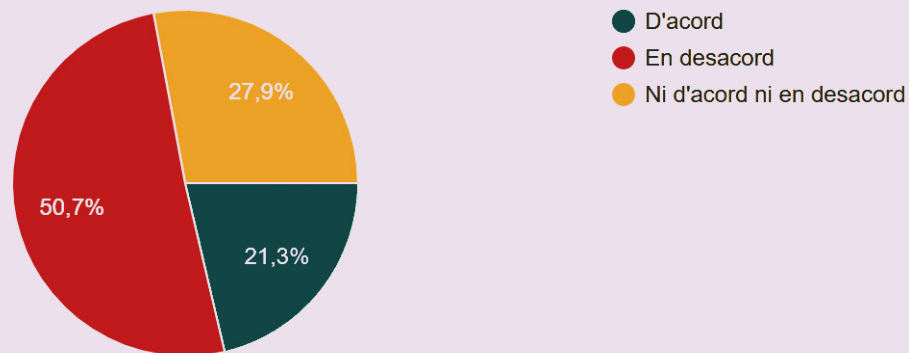


Al mitjà hi ha igualtat entre dones i homes



Destaca que més de la meitat de les periodistes (50,7%) perceben que no hi ha personal capacitada per fer prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes. Si ens fixem en la titularitat dels mitjans, la mancança percebuda s'accentua entre les treballadores de mitjans de titularitat privada: 7 de cada 10 ho assenyalen. En el global de les respostes, poc més d'**1 de cada 5 (21,3%) periodistes de la mostra afirmen que al mitjà en què treballen hi ha personal capacitada per prevenir, detectar i abordar les violències masclistes.**

El personal del mitjà està capacitada en prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes



3.1.2 Eines per abordar les violències masclistes

Les respostes indiquen un **alt grau de desconeixement dels protocols davant l'assetjament sexual i per raó de gènere**. Poc més de la meitat de les periodistes enquestades coneixen l'existència d'un protocol en el mitjà per al qual treballen. La xifra es redueix (40%) en preguntar-los si coneixen el canal per denunciar l'assetjament i encara cau més en preguntar-los pel contingut del protocol: només el coneixen 3 de cada 10 (30%).

De nou, hi ha distància entre els mitjans de titularitat pública i els privats: mentre que només el 44% de les periodistes que treballen en mitjans de titularitat privada coneixen l'existència d'un protocol davant l'assetjament, puja fins al 79% entre les que treballen en un mitjà públic. La diferència assenyalada és una millor o més àmplia difusió en els mitjans de titularitat pública d'aquesta **eina, obligatòria en tota empresa** independentment de la quantitat de personal, com recull la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com en el conjunt de la mostra, però, també entre les treballadores de mitjans públics cau el percentatge que coneixen el contingut del protocol i el canal de denúncia previst davant l'assetjament sexual i per raó de gènere: només la meitat de les enquestades que afirmen que el mitjà públic en què treballen té un protocol en coneixen el contingut i el canal de denúncia.

Els resultats apunten, per tant, **deficiències generalitzades en la comunicació dels circuits i actuacions per acompanyar les dones davant de situacions d'assetjament masclista en l'àmbit laboral.**

Què ha de contenir un protocol contra l'assetjament masclista?

Els protocols d'actuació han de contenir com a mínim el posicionament de l'organització, el concepte i la tipificació de l'assetjament, els recursos humans, tècnics i materials per implementar el protocol, els itineraris de denúncia, les mesures cautelars, les vies de resolució internes i el règim disciplinari i sancionador.

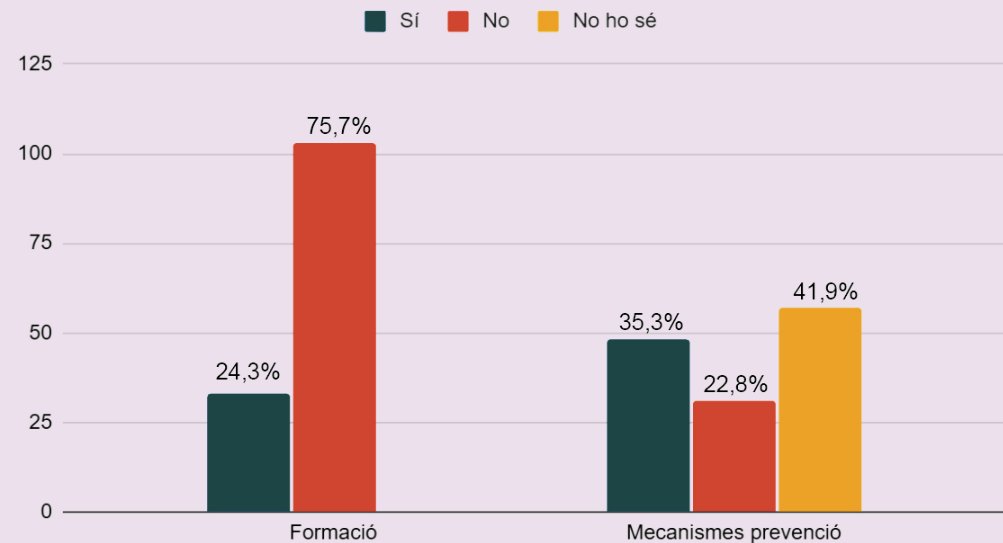
Ara bé, tenir un protocol i complir formalment amb el que el marc legal exigeix a les empreses no significa complir amb la responsabilitat de prevenir i abordar les violències masclistes. Per fer-ho cal exercir una cultura de tolerància zero davant del masclisme. Com?

De cara als agressors, transmetre que l'empresa no tolera actituds ni comportaments masclistes i que se sancionaran els autors, independentment del seu lloc i antiguitat. De cara les persones que hagin patit assetjament masclista, tant dones com persones LGTBIQ+, transmetre que se les acompanyarà, protegirà i compensarà per la violència patida.

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL

En preguntar per l'existència de mecanismes preventius de les violències, un 41,9% de les enquestades afirmen que no saben si n'hi ha i un 22,8%, directament, indiquen que no n'hi ha. Específicament preguntades per l'existència d'accions formatives i de sensibilització contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, la majoria de mitjans no n'han realitzat, d'acord amb l'experiència reportada per les informants: ho assenyalen més d'un 70% de la mostra.

Formació violències masclistes



Formació violències masclistes

Sobre els **sistemes de denúncia dels seus mitjans davant de violències masclistes** viscudes, de què siguin testimonis o de què tinguin coneixement, és rellevant que **a una majoria de les treballadores que els coneixen no els generen confiança**. Ho afirmen més de 6 de cada 10 (64,2%).

És preocupant que, de fet, només un 25% de les enquestades afirmen saber a qui dirigir-se i sentir la confiança per fer-ho a l'hora de denunciar una

situació d'assetjament sexual o per raó de gènere al seu mitjà. Per tant, **en situacions d'assetjament masclista vinculades a l'exercici del periodisme, 3 de cada 4 dones periodistes de la mostra es troben desprotegides en els mitjans de comunicació en què treballen**.

Les dones que més desconfiança senten per denunciar una situació d'assetjament són les que porten menys temps treballant al mitjà. Entre

els factors que ho expliquen, hi pot haver tant el desconeixement del protocol com la sensació de vulnerabilitat davant la possibilitat de perdre la feina o de no poder promocionar-s'hi professionalment.

Davant l'estesa desprotecció que s'infereix de les respostes, cal insistir en la importància de revertir el buit d'actuació preventiva de les violències masclistes al sector, i també de difondre correctament el contingut i circuit del protocol d'abordatge de l'assetjament masclista de manera adequada quan hi ha noves incorporacions a l'empresa.

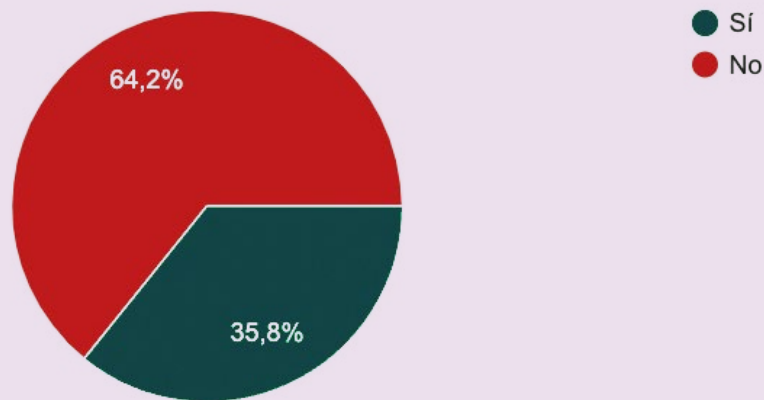
3.2. Violències masclistes contra periodistes

3.2.1 Masclismes subtils

De les enquestades, **8 de cada 10 (80,2%) perceben que els cercles de confiança i relació entre homes (homosociabilitat, camaraderia o corporativisme masculí) influeixen en l'exercici de la professió**. Els resultats mostren una àmplia identificació de discriminacions i violències subtils fruit dels cercles de camaraderia masculins, que resulten incòmodes per a moltes dones i, per tant, més inaccessibles.

L'homosociabilitat, la preferència dels homes cisheterosexuals per mantenir relacions socials amb altres homes cisheteros suposa, a la pràctica, una expressió de poder de gènere i de domini, que dificulta a les dones la participació en espais en què, malgrat ser informals, es pot parlar de feina i es pot influir en la presa de decisions. Suposa, així, un me-

En cas de conèixer els sistemes de denúncia de l'assetjament sexual i per raó de gènere, et generen confiança?



“Mai m’oblidaré com un company va entrar alhora que jo com a becari, i al cap d’un temps es va autoconvidar a un pla dels caps i els redactors consagrats per anar a un concert d’una estrella de rock internacional. Es va sentir prou empoderat per anar-hi i, quan ell es va fer amic d’aquests tios influents, se’n va beneficiar. Amb el temps, jo vaig resultar prescindible, i ell va ser promocionat. Això es va forjar en espais informals de poder, el *compadreo*. Per a una tia és difícilíssim entrar aquí, i quan ho aconseguixes, hi ha un punt de coqueteig, per la qual cosa es trava una amistat amb un punt de sexualització amb el qual no m’he sentit còmoda”.

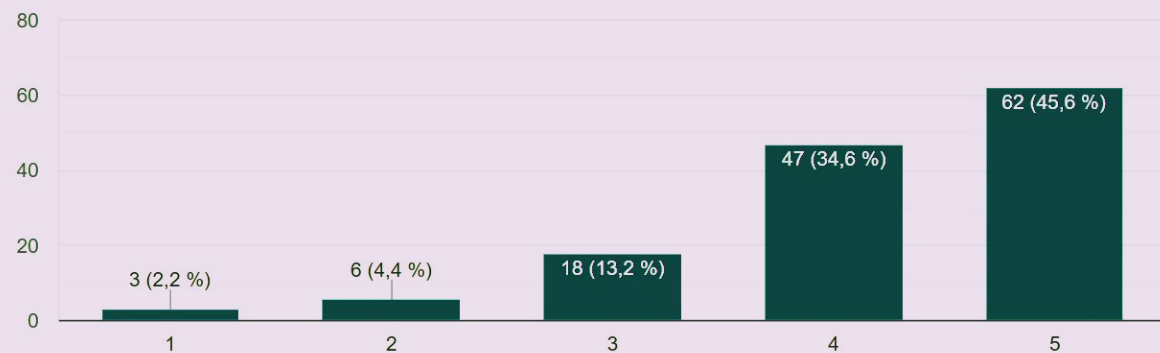
El testimoni és el d’una de les periodistes que va demanar aparèixer de manera anònima en el reportatge *Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?*, elaborat per Gessamí Forner, per encàrrec de l’Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat

canisme que actua a l’hora de mantenir el privilegi de la masculinitat a l’entorn laboral.

Les relacions de complicitat entre homes suposen una barrera de gènere que sol ser invisibilitzada. “En la mesura que l’exercici de la professió té més espais informals, és més freqüent l’impacte”, detalla la consultora especialitzada en gènere Chari Portero Ronda, i adverteix que, en els àmbits més masculinitzats, pot arribar a tenir “una força atutidora per a la carrera d’una dona”.

Encara sobre masclismes subtils, els resultats obtinguts indiquen una **tendència a reproduir a l’entorn laboral rols propis de la divisió sexual del treball**: tasques reproductives, les històricament atribuïdes a les dones, vinculades a la provisió de benestar a les persones, més invisibles i amb menys reconeixement social i econòmic vs. tasques productives, atribuïdes tradicionalment als homes, amb més presència a l’espai públic i més valoració social i econòmica.

En quin grau perceps que els cercles de confiança i relació entre homes tenen influència en l’exercici de la professió (camaraderia, homosociabilitat, corporativisme masculí...)?



De les periodistes, 8 de cada 10 (81,6%) de la mostra perceben que són dones les que assumeixen majoritàriament les tasques d'endreça, ordre de l'espai i reposició de material a la feina. També les que assumeixen majoritàriament tasques o rols relacionats amb el benestar de l'equip.

Per altra banda, una bona part de les enquestades (72,1%) perceben que majoritàriament són homes els qui prenen la paraula en espais col·lectius i reunions. També hi ha l'apreciació majoritària

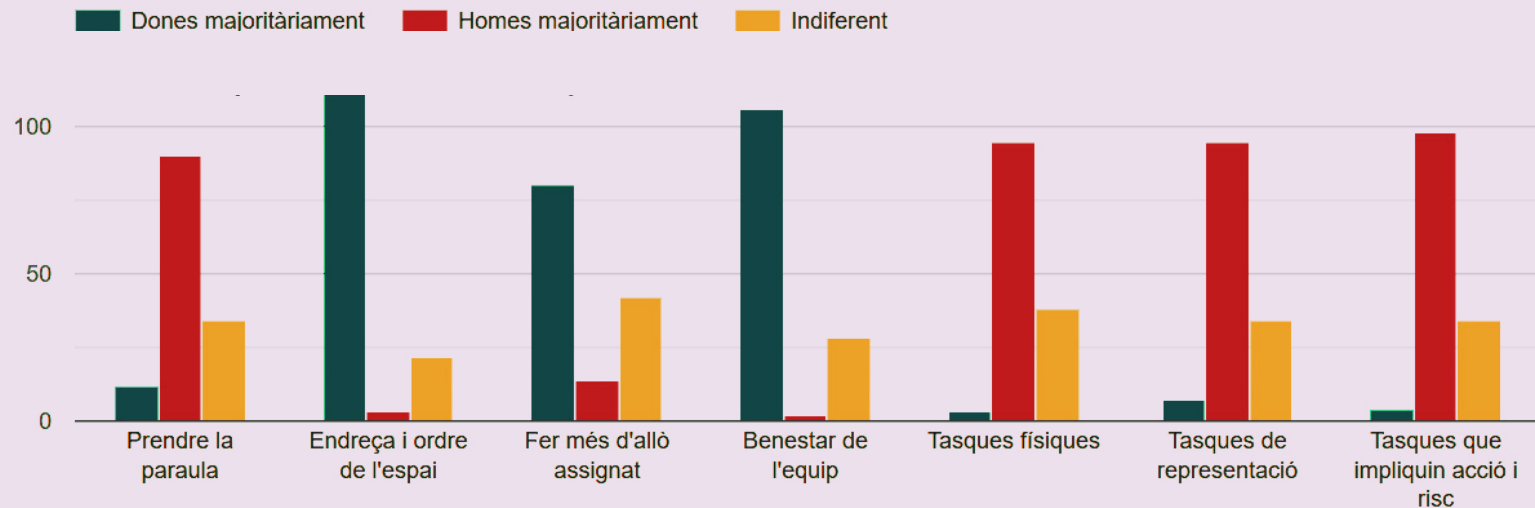
que són homes els qui assumeixen principalment les tasques que impliquen representació i també les que poden implicar risc.

Les enquestades identifiquen majoritàriament en els homes comportaments com interrompre en reunions, divagar o fer intervencions massa llargues, monopolitzar els torns de paraula, ignorar les intervencions d'algunes persones i repetir amb altres paraules una idea que ja s'ha dit. Així mateix, perceben que són dones les que tendeixen a contri-

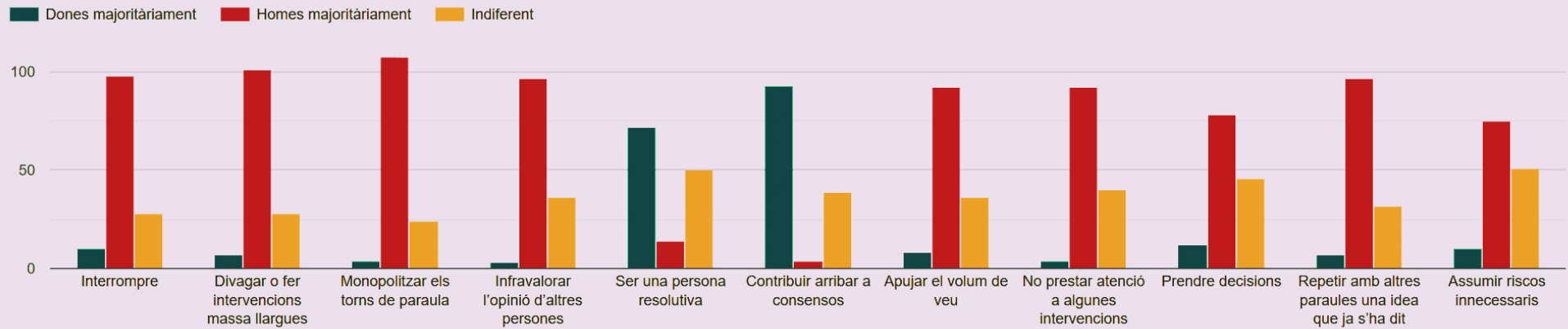
buir a arribar a consensos en les reunions i espais col·lectius.

Són comportaments i actituds absolutament normalitzats, però que han de vincular-se a una socialització diferencial de gènere: els atributs assignats als homes/masculinitat els relacionen amb actituds i capacitats més valorades socialment que no pas aquelles que s'atribueixen primordialment a les dones, cosa que tendeix a ser un factor que influeix en l'autopercepció d'homes i dones i en la manera

Marca qui tendeix a assumir aquest tipus de tasques o rols



Marca qui acostuma a tenir aquestes actituds a les reunions o espais col·lectius



en què tendeixen a relacionar-se en els diversos espais i contextos de la vida.

Per oposició als atributs hegemònicament assignats les dones-feminitat (dèbil, complaent, submisa, empàtica, sensible), les persones socialitzades com a homes creixen amb missatges (valentia, autonomia, domini, racionalitat), disparats de manera multicanal (des del pla cultural, mediàtic, familiar, comunitari, i educatiu), que els fan creure i percebre que l'espai públic, el de la visibilitat i reconeixement social i econòmic, és el lloc que els pertany i pertoca al món, en què poden estar-s'hi de manera segura i merescuda.

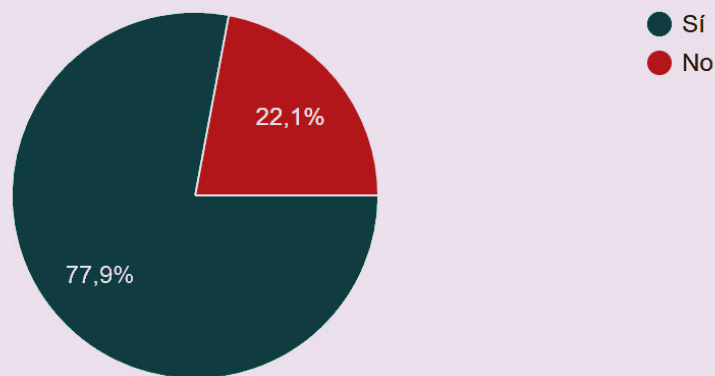
En el cas de les dones/feminitat, com apuntàvem unes línies més amunt, les aptituds i capacitats que se'ls atribueixen com si fossin innates o naturals són les vinculades al pla emocional i de la cura, les de l'espai considerat domèstic o privat; el socialment, simbòlicament i econòmicament infravalorat, sense prestigi, i invisibilitzat.

En el context laboral, una de les plasmacions freqüents que deixa la socialització de gènere diferencial és l'ús no equitatiu de la paraula i del temps de les intervencions en reunions i altres espais grupals. Una desigualtat que, veiem en els resultats de l'enquesta, identifiquen àmpliament les dones perio-

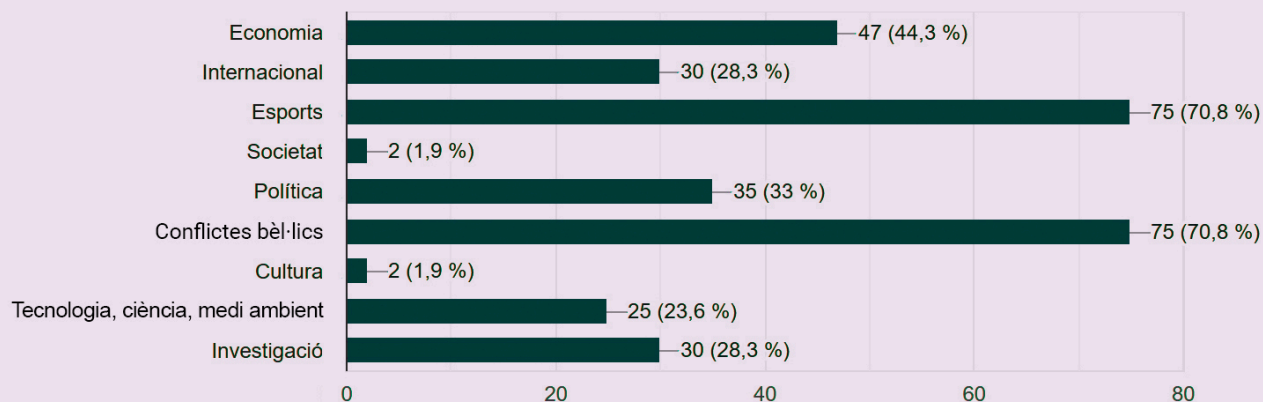
Per tal que els homes prenguin consciència dels desavantatges que ocasiona la mentalitat patriarcal els ha de passar una cosa molt complicada, han de col·locar-se en un altre lloc per viure com a desavantatge alguna cosa [...] No neix de si mateixos, com diria Simone de Beauvoir de nosaltres, es van convertint en homes a través d'una sèrie de processos de vida.

Claves feministas para liderazgos entrañables, de la investigadora en gènere Marcela Lagarde

Consideres que hi ha cobertures periodístiques o àmbits de treball de difícil accés per a les dones?



En cas afirmatiu, quines? (màxim 3 respostes)



3.2.2 Discriminacions

Prop de 8 de cada 10 periodistes enquestades (77,9%) perceben que les dones troben dificultats per accedir a determinades cobertures o àmbits de treball del periodisme respecte als companys homes.

Els assenyalats amb més freqüència són esports (70,8%) i conflictes bèl·lics (70,8%), seguit d'economia (44,3%) i política (33%). Preguntades específicament per l'accés a cobrir informacions en zones o situacions considerades d'alt risc, un 76,5% considera que el fet de ser dones suposa un obstacle.

La discriminació que apunten una part rellevant de les enquestades pot implicar un tracte infantilitzant, fruit d'una visió paternalista cap a les dones, i dur a prendre decisions en nom seu, sense preguntar-los què volen fer, tot assumint estereotips de gènere que, per exemple, carreguen de valentia els homes i, per oposició, atribueixen debilitat i incapacitat per assumir determinades accions de risc a les dones.

Com apuntàvem a l'inici de l'anàlisi de resultats, **contrasta l'àmplia percepció d'haver superat idees pròpies d'estereotips sexistes en l'imaginari de la professió —com ara que els homes tenen més capacitat per cobrir determinats àmbits temàtics— amb la identificació, també majoritària entre les enquestades, de discriminacions que responen a mandats de gènere tradicionals, és a dir, a creences sexistes.**

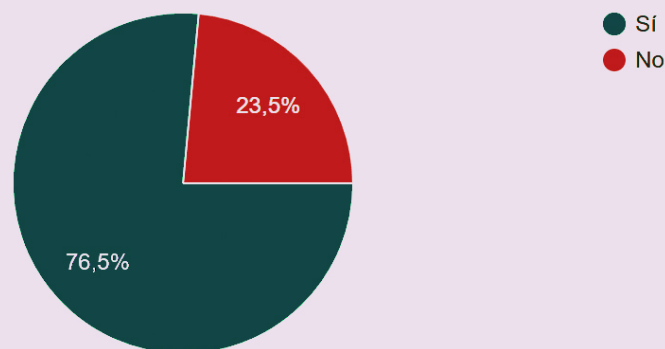
Preguntades per **discriminacions vinculades a l'aparença física, un 44,9% de les enquestades afirmen haver-ne patit.** En més de la meitat dels casos, assenyalen l'aparença juvenil (56,5%) com a font del tracte discriminatori. Resulta coherent amb la composició de la mostra, en què un gruix (més del 60%) són dones entre els 25 i els 45, que els signes d'envelliment no obtinguin resultats alts (16%).

Cal tenir en compte que la pressió estètica, reconeguda com a forma de violència masclista, concretament, de violència simbòlica, afecta principalment les dones al llarg de la vida. Els missatges que conviden a amagar al màxim possible els signes del pas del temps en el cos, per "no perdre valor", n'és una de les formes més flagrants. Ha de relacionar-se amb el fet que una part notable de la vàlua social de les dones continua atribuint-se a una aparença física que generi desig sexual —heterosexual—, que es relaciona amb un patró de bellesa molt estret (marcat per l'edatisme, el capacitisme, el racisme i la grassofòbia).

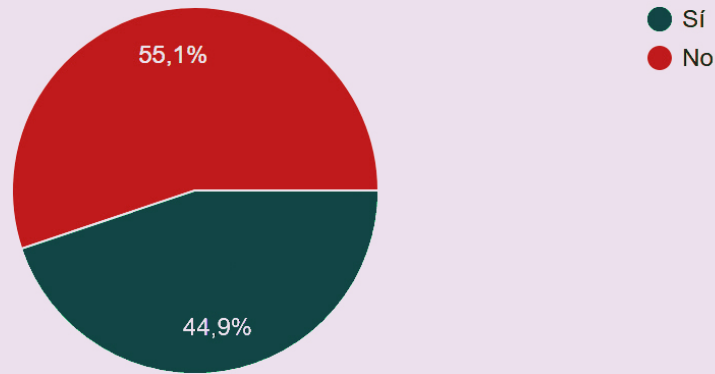
El fet de tenir una alta exposició pública lligada a la feina, com tenen part de les periodistes, pot suposar un factor que accentua el pes de la pressió estètica, així com la discriminació vinculada a l'aparença. De fet, el segon motiu més repetit de discriminació vinculada a l'aparença entre les enquestades és "no complir amb unes exigències estètiques determinades" (43,5%).

Algunes de les característiques per les quals hem preguntat no mostren cap tendència, com és el cas de la no-blanquitud i la discapacitat, la qual cosa no vol dir que no siguin motiu de discriminació en el sector, sinó que pot ser que cap a les periodistes de la mostra respongui a la part de la població que pot patir aquestes discriminacions. No hi ha pràcticament referents de dones amb discapacitat ni dones no blanques treballant als mitjans a Catalunya, de la mateixa manera que no trobem, almenys en posicions visibles, pràcticament cap referent amb

Consideres que hi ha més obstacles pel fet de ser dones a l'hora de participar en la cobertura de notícies/reportatges a zones o situacions considerades d'alt risc?



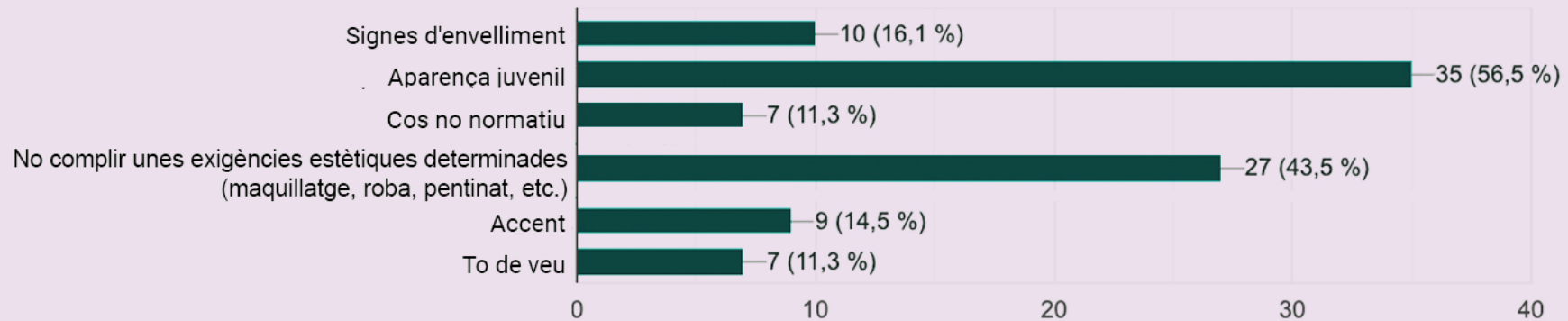
Has patit alguna discriminació per la teva aparença física o similar?



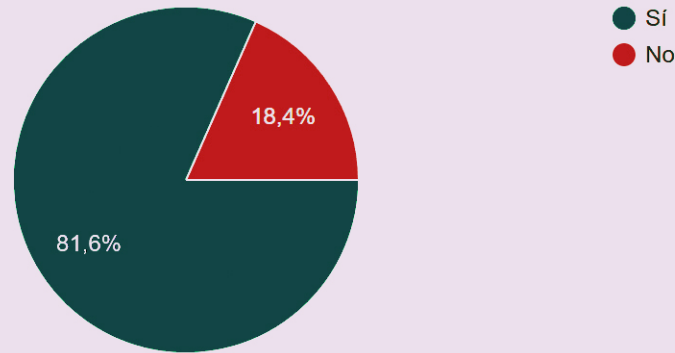
identitat o expressió de gènere que trenqui amb la feminitat canònica.

La visibilitat de la diversitat corporal i social ha guanyat cert terreny en alguns mitjans, que hi han apostat de manera conscient en els darrers anys. Però continua essent excepcional, així que cal continuar problematitzant que la diversitat real sigui encara lluny de formar part de qui veiem, escoltem i llegim al conjunt dels mitjans de comunicació.

En cas que sí, a causa de quina o quines característiques? (admet més d'una resposta)



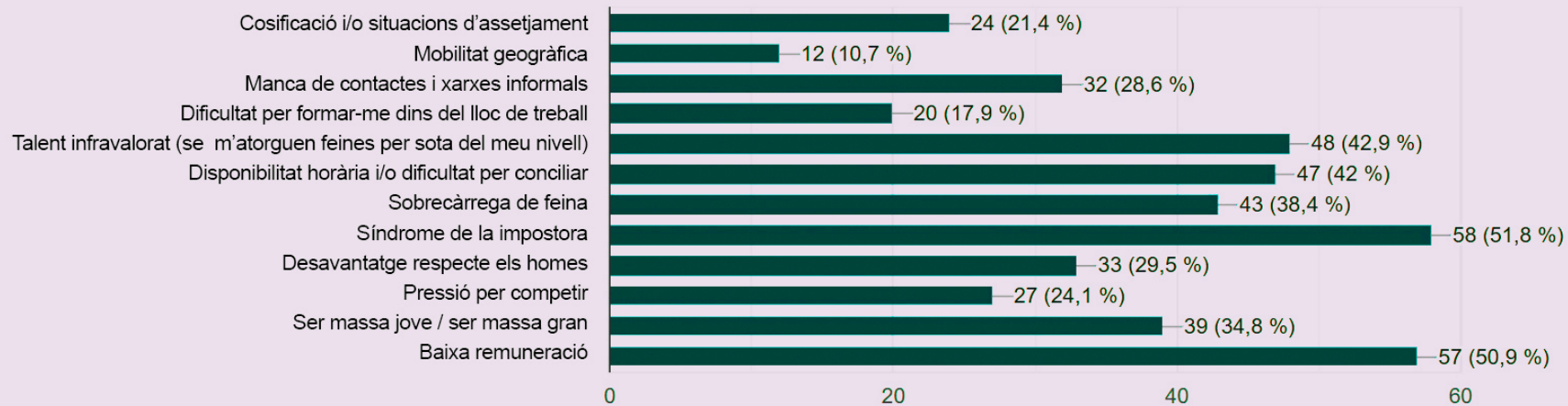
Has detectat dificultats que obstaculitzen l'accés, la permanència i la promoció?



Per altra banda, **més del 80% de les enquestades** (81,6%) **reconeixen dificultats que obstaculitzen l'accés, la permanència i la promoció al sector**. Entre les més freqüents, destaquen la síndrome de la impostora (51,8%) i la baixa remuneració (50,9%). De seguit, les enquestades apunten el talent infravalorat (42,9%), la disponibilitat horària i/o les dificultats per conciliar (42%) i la sobrecàrrega de feina (38%).

De les 47 enquestades que han assenyalat l'obstacle de disponibilitat horària i/o dificultats per conciliar, una meitat té fills/es però també n'hi ha un gruix sense: el 48,9% no en té, el 51,1% sí. Així que no pot atribuir-se de manera directa aquesta barreira vinculada a l'ús del temps a la maternitat de les enquestades, sinó que respon a necessitats i condicions més àmplies de la vida de les professionals.

En cas afirmatiu, quines? (admet més d'una resposta)



En relació amb els desencaixos per conciliar la feina i vida personal i familiar, les situacions que més han expressat les enquestades han estat que la **dedicació horària no s'adequa a les necessitats personals i/o familiars, la normalització de les hores extres i el fet d'estar connectada de manera permanent**.

El fet que pràcticament totes les dificultats obtinguin percentatges rellevants assenyala que són **nombrosos els obstacles per al desenvolupament professional de les dones** i, adverteixen les consultores de l'Esberla, també s'ha de tenir en compte que es tracta de dificultats que tenen lloc **de manera simultània en les trajectòries**: "Les més freqüents, baixa

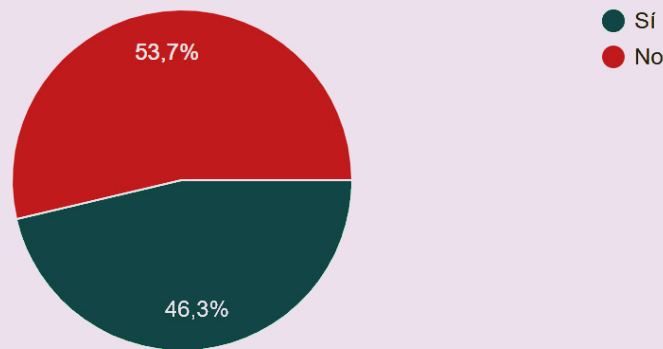
remuneració i talent infravalorat, tenen relació amb la manca de reconeixement, la qual cosa, alhora, poden generar un efecte d'inseguretat, baixa autoestima o síndrome de la impostora", observen.

Pel que fa a la **participació en espais de representació i reconeixement públics** com ara tertúlies i taules rodones, **més de la meitat de les periodistes enquestades (53,7%) no perceben obstacles per ser-ne part**. Un 46,3% sí.

No sentir-se prou preparada (59,1%) és la principal dificultat esgrimida. Les consultores de l'Esberla remarquen davant d'aquest resultat que és important, en parlar de l'anomenada síndrome de la impostora, fer-ne una lectura que no individu-

alitzí la dificultat i entendre-ho com una conseqüència de la tendència social a infravalorar les dones. Això és un factor que afavoreix, en termes generals, generar més baixa autoestima en les dones i, així, més inseguretat, comparativament amb els homes: "La síndrome de la impostora no l'autogenerem, és resultat de la manca de reconeixement i, si estem acostumades al baix reconeixement, és fàcil que creiem que la nostra feina val menys", explica Portero Ronda.

Has identificat obstacles per participar en tertúlies, taules rodones d'expertes, actes de representació pública, etc.?



Opinar, pronunciar-se, escriure el teu nom és una cosa que no preocupa de la mateixa manera a homes que a dones. El procés de socialització convida uns a estar segurs de si mateixos; a unes altres, a plantejar "el dubte i la vulnerabilitat" per "obrir la reflexió".

Fragment del reportatge de Gessamí Forner *Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?*, publicat a l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat

El cos de dona no encaixa encara amb l'estereotip que demostra "solvència": "L'home adult. Però en els nostres mitjans de comunicació, ni tan sols és necessari que la solvència tingui 40 anys, vesteixi amb vestit i arribi afaitat cada matí". N'hi ha prou amb ser un home normatiu.

Fragment del reportatge de Gessamí Forner
Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?, publicat a l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat

El segon obstacle més assenyalat per participar-hi és no haver estat contactada malgrat tenir l'expertesa per formar part d'espais com aquests (37,9%). Altres factors apuntats per les enquestades són considerar que participar-hi implica un grau d'exposició massa elevat i sentir que no són espais segurs (31,8% ambdós motius).

Lluny del que l'imaginari pot fer-nos pensar, la manca de disponibilitat de temps —que podem projectar per responsabilitats familiars de les dones— és l'obstacle amb un percentatge més baix (25,8%) reportat entre les professionals de la mostra.

Per tant, bona part de les dificultats han de relacionar-se amb l'impacte dels anomenats *masclismes subtils*, sovint normalitzats i invisibilitzats, que actuen com a limitants en la trajectòria i projecció professional de moltes dones al sector.

Totes les dones estem subjectes a patir opressió de maneres diferents, unes una mica més a l'entorn immediat, d'altres a l'entorn social, però totes estem subjectes a formes d'inferiorització, discriminació, exclusió, marginació i expropiació, les cinc claus de l'opressió de gènere [...] La inferiorització legitima totes les altres formes d'opressió [...] Hi ha una intencionalitat política en això. Ens inferioritzen i exclouen per expropiar-nos el cos, la sexualitat, la feina, fins i tot els somnis.

Claves feministas para liderazgos entrañables, de la investigadora en gènere Marcela Lagarde

3.2.3 Assetjament sexual i per raó de gènere

Violència masclista

Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. La violència masclista es concreta en una diversitat d'abusos que pateixen les dones. A partir d'aquí es distingeixen diferents formes de violència física, psicològica, sexual i econòmica, que tenen lloc en àmbits concrets, en el marc d'unes relacions afectives i sexuals, en els àmbits de la parella, familiar, sociocomunitari i laboral.

FONT: LLEI 5/2008 DEL DRET DE LES DONES A ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència masclista en l'àmbit laboral

Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Seguint amb el que recull la llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, pot adoptar els tipus següents:

1

Assetjament sexual

Consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

CONDUCTES:

Conductes verbals:

Comentaris o bromes sexuals ofensives, rumors sobre la vida sexual d'algú, demandes de favors sexuals, pressionar per concertar cites o tenir relacions sexuals...

Conductes no verbals:

Mirades lascives al cos, gestos obscens, ús d'imatges/vídeos de contingut sexual, enviament de cartes, notes o missatges de contingut eròtic o sexual...

Conductes físiques:

Apropament físic excessiu, arraconament, contacte físic deliberat i no sol·licitat, tocaments, carícies, abraçades o petons no desitjats...

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA A L'ÀMBIT LABORAL

2

Assetjament per raó de sexe o gènere

Consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, portat a terme amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

CONDUCTES

Actituds condescendents o paternalistes envers les dones.

Ridiculitzar i/o menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones

Fer bromes masculistes

Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre gènere

Ignorar les aportacions, comentaris o accions de les dones

Boicotejar o dificultar la feina de les dones

Assignar tasques en base al gènere de la persona treballadora

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA A L'ÀMBIT LABORAL

3

Discriminació per embaràs o maternitat:

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

CONDUCTES

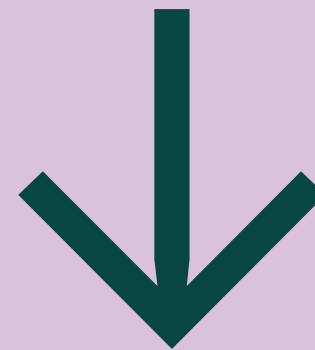
Fer bromes o comentaris insultants sobre l'embaràs o sobre els permisos per maternitat/paternitat.

Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional en reincorporar-se després de la baixa de maternitat.

Denegar a una dona embarassada o mare d'un nadó permisos als quals té dret.

No contractar o no renovar el contracte a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.

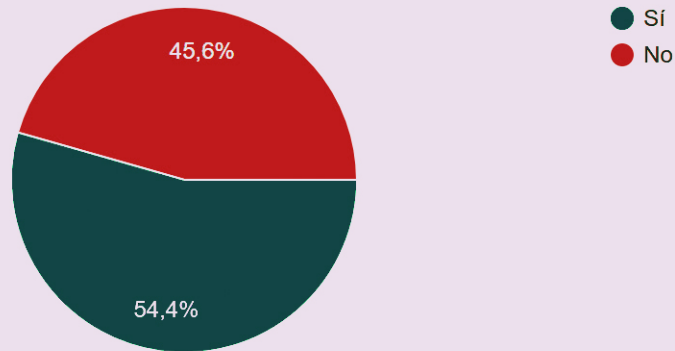
Denegar una promoció a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.



La violència no només pot produir-se en el mateix centre de treball i durant les hores de feina. També es pot donar en espais i activitats fora del lloc de feina habitual, com en congressos, formacions, viatges, així com en horari extralaboral, com els sopars de Nadal, les trobades informals després de la feina o durant el trajecte d'anada o tornada de la feina.

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA A L'ÀMBIT LABORAL

Has viscut alguna situació d'assetjament sexual en l'exercici periodístic?



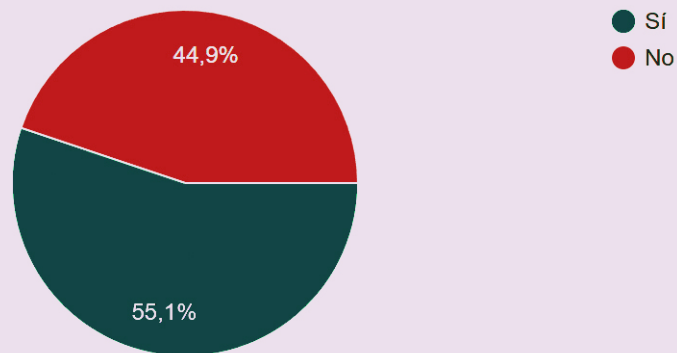
Més de la meitat de les enquestades afirmen haver viscut assetjament sexual (54,4%) i assetjament per raó de gènere (55,1%) en l'exercici com a periodistes.

L'ampli abast de l'assetjament qüestiona l'efectivitat dels mecanismes preventius de les violències masclistes previstos pels mitjans de comunicació. A més, s'ha de tenir en compte que, habitualment, els resultats de les enquestes sobre assetjament sexual i per raó de gènere mostren només la punta de l'iceberg, ja que només una part de les violències masclistes solen ser identificades com a tal.

En analitzar l'abast de l'assetjament masclista a l'entorn laboral cal tenir en compte que, a més de l'eix de gènere, hi ha altres condicions que configuren situacions de gran vulnerabilitat davant aquestes violències cap a les dones. La joventut és un factor dels que exposa més a l'assetjament masclista en l'àmbit laboral. També ho és el fet de ser de classe treballadora i dependre del propi salari per subsistir i, encara més, quan hi ha infants o altres familiars a càrrec que en depenen.

Són condicions que poden no tan sols incrementar el risc de patir assetjament sexual i per raó de gènere, sinó que dificulten denunciar i exposar-se a represàlies. En el cas del sector periodístic, a més, pot operar un temor d'efecte expansiu, més enllà del lloc de feina actual, si es denuncia la violència: les oportunitats de treball als mitjans són més limitades que en altres sectors professionals i sovint els contactes i el boca-orella tenen un paper rellevant en les portes obertes i en les que no s'obriran.

Has viscut alguna situació d'assetjament pel fet de ser dona (assetjament per raó de gènere) en l'exercici periodístic?



A banda de preguntar si han viscut assetjament sexual al llarg de la seva trajectòria en l'exercici periodístic, també s'ha preguntat a les enquestades si treballant en mitjans han viscut alguna o algunes d'una vintena de situacions concretes. La condescendència i la infantilització (75,7%) són les que apareixen amb més freqüència. Es tracta d'actituds cap a les dones que no constitueixen per si mateixes assetjament, però és rellevant que en moltes ocasions apareixen associades a situacions d'assetjament masclista, ja que són formes de desautoritzar les dones, i, també, els seus límits.

Altres situacions reportades amb freqüència per les periodistes de la mostra són rebre comentaris o bromes sexuals (64,9%) i comentaris sobre l'aparença física (57,7%). Tot i que a més distància, també es registren casos en què les professionals s'han trobat homes buscant-hi un contacte físic innecessari (35,1%), missatges de caràcter sexual (23,4%), mirades i gestos insistents de caràcter sexual (20,7%), han estat arraconades o un home ha buscat deliberadament quedar-s'hi a soles de manera innecessària (13,5%), han patit difusió de rumors sobre la seva vida sexual (11,7%) i tocaments no consentits (10,8%).

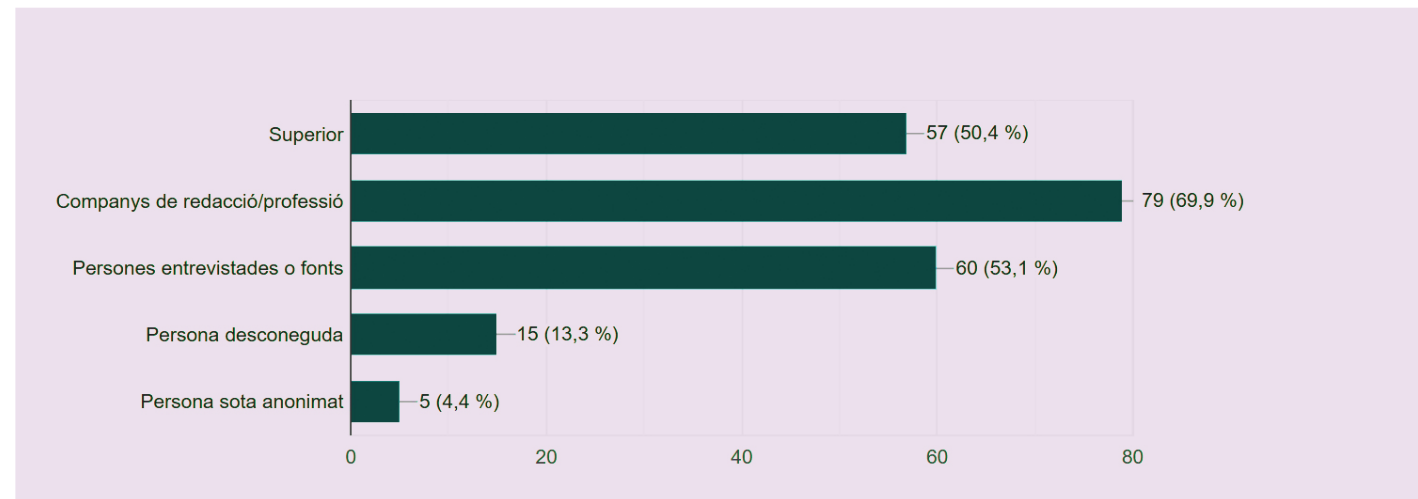
No s'han enregistrat respostes sobre violències de més intensitat, com ara difondre imatges i vídeos sexuals o forçar a mantenir contactes sexuals no consentits, però sí cinc casos de xantatge: peticions sexuals a canvi de millores en les condicions laborals. També es registra un cas d'amenaça de caràcter sexual.

Del conjunt de situacions de violència masclista plantejades, ja sigui perquè les han viscut o perquè les han vist, les enquestades assenyalen que **companys de redacció i de professió** són els qui n'exerceixen amb més freqüència (**69,9%**), seguit de persones entrevistades o **fonts** (**53,1%**) i **superiors** jeràrquics de l'empresa (**50,4%**). Amb molta menys freqüència s'assenyala persones desconegudes o anònimes (vora un 18%).

L'imaginari sexista que objectualitza les dones i fa pressuposar als homes que en poden disposar en els termes que considerin es manifesta en les diver-

ses relacions i diversos escenaris de l'exercici professional, on el **poder de gènere hi "opera de manera permanent"**, com destaca la consultora Portero Ronda. En aquest sentit, el fet que freqüentment les violències exercides provinguin d'iguals, companys de redacció o pressió, parteix d'aquest abús de poder de gènere, al qual, al mateix temps, es poden sumar altres factors de desigualtat respecte a les afectades, com ara l'edat o el prestigi professional i públic. Quan la violència l'exerceix un superior jeràrquic de l'empresa, l'abús fruit de la posició de poder que atorga la masculinitat s'agreuja pel poder formal que atorga tenir un càrrec.

Si has vist o viscut alguna d'aquestes situacions, generalment, per part de qui s'ha dut a terme? (admet més d'una resposta)



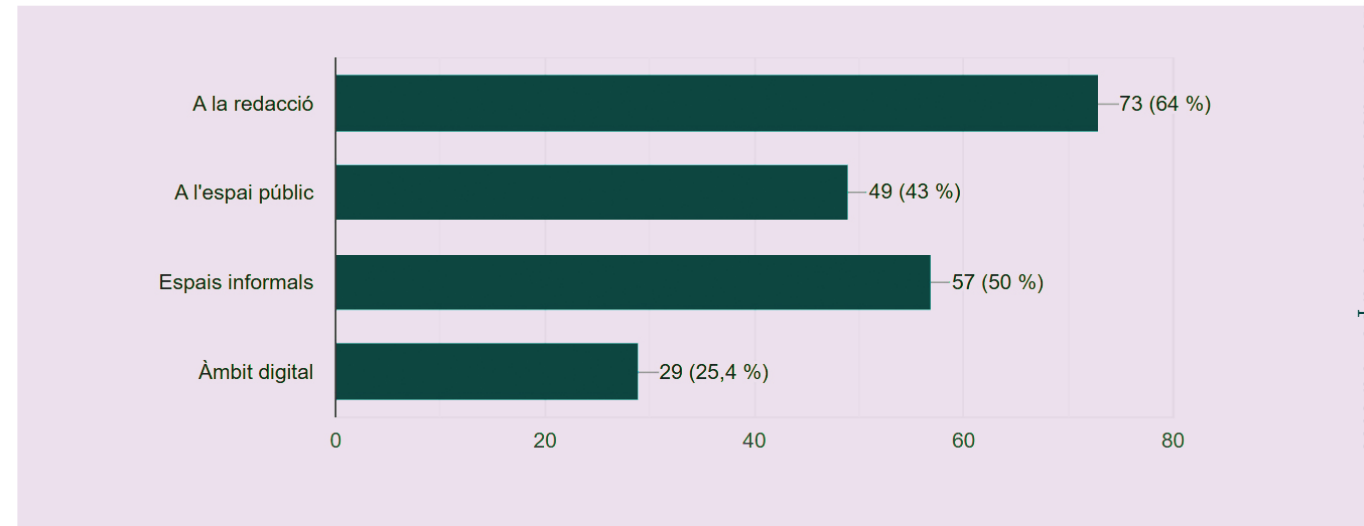
La redacció és l'escenari que acumula més situacions de violència masclista reportades (64%), seguit dels espais informals (50%) i l'espai públic (43%). L'àmbit digital és el reportat amb menys freqüència (25,4%). **Les redaccions, per tant, apareixen com els espais més insegurs per a les professionals** davant les violències masclistes, cosa que ha de **cridar l'atenció sobre la manca d'efectivitat dels mecanismes adoptats per prevenir-les als mitjans, alhora que sobre el grau d'acceptació i normalització de les violències cap a les dones** en aquests entorns.

Pel que fa al segon escenari, els espais informals, les consultores apunten que desvincular-los del que és pròpiament laboral pot fer que les professionals visquin les violències que hi troben amb la càrrega afegida que solen comportar les violències masclistes patides en contextos d'oci i en què és habitual que hi hagi consum d'alcohol: "Les violències masclistes hi operen de manera més invisible i normalitzada, amb més acceptació social". Cal, per tant, que la protecció de les dones no deixi de banda els espais informals vinculats a l'entorn laboral.

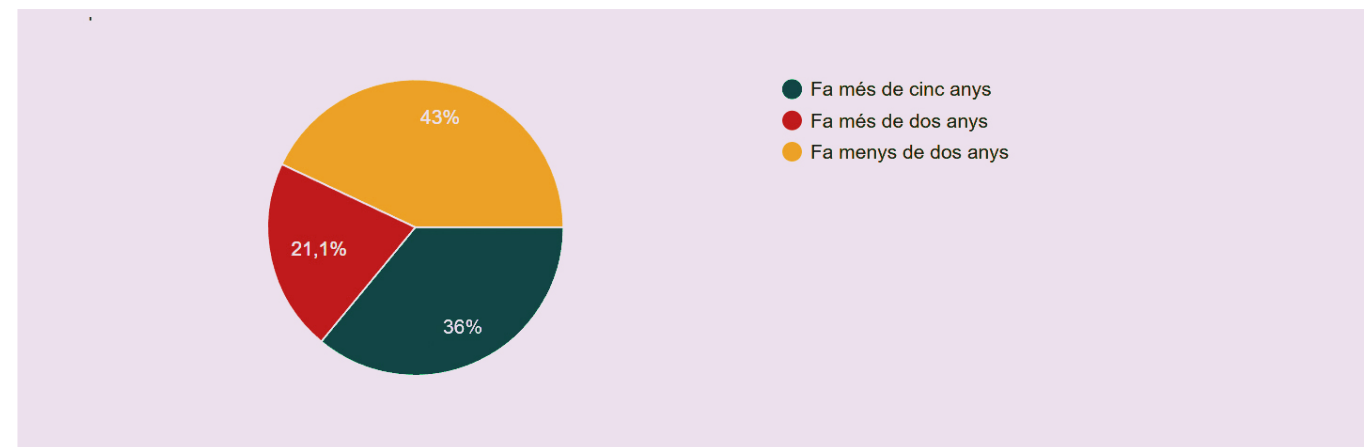
A través dels resultats obtinguts en aquesta pregunta, en què tots els espais obtenen percentatges significatius, queda assenyalada, de nou, **l'extensió de les situacions de violència cap a les professionals en diversitat de contextos.**

De les situacions de violència masclista reportades, 4 de cada 10 (43%) han tingut lloc fa menys de dos anys. I pugen a 6 de cada 10 (64,1%) les viscudes o vistes fa menys de cinc anys. Estem, per tant, davant de **situacions vigents.**

Si has vist o viscut alguna d'aquestes situacions, generalment, on s'ha dut a terme? (admet més d'una resposta)



Si has viscut o has vist aquestes situacions, en quin període s'han donat?



Preguntades per una quinzena més de situacions, l'ús d'humor masclista (79,5%), comportaments que ignoren aportacions, comentaris o opinions emesos per dones (64,8%), el menyspreu d'opinions feministes (62,3%) i un tracte condescendent cap a dones (61,5%) són les indicades amb més freqüència entre les periodistes de la mostra.

També es reporten de manera significativa altres situacions, com ara ridiculitzar i menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones (53,3%), apropiar-se de les idees de les dones sense referenciar-les (48,4%) i ridiculitzar o menystenir les activitats de criança i cura (41%).

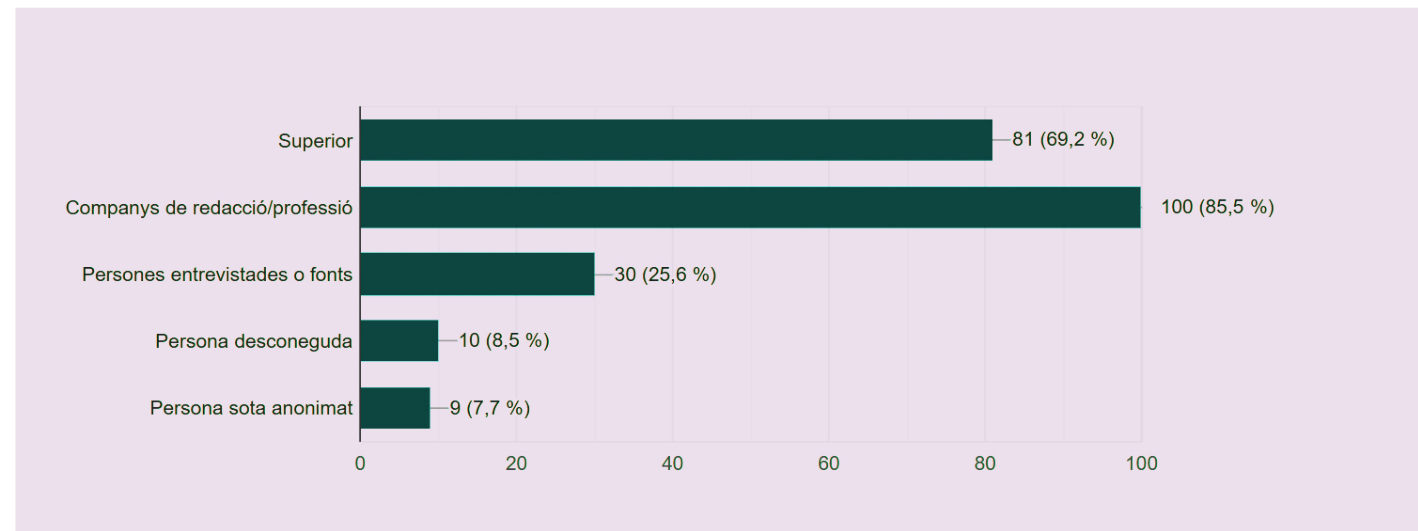
Cal tenir en compte que es tracta de **comportaments que, exercits de manera reiterada, poden ser constitutius d'assetjament per raó de gènere** contra una treballadora o unes treballadores, i per tant han de poder emparar-se en el protocol d'abordatge de l'assetjament masclista de qualsevol empresa.

Entre les situacions menys freqüents, hi ha ridiculitzar les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les embarassades o en període de lactància del nadó (16,4%), en la mateixa mesura que rebre pressions per canviar les condicions de treball de les embarassades durant la baixa per maternitat o en reincorporar-se després de la baixa (16,4%). El fet que **situacions que poden constituir assetjament vinculat a l'embaràs i el període de lactància siguin les menys freqüents indica que són drets més protegits**. Les consultores de l'Esberla assenyalen que la dada pot indicar un grau

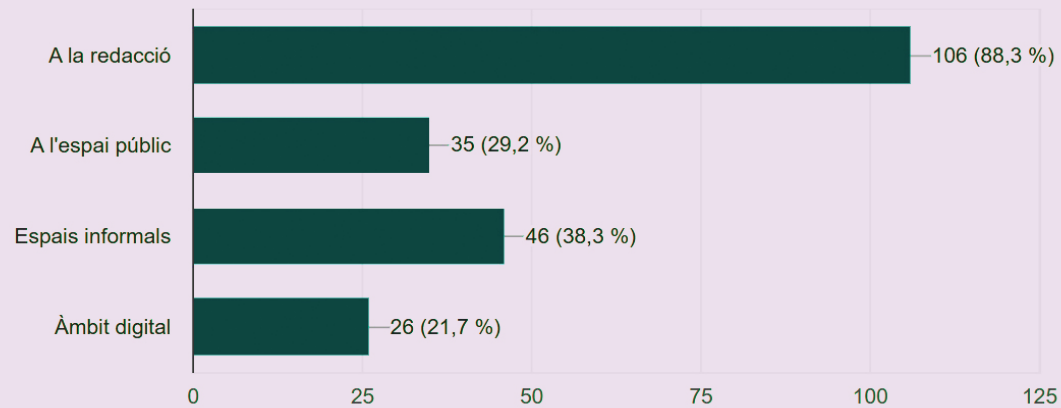
més alt de consciència sobre aquests drets i, així, que no siguin "tan qüestionats", i vulnerats, amb comportaments masclistes.

Es tracta, de nou, de **situacions que majoritàriament han perpetrat companys de redacció o de professió (85,5%)**. En aquest cas, seguit de **superiors jeràrquics (69,2%) i, a molta distància, entrevistats o fonts (25,6%)**. També de nou, més minoritàriament, les periodistes de la mostra les han patit o vist per part de persones desconegudes i/o anònimes (16,2%).

Si has vist o viscut alguna d'aquestes situacions, generalment, per part de qui s'ha dut a terme? (admet més d'una resposta)



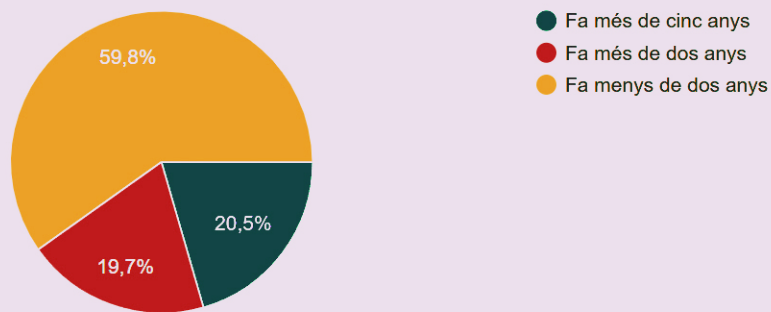
Si has vist o viscut alguna d'aquestes situacions, generalment, on s'ha dut a terme?(admet més d'una resposta)



L'escenari en què és més freqüent que es visquin o vegin és, un cop més, la redacció (88,3%). A molta distància, es reporten situacions que poden ser constitutives d'assetjament per raó de gènere en espais informals (38,3%) i, encara a més distància, a l'espai públic (29,2%).

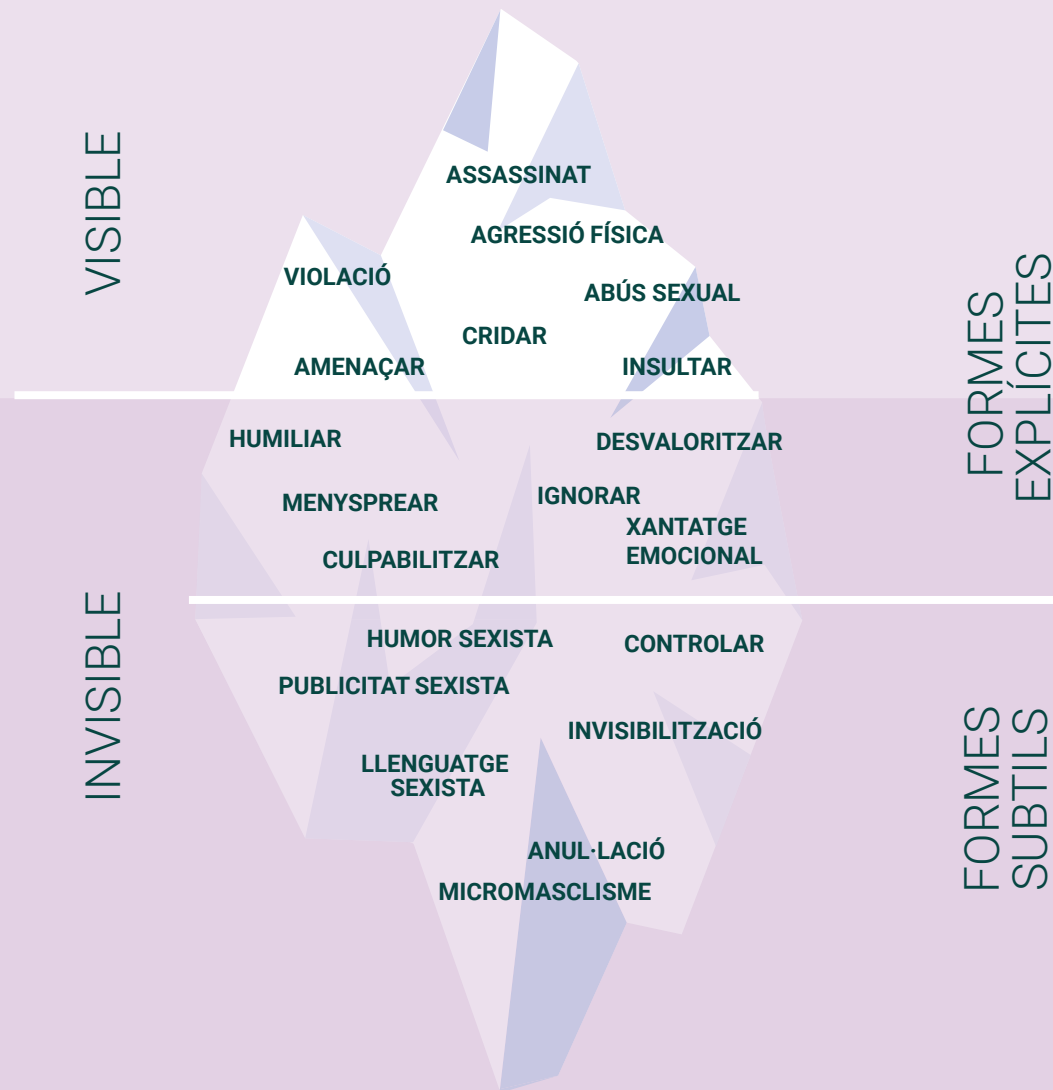
És remarcable que més de la meitat de les situacions assenyalades han tingut lloc fa menys de dos anys (59,8%). **Gairebé 8 de cada 10, fa menys de cinc anys (79,5%). Per tant, es constata que les assenyalades per la mostra són violències vigents.**

Si has viscut o has vist aquestes situacions, en quin període s'han donat?



En termes generals, la tendència és que **les violències masclistes assenyalades de manera més freqüent per la mostra són les subtils**, les que, en la imatge de l'iceberg de les violències masclistes, trobem a la base: les menys visibles perquè tenen un alt grau de normalització social. És el cas d'actituds i comportaments que ignoren, invisibilitzen, desvaloritzen o humilien les dones, i que posen així els fonaments de violències de més intensitat.

És rellevant, alhora, que **bona part de les situacions exposades han estat assenyalades** per les informants, en una mesura o una altra, cosa que mostra la **multiplicitat de violències masclistes presents per les periodistes en contextos vinculats a l'exercici de la seva feina**.



FONT: AMNISTIA INTERNACIONAL

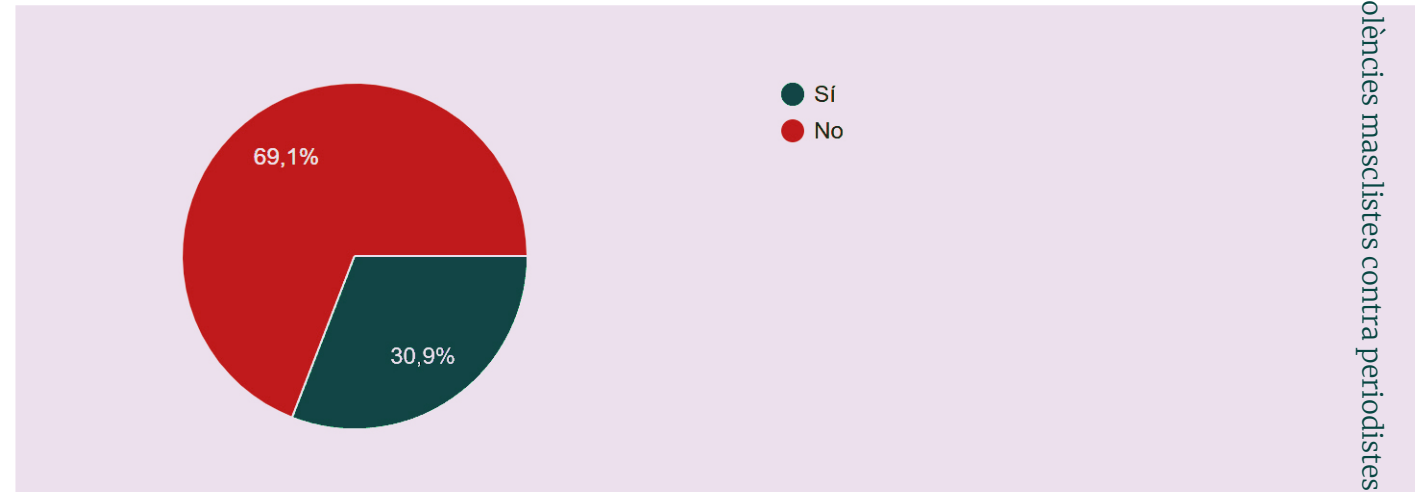
3.2.4 Violències masclistes digitals

Un 30,9% de les enquestades informa haver patit assetjament en línia. Els casos més freqüents són missatges de flirteig (67,4%) i missatges ofensius (62,8%). El menys freqüent és el robatori o tancament de comptes (2,3%).

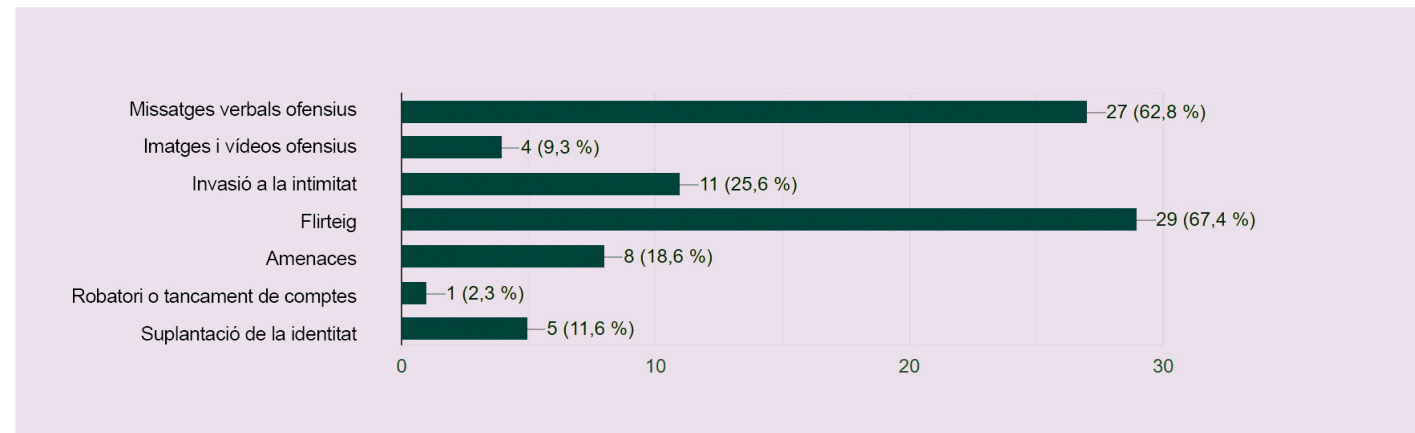
L'impacte de l'objectualització o cosificació de les dones apareix reportat tant cara a cara com entre pantalles. La cosificació/objectualització sexual és una de les expressions de la violència masclista de què s'ha informat amb més freqüència (48,6%) en preguntar a les enquestades per diverses situacions vistes o viscudes en l'exercici de la seva feina. I, en concret, en l'àmbit de les violències digitals, el fet que el "flirteig" sigui la forma més freqüentment reportada també ha de relacionar-s'hi.

El flirteig imposat parteix de la creença de la "disponibilitat" de les dones, cosa que duu molts homes a la idea de poder sempre intentar la "conquesta", fins i tot quan el marc de relació és el professional. El fet que els missatges verbals ofensius siguin els segons més freqüents que han rebut les informants s'explica, d'acord amb les consultores que han processat les dades, per la polaritat que pot acompanyar les violències masclistes: "Van de l'adulació i manipulació a la invasió i el dany, sobretot en alguns casos a conseqüència que les dones hagin mostrat rebuig o optat per ignorar els missatges".

Has rebut algun tipus d'assetjament en línia?



En cas afirmatiu, de quin tipus? (Admet més d'una resposta)



Violència masclista en l'àmbit digital

Violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agreeixin, localitzin o assetgin una dona.

FONT: LLEI 5/2008 DEL DRET DE LES DONES A ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'abast de la violència digital patida per les periodistes de la mostra, 3 de cada 10, és significatiu i assenyalava l'extensió de violències per raó de gènere a través de les xarxes socials.

Violència en l'àmbit de la vida política i l'esfera pública de les dones

La violència masclista que es produeix en espais de la vida pública i política, com les institucions polítiques i les administracions públiques, els partits polítics, els mitjans de comunicació o les xarxes socials.

FONT: LLEI 5/2008 DEL DRET DE LES DONES A ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Es tracta d'una forma de violència amb particularitats quant a la protecció, perquè és especialment difícil per a les afectades aconseguir sentir-se en un lloc segur: el mòbil i les xarxes, en el periodisme, com en altres professions, són eines de què és difícil desconnectar-se i poder desconnectar, així, de l'assetjament.

Una altra particularitat en el cas de les periodistes és que pot impactar no només en el pla personal, sinó en el professional, ja que hi ha formes de ciberassetjament que el que fan és deteriorar la reputació i credibilitat de la periodista, base de l'exercici professional.

L'abast d'aquesta forma de violència contra les periodistes, de la qual han advertit organitzacions com Reporters sense Fronteres i organismes com la UNESCO, ha de problematitzar-se també per les barreres que suposa a la presència de dones al debat públic i pel dret a la informació de la ciutadania. Tot i això, periodistes afectades per violència en l'àmbit digital lamenten que encara la tendència és trobar-se amb respostes que en minimitzen l'impacte i un buit d'acompanyament i responsabilització dins dels seus mitjans de comunicació.

Expertes en violències masclistes i violències digitals van remarcar en una de les sessions de "Formem-nos contra les violències masclistes", organitzades per Mèdia.cat el novembre d'enguany, que els casos de ciberassetjament impacten en les dones de manera ben real, comparable, quant a símptomes, amb els que provoquen formes de la violència masclista en entorns no digitals.

3.3 Impactes de les violències masclistes

En patir assetjament, el més freqüent entre les enquestades ha estat explicar-ho a l'entorn més proper (71,6%). O bé, a més distància, a un/a company/a del mitjà (46,9%). A un càrrec superior només ho han fet en 2 de cada 10 casos (22,2%), d'acord amb les experiències de les dones enquestades. **Molt excepcionalment han recorregut a la comissió o persona encarregada del protocol d'assetjament: només en un 3,7%** dels casos li ho han comunicat. En prop de 3 de cada 10 casos reportats (un 28,4%), les dones no han fet res arran de patir-ho.

S'observa en la mostra que hi ha una majoria de casos en què la dona decideix comunicar la situació, però molt majoritàriament amb qui es comparteix és l'entorn proper de l'afectada o bé companyes i companys de la feina, la qual cosa pot indicar que el que busca és un suport emocional arran de l'episodi viscut, i no pas tant iniciar un procediment davant la violència o fer-ho públic i que s'hi doni una resposta col·lectiva des de l'empresa.

Hem de tenir en compte que davant l'assetjament masclista a l'entorn laboral és habitual que les víctimes no denunciïn per evitar exposar-se a més perjudicis, cosa que ha de relacionar-se amb la percepció que l'empresa no resoldrà la situació de forma reparadora per l'afectada. Hi entren en joc, per tant, el pes de la culpabilització i la vergonya, que acompanyen sovint la vivència de violències mas-

clistes, alhora que la por de l'impacte en el lloc de feina i la trajectòria professional. Ara bé, cal recordar que és una obligació de l'empresa establir canals de denúncia segurs i cultivar la confiança en l'organització.

La llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista estableix en el capítol 7, entre les mesures en l'àmbit social per combatre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, en relació amb les subvencions a empreses:

1 Les bases de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en llurs centres de treball i per intervenir-hi, i han de tenir protocols d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2 La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 són una causa de no-concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

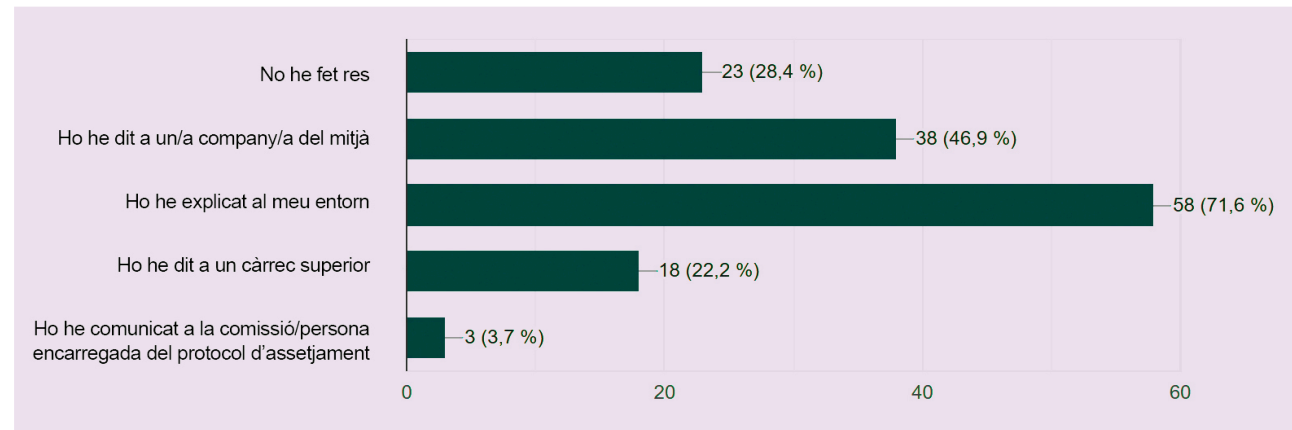
Les polítiques de prevenció i abordatge de l'assetjament han de ser coherents amb el funcionament i dinàmiques internes quotidianes, especialment per part de la direcció, el personal de recursos humans i els càrrecs de comandament. El missatge que cal transmetre ha de ser inequívoc: totes les queixes o denúncies seran investigades amb rigor, celeritat i imparcialitat, preservant la confidencialitat i evitant qualsevol forma de represàlia o revictimització.

És important donar el missatge a tota la plantilla que si observa o percep una situació abusiva, o se'n té sospites, ningú pot quedar-se'n al marge. Tothom ha d'assumir la seva part de responsabilitat en la construcció d'un entorn de treball lliure de discriminació. Per tant, la corresponsabilitat ha de ser un dels valors que cal promoure per garantir una resposta més col·lectiva i efectiva a l'assetjament.

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA A L'ENTORN LABORAL

Si bé és molt superior la quantitat de dones que ho comuniquen a una persona o una altra, és rellevant el nombre de casos en què la professional decideix no explicar una situació d'assetjament patida, cosa que ha de relacionar-se no només amb la manca de confiança que els mecanismes previstos pels mitjans ofereixen a les dones, sinó que resulta indicatiu d'una estesa normalització i acceptació de les violències masclistes, que reforcen la cultura del silenci davant els casos.

Què has fet si has patit un assetjament? (Admet més d'una resposta)



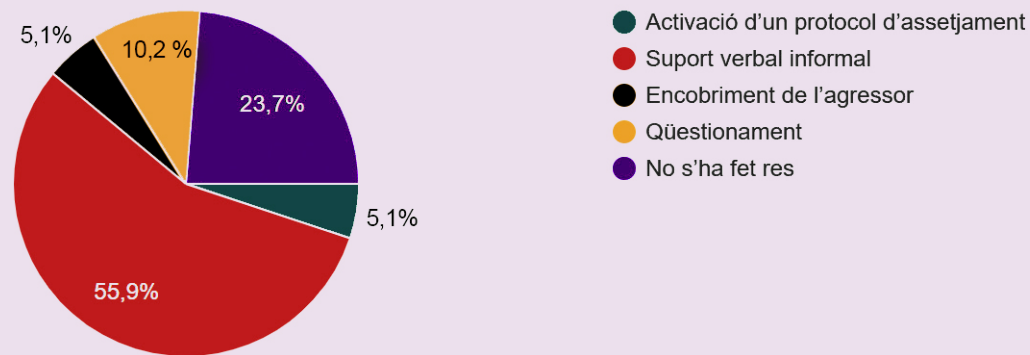
En el cas d'haver comunicat algun tipus d'assetjament, **la resposta rebuda amb més freqüència ha estat el suport verbal (55,9%)** a la dona afectada.

“No s'ha fet res” és la següent resposta més freqüent: en un 23,7% dels casos reportats per les enquestades. Un 10,2% s'han trobat qüestionades arran de comunicar una situació d'assetjament. L'activació d'un protocol d'assetjament només s'ha fet en un 5,1% dels casos, la mateixa proporció en què les periodistes de la mostra s'han trobat que la resposta a estat encobrir l'agressor (5,1% dels casos també).

De fet, **si recollim les respostes que no han suposat cap forma de suport a les dones i que, fins i tot, han estat hostils per a elles després de comunicar una situació d'assetjament, ratllen els 4 de cada 10 casos (39%)**.

El fet que malgrat que es doni suport verbal i emocional a la persona agredida, **la comunicació de l'assetjament no desencadeni accions més contundents ni formals que afavoreixin un reconeixement de la vulneració de drets**, una reparació i promoure la no-repetició també és simptomàtic de la cultura del silenci generalitzada davant les violèn-

En cas d'haver comunicat algun tipus d'assetjament, quina ha sigut la resposta?



“Vivim en una societat patriarcal que genera estructures patriarcals en les nostres organitzacions, i quan intentem despatriarcalitzarles, qüestionant espais molt masculinitzats i confrontant el poder, apareix el conflicte, que tendeix a resoldre's disciplinant les dones que ho han plantejat”

El testimoni és el d'una de les periodistes que va demanar aparèixer de manera anònima en el reportatge *Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?*, elaborat per Gessamí Forner per encàrrec de l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat

cies masclistes, de la normalització i l'acceptació, que tendeix a deixar-les en un pla de privacitat i invisibilitzades.

Preguntades sobre els obstacles que les han frenat a l'hora de presentar una queixa o denúncia davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere, el fre més freqüent per a les enquestades ha estat la normalització de les violències masclistes (67,1%). La sensació d'impunitat de la persona que ha agredit (57,5%) i patir qüestionament o manca de credibilitat (54,8%) també obtenen percentat-

ges molt alts. L'obstacle menys freqüent ha estat la por de l'impacte econòmic de fer-ho (6,8%).

Observem, per tant, que **els principals obstacles per denunciar l'assetjament tenen a veure amb el grau d'acceptació i invisibilització de les violències masclistes entorn de l'exercici periodístic.**

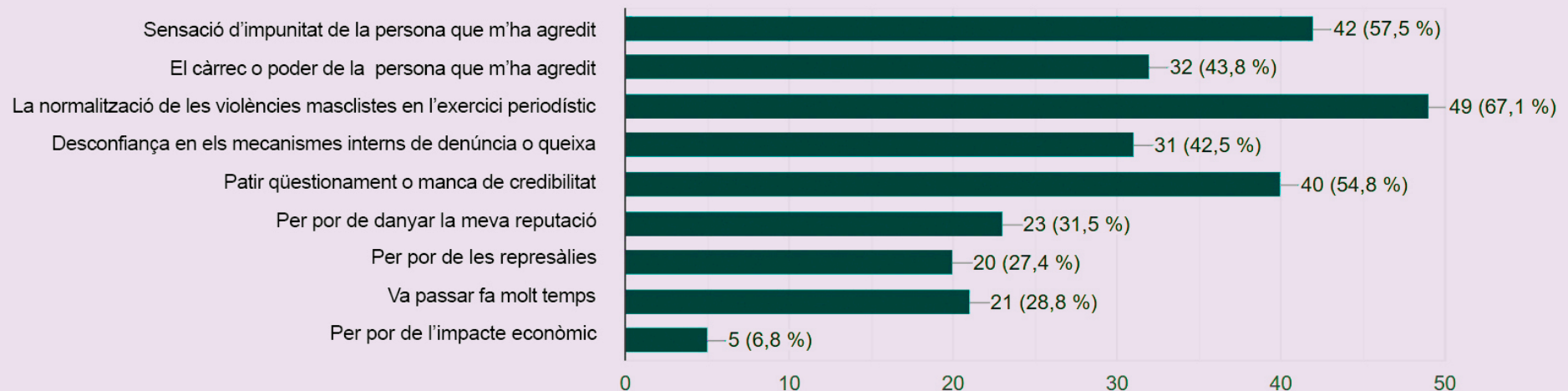
Les consultores de l'Esberla apunten, a més, que els resultats obtinguts no han de desvincular-se de com el qüestionament i la manca de credibilitat cap a les dones envolta les situacions de violència

masclista i, per tant, d'assetjament a l'entorn laboral. Són situacions en què les afectades han de demostrar la innocència i poden haver d'encarar-se a estereotips sexistes i misògins.

L'impacte professional més freqüent en les dones que han viscut situacions d'assetjament en l'entorn periodístic és autocensurar-se: reconeixen haver-ho fet més de 6 de cada 10 de les enquestades que n'han patit (63,2%).

Una mesura de protecció habitual arran de l'assetjament és deixar de publicar i parlar de deter-

Quins obstacles consideres que t'han pogut frenar a l'hora de presentar una queixa o denúncia davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere? (admet més d'una resposta)



minats temes i optar per passar desapercebuda en els espais d'intervenció o debat públics. Així ho adverteix també l'organització Reporters sense Fronteres arran del seu informe sobre l'impacte de les agressions a les dones periodistes a escala mundial, que detecta que la violència masclista "conduïx al silenci i redueix el pluralisme de la informació", entre altres conseqüències personals i professionals que també identifiquem en l'enquesta que hem fet a escala catalana.

Més enllà de l'estrès, l'ansietat i la por, la violència sexista i sexual duu les periodistes a tancar —de manera permanent o inclús permanent— els seus comptes a les xarxes socials (conseqüència que assenyala el 43%) i també conduïx a l'autocensura (48%), a canviar d'especialitat (21%) i fins i tot a la renúncia (21%).

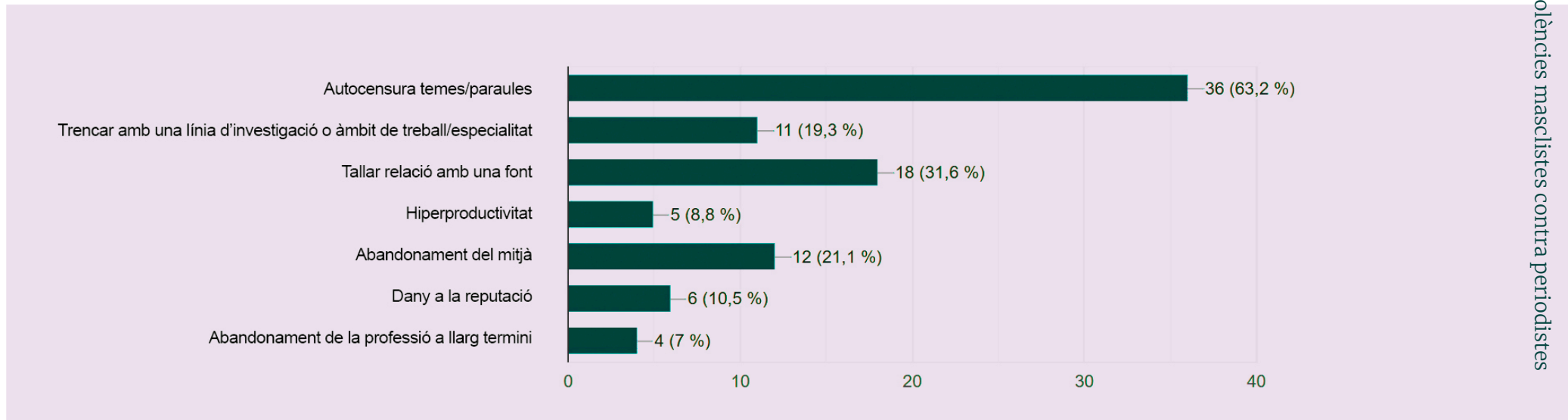
FONT: INFORME DE REPORTERS SENSE FRONTERES EL PERIODISMO FRENTE AL SEXISMO, PUBLICAT L'ANY 2021

La resposta d'autoregular què comuniquen i com ho fan, com a impacte més ampli entre les periodistes que han patit assetjament masclista vinculat a l'exercici professional, encaixa amb una "reacció esperada en l'ordre patriarcal", segons identifiquen les consultores de l'Esberla: "La violència masclista busca tenir control sobre les accions de les dones, per aconseguir-ne sotmetiment".

Les periodistes que desafien els estereotips patriarcals que desaproven la seva participació en la vida pública s'enfronten a una situació de violència i discriminació de gènere, així com a diferenciades formes de violència per part d'agents estatals i no estatals. El fet que les periodistes siguin objecte d'agressions i abusos reflecteix pautes més àmplies de sexisme i violència de gènere, que busquen castigar les dones no solament per expressar opinions crítiques o disconformes, sinó també per expressar-se alt i clar en la seva condició de dones. És possible que implícitament també pretenguin limitar la informació sobre qüestions que tracten sobre la dona i que són del seu interès. Els motius subjacents per atacar qualsevol periodista són socavar la seva credibilitat, humiliar-la o dissuadir-la d'informar sobre determinats temes.

INFORME DE LA RELATORA ESPECIAL DE L'ONU SOBRE LES CAUSES I CONSEQÜÈNCIES DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES, L'ANY 2020, DUBRAVKA ŠIMONVIĆ

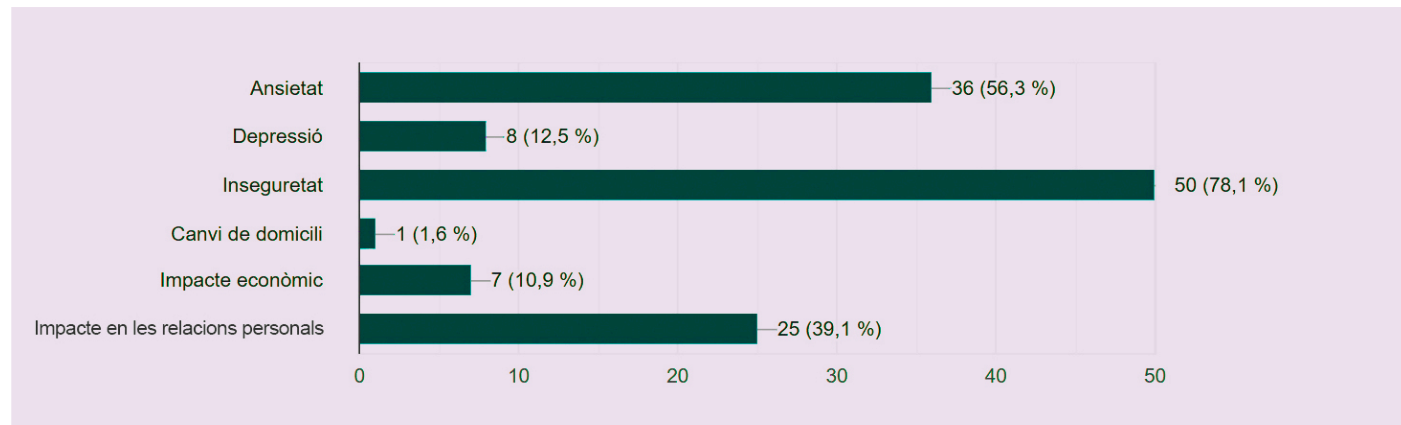
En cas d'haver patit un assetjament, quin impacte professional ha tingut en tu? (admet més d'una resposta)



A distància, la següent conseqüència més reportada per les enquestades ha estat tallar la relació amb una font d'informació (31,6%). **De cada 10, 2 indiquen que han abandonat el mitjà en què treballaven arran de l'assetjament patit (21,1%).** Quatre de les periodistes que informen d'haver patit assetjament indiquen que han abandonat la professió arran de la violència patida: representen un 7% de les que han respost aquesta pregunta del qüestionari.

Pel que fa a l'impacte personal, el més freqüent és la vivència d'inseguretat (78,1%). També més de la meitat han patit ansietat (56,3%), i 4 de cada 10 reporten un impacte en les relacions personals (39,1%).

En cas d'haver patit un assetjament, quin impacte personal ha tingut en tu? (admet més d'una resposta)



3.4 Canvis per frenar les violències masclistes

Garantir la formació en gènere a tota la plantilla i transversalitzar la perspectiva de gènere al mitjà, així com revisar els estils de lideratge, són les mesures amb més suport (més del 75% de les periodistes enquestades) en preguntar-los com incorporar el feminisme a les redaccions.

Es tracta d'eliminar poders autoritaris, el poder com a abús, el poder de fer mal a altres, el poder d'expropiar les possibilitats de vida de les persones [...] Quan diem que volem poder, moltes persones pensen que volem el poder tal com que està i això els provoca por, perquè creuen que ens venjarem, hi ha una por col·lectiva en la venjança de les dones [...] Per això una de les claus dels lideratges és transmetre de manera clara i puntual què és el que en realitat volem i el que no volem en la formació política de les dones. I per fer una crítica del poder establert necessitem recursos, perquè si no, quan ocupem posicions de poder, simplement ens instal·lem en les maneres tradicionals del poder [...] En els lideratges cal tenir temps per atendre amb qualitat a les persones, de la mateixa forma com quan anem a un servei de salut i volem una atenció de confiança, professional i de bona qualitat.[...] Els lideratges també han de tenir capacitat per a l'observació. Tenir en compte tots els detalls del que passa, la qual cosa està en l'ambient i no es diu, interpretant permanentment el que ocorre encara que les persones no ho diguin. També han de tenir una gran capacitat analítica, saber analitzar per proposar-nos almenys hipòtesis, potser no sabem què passarà però podem avançar dues o tres opcions possibles. [...] Hem d'aprendre a pensar desjerarquizant l'estructura política de qualsevol cosa que creem [...] Un punt clau i positiu dels lideratges és el reconeixement de la diversitat. Aquest és un valor que ha costat molts morts, molta sang, molts processos i que continua constant, però que s'ha anat obrint pas en la cultura política contemporània no sols de les dones sinó de pobles i grups diferents.

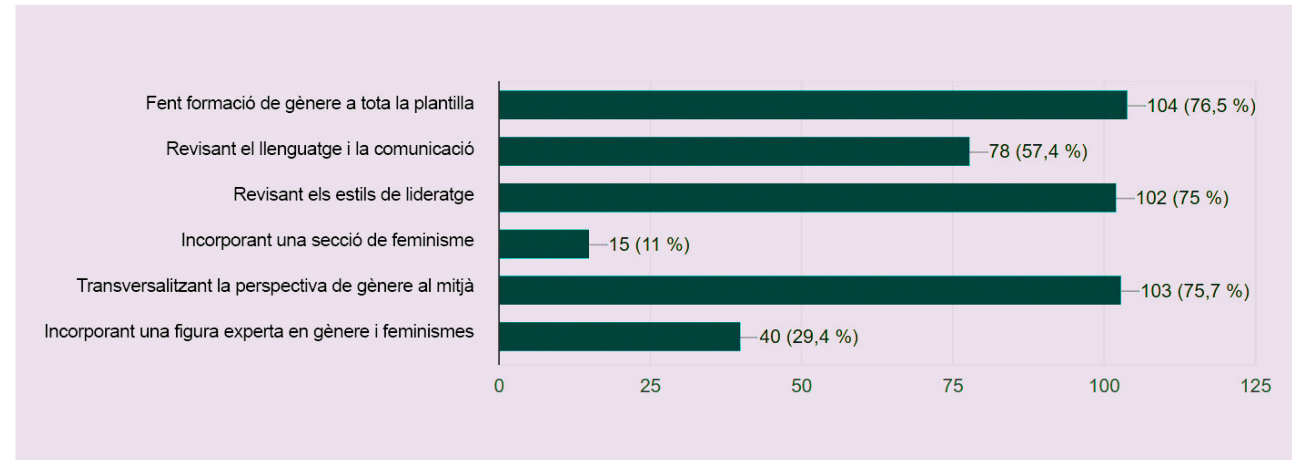
Claves feministas para liderazgos entrañables,
de la investigadora en gènere Marcela Lagarde

Les opcions que aposten per respostes parcials, com ara tenir una sola persona experta en gènere al mitjà, tenen molt menys suport. Podem inferir per les respostes que les enquestades ho veuen insuficient per generar canvis amb capacitat de revertir la normalització de les violències masclistes que els afecten a l'entorn professional.

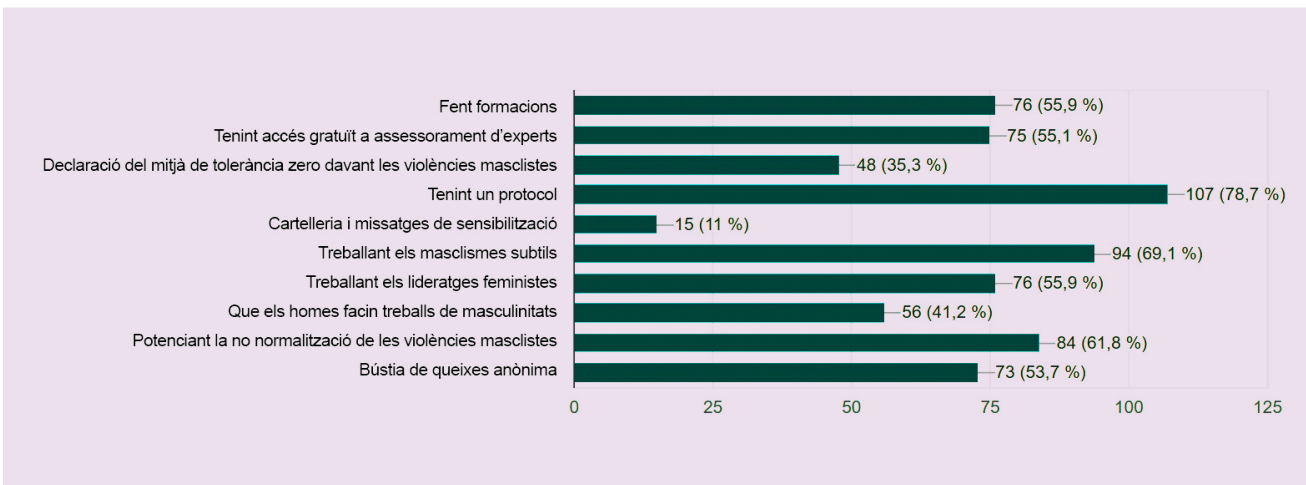
Per prevenir i detectar l'assetjament sexual i per raó de gènere, tenir un protocol és la mesura que les professionals de la mostra veuen més necessària (78,7%). Una eina que és, de fet, obligatòria per a tota empresa, com hem apuntat anteriorment, i que els resultats obtinguts de la mostra assenyalen que, en bona part dels casos, no estan sent efectius per oferir una resposta reparadora i contribuir a la no-repetició de les situacions d'assetjament masclista en l'entorn professional.

També rep suport que el personal de les redaccions treballi entorn dels masclismes subtils (69,1%) i, en la mateixa línia, potenciar accions per desnormalitzar les violències masclistes (61,8%).

Com creus que s'hauria d'incorporar el feminisme a les redaccions? (màxim 3 respostes)



Com creus que s'hauria de prevenir i detectar l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'exercici periodístic? (admet més d'una resposta)



Altres mesures que més de la meitat de les enquestades coincideixen a assenyalar per prevenir i detectar l'assetjament masclista és comptar amb la possibilitat de rebre assessorament legal i psicològic gratuït (55,1%) i treballar els lideratges feministes (55,9%).

“Hi ha diverses barreres que expliquen per què tantes redaccions segueixen sense incorporar la perspectiva de gènere. En primer lloc, no existeix un veritable interès per fer-ho en els llocs de responsabilitat dels grans mitjans. La majoria d'aquests segueixen estant copats per homes als quals preocupen poc les qüestions de gènere. I que estiguin dirigits per dones, tampoc significa gaire si aquestes no tenen formació específica sobre aquest tema”.

El testimoni és el d'una de les periodistes que va demanar aparèixer de manera anònima en el reportatge *Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?*, elaborat per Gessamí Forner per encàrrec de l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat

Es percep cert escepticisme pel que fa a l'efectivitat del treball amb els homes específicament (41%) i les mesures de sensibilització més superficials, com són les declaracions —sense accions efectives associades— del mitjà entorn de la tolerància zero (35%) i la cartelleria amb missatges de sensibilització (11%).

Entre els canvis que les enquestades consideren que més ajudarien a exercir la professió amb més seguretat i igualtat consta, en primer lloc, transformar els lideratges als mitjans de comunicació (77,2%).

L'entorn i el context laboral tenen molta rellevància a l'hora d'explicar la incidència de l'assetjament: hi ha una prevalença més alta d'assetjament a les organitzacions i empreses que compleixen alguna de les característiques següents, d'acord amb el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2015:

- Organitzacions en què els comandaments exerceixen un poder de forma disciplinària i rígida faciliten la desconfiança, la falta de comunicació i la distància entre la plantilla i la direcció. L'acumulació excessiva de poder en una o poques persones es pot convertir més fàcilment en un abús de poder. Les organitzacions en què hi ha una alta rotació del personal, una alta temporalitat i precarietat o en què els llocs de treball i les funcions no estan ben definides també faciliten la proliferació de conductes inadequades.

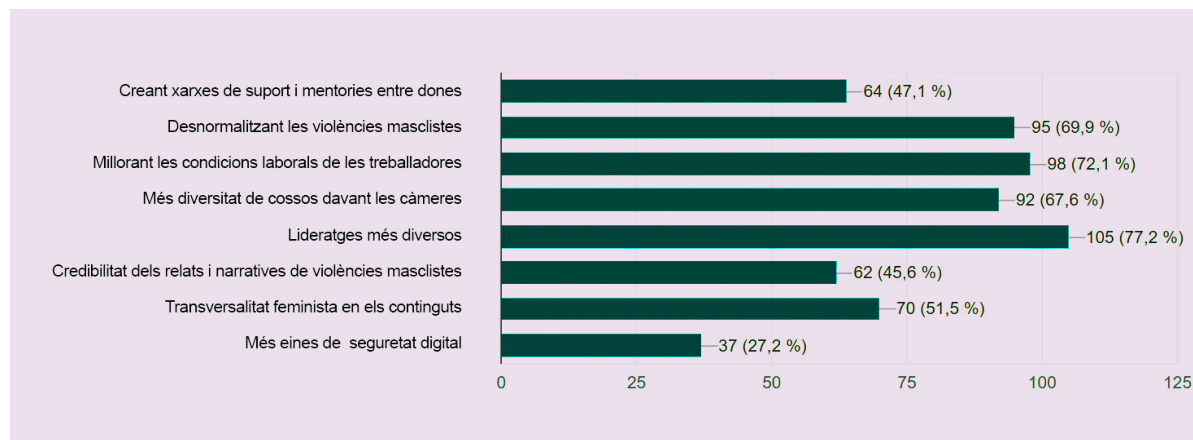
- Els entorns laborals en què predominen els homes o en què els homes acumulen les quotes de poder són més propensos a l'assetjament. Això també succeeix en aquelles organitzacions en què predomina el masclisme i en què la sexualització de les dones és un fet habitual. Són organitzacions en què no s'aposta per la igualtat interna i, per tant, els drets de les dones o la fi de la discriminació no són una prioritat i no s'hi dediquen recursos.

- Les organitzacions en què hi ha una cultura permissiva amb l'assetjament promouen la percepció d'impunitat dels autors. Això afavoreix que aquestes conductes es puguin repetir o que hi hagi més persones que s'atreveixin a exercir-les. A la vegada, entre els víctimes promou una gran desconfiança envers la voluntat i capacitat de resolució dels casos per part de l'empresa, cosa que desincentiva la formulació de queixes i denúncies a nivell intern.

**FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE
FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA
EN L'ÀMBIT LABORAL**

També més de 7 de cada 10 dones (72,1%) apunten la necessitat de millorar les condicions laborals com a mesura per guanyar seguretat i igualtat. Activar mesures orientades a desnormalitzar les violències masclistes (69,9%) i incorporar més diversitat de cossos davant les càmeres (67%) també reben un ampli suport. Crear xarxes de suport entre dones es veu útil per gairebé la meitat de les enquestades (47%).

Marca les mesures que consideres que t'ajudarien a exercir la professió amb més seguretat i igualtat (admet més d'una resposta)



El Consell de Relacions Laborals de Catalunya identifica grups en una situació de més alta vulnerabilitat davant l'assetjament:

→ Dones soles amb responsabilitats familiars (mares soles, vídues, separades o divorciades)

→ Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes

→ Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).

→ Dones amb diversitat funcional.

→ Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques

→ Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades

FONT: CLAUS PER A UN ABORDATGE FEMINISTA DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL

És rellevant que totes les mesures plantejades per guanyar seguretat i igualtat en l'exercici com a periodistes reben suport i apunten, així, cap a accions que poden impulsar, o bé revisar i reforçar, per part de les direccions dels mitjans de comunicació i que frenar les violències masclistes no quedi en un pla discursiu, en genèric i portes enfora, sinó que sigui una responsabilitat assumida en la pràctica davant els fets que afecten les treballadores dins del sector mateix.

4. CONCLUSIONS

INCORPORAR EL FEMINISME, LLUNY DEL DIA A DIA EN MOLTS MITJANS

Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions? La pregunta la vàrem llançar fa un parell d'anys a l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat, i vam intentar aportar-hi algunes respostes a través d'un reportatge. En una peça que pren l'interrogant com a títol, Gessamí Forner recull les experiències i apreciacions de set periodistes de mitjans diferents que, de manera anònima, van acceptar compartir-les. Sense perdre el brogit de la mateixa pregunta, hem fet una **aproximació quantitativa sobre l'abast i els impactes de les violències masclistes** que afecten les periodistes treballadores en mitjans de comunicació a Catalunya.

Els resultats de la mostra apunten a **violències masclistes vigents i amb una àmplia extensió, amb expressions múltiples, de diversa intensitat i viscudes en contextos diferents vinculats a l'exercici professional**. Les respostes de la mostra també alerten d'un entorn en què predomina un **alt grau d'acceptació i minimització del masclisme i**, així, d'una tendència a envoltar les violències masclistes amb més normalització, invisibilització, silenci i impunitat, que no pas amb respostes alineades amb la tolerància zero al masclisme, la reparació de les dones davant tota expressió de violència masclista i la garantia de no-repetició.

Les dades obtingudes arran de l'enquesta posen en relleu la **insuficiència, o ineficiència, de les eines de prevenció de les violències masclistes**, alhora que **qüestiona l'efectivitat dels mecanismes previstos per abordar l'assetjament sexual i per raó de gènere** que pateixen les professionals al sector.

Recopilem i sintetitzem els resultats principals:

1 És habitual que en el dia a dia professional, les dones periodistes topin amb múltiples formes de masclisme subtil. Entre les indicades amb més freqüència al qüestionari fet per elaborar aquest informe hi ha l'ús d'humor masclista (79,5%), la condescendència i la infantilització (75,7%), rebre comentaris o bromes sexuals (64,9%) i comportaments que ignoren aportacions, comentaris o opinions emesos per dones (64,8%).

2 Són els companys de redacció o de professió els que les perpetren de manera més freqüent. També obtenen percentatges molt significatius els caps i les fonts/entrevistats. Les redaccions apareixen com els espais més insegurs per a les professionals, cosa que fa cridar l'atenció sobre la manca d'efectivitat dels mecanismes per prevenir les violències masclistes, alhora que sobre el grau d'acceptació i normalització de les violències cap a les dones en aquests entorns.

3 Més de la meitat de les periodistes que han respost el qüestionari informen d'haver viscut assetjament masclista (sexual i/o per raó de gènere) en la seva trajectòria treballant en mitjans de comunicació.

4 En el cas d'haver comunicat algun tipus d'assetjament, la resposta rebuda amb més freqüència (en més de la meitat dels casos) ha estat el suport verbal a l'afectada. Ara bé, un 39% de les enquestades afirmen que no han rebut cap forma de suport o que, fins i tot, han viscut respostes hostils arran de comunicar una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

5 Comunicar l'assetjament no sol desencadenar accions que afavoreixin un reconeixement de la vulneració de drets, una reparació i promoure la no-repetició de la violència masclista. Excepcionalment (5,1%) s'ha arribat a activar el protocol contra l'assetjament del mitjà. Els principals obstacles assenyalats per denunciar formalment l'assetjament masclista tenen a veure amb el grau d'acceptació i invisibilització de les violències masclistes entorn de l'exercici periodístic.

6 Només el 25% de les enquestades afirmen saber a qui dirigir-se i sentir confiança per fer-ho a l'hora de denunciar una situació d'assetjament masclista. Per tant, tot i complir formalment amb el que el marc legal exigeix a les empreses, que és tenir un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, molts mitjans no responen eficaçment a la responsabilitat d'abordar les violències masclistes que afecten les treballadores.

7 S'assenyala també un buit d'acció preventiva de les violències masclistes: un 41,9% de les enquestades afirmen que no saben si hi ha mecanismes preventius als mitjans per als quals treballen i un 22,8%, directament, indiquen que no n'hi ha.

8 Autocensurar-se és l'impacte professional més freqüent en les dones que han viscut situacions d'assetjament masclista en l'entorn periodístic: reconeixen haver-ho fet més de 6 de cada 10 de les enquestades que n'informen (63,2%). Més de 2 (21,1%) de cada 10 periodistes que han informat d'experiències d'assetjament sexual o per raó de gènere han deixat el mitjà en què treballaven.

9 Del 30% de les enquestades que informen d'haver viscut assetjament en línia, els casos més freqüents són missatges de flirteig. Els missatges ofensius són el segon tipus més freqüent. El percentatge d'afectades assenyala l'extensió de violències cap a les dones a través de l'entorn digital.

10 Transformar els lideratges als mitjans de comunicació, millorar les condicions laborals, accions orientades a desnormalitzar les violències masclistes i incorporar més diversitat de cossos davant les càmeres, entre els canvis que les enquestades consideren que més ajudarien a exercir la professió amb més seguretat i igualtat.

11 Un alt percentatge de les dones periodistes que han respost el qüestionari (80%) percep obstacles d'accés, permanència i promoció dins del sector. La dificultat més assenyalada és la síndrome de la impostora (51,8%), resultat indicatiu de dinàmiques esteses de manca de reconeixement i d'infravaloració de les dones i, per tant, conseqüència de la desigualtat de gènere a l'entorn de l'exercici professional.

12 Contrasta l'àmplia percepció d'haver superat idees pròpies d'estereotips sexistes en l'imaginari de la professió, com ara que els homes tenen més capacitats per cobrir determinats àmbits temàtics, amb la identificació, també majoritària entre les enquestades, de discriminacions que responen a mandats de gènere tradicionals. La distància entre l'imaginari d'igualtat de gènere al sector i l'abast real que hi tenen les violències masclistes pot ser un element explicatiu del descuit generalitzat als mitjans tant en acció preventiva com en garantia de les condicions per respondre eficaçment davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Obríem l'informe amb les paraules de la periodista Mar Bermúdez abans del judici per l'agressió sexual patida per qui era el seu cap, Saül Gordillo, i arribem al final referenciant el mateix cas per treure'l de l'excepcionalitat i situar-lo com a **un de molts davant els quals exigir responsabilitats, reparació a les dones afectades i actuar amb la vista posada en la no-repetició.**

Atendre informativament l'agressió denunciada per la redactora contra qui dirigia el mitjà de comunicació en què treballava ha estat una oportunitat per ampliar la mirada en relació amb les violències sexuals i **trencar amb la idea que només les agressions ubicades a la punta de l'iceberg de la violència masclista** són les informativament rellevants. El canvi s'ha de consolidar, i és un repte que, amb aquesta aproximació al masclisme contra les periodistes, s'evidencia que no pot quedar limitat al pla del relat mediàtic, de què i com expliquem, portes enfora, sinó que és una **responsabilitat urgent d'assumir, davant els fets, concrets, diversos, reiterats, dins del sector mateix.**

És difícil deslligar totalment què passa dins del sector del **paper social que té el periodisme a l'hora de desfer, o bé sostenir, els abusos de poder de gènere i la percepció d'impunitat**; del nostre paper davant la cultura de la violació —desarticular o mantenir una societat en què allò habitual és excusar qui agredeix i culpabilitzar-ne les víctimes.

Tallar d'arrel els fruits del masclisme i que, en situacions en què la prevenció falli, les respostes col·lectives a les violències masclistes evitin que

continuin sent les dones les que en carreguin els costos personals i professionals, demana **decisiones conscients i compromeses; que possibilitin reconèixer, corregir i sortir de dinàmiques —incloent-hi les omissions— patriarcals.** Mentre no es trenquin, el periodisme es mantindrà lluny d'incorporar el feminisme i, per tant, lluny de ser un terreny segur i igualitari per a totes. No són logotips liles ni seccions de feminisme el que ens hi acosta. Confiem haver aportat idees més alineades amb què vol dir una pràctica feminista als mitjans de comunicació i esperar **l'atenció i la responsabilització activa,** especialment, de les persones amb equips a càrrec i representats col·lectives amb capacitat d'incidència.

5. BIBLIOGRAFIA

FONTS DOCUMENTALS CONSULTADES PER A L'ANÀLISI

Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Guia *Clauspera un abordatge feminista del assetjament masclista a l'àmbit laboral*, elaborada per Alba Elvira Guiral, amb assessorament de Joana Badia (Col·lectiu Ronda). Publicat per Fundació Surt, 2022.

Per què el feminisme és més una lluita que una realitat a les redaccions?, reportatge de Gessamí Forner. Publicat per l'Observatori de Violències Masclistes de Mèdia.cat, 2022.

El periodismo frente al sexismo, informe publicat per Reporters sense Fronteres, 2021.

Informe de la relatora especial de l'ONU sobre les causes i conseqüències de la violència contra les dones, de l'any 2020.

Memòria del taller *Claves feministas para liderazgos entrañables*, de la investigadora en gènere Marcela Lagarde. Edició de Sofía Montenegro, publicat el 1999.




L'Observatori Crític dels Mitjans Mèdia.cat analitza el tractament que els mitjans de comunicació que operen als Països Catalans fan de qüestions com la violència, els conflictes polítics o socials, l'ús del llenguatge masculista o xenòfob, l'empobriment de la llengua o la creació d'imaginariis polítics, entre d'altres. Publica regularment informes en profunditat, articles d'anàlisi i bitllets d'opinió, i s'adreça als professionals del periodisme, als estudiosos del sector comunicatiu i a la ciutadania interessada a disposar de veus crítiques i analítiques amb els mitjans de masses. L'impulsa el Grup de Periodistes Ramon Barnils, una associació sense ànim de lucre formada per uns 200 professionals que treballa en la difusió i la defensa d'un periodisme crític, independent i rigorós i un espai comunicatiu propi.

mèdia.cat

observatori crític dels mitjans

www.media.cat/informes

 [Mediacatobservatori](https://www.facebook.com/Mediacatobservatori)

 [MediacatCat](https://twitter.com/MediacatCat)

 [mediacatcat](https://www.instagram.com/mediacatcat)

 t.me/MediacatCat