



No puc assegurar quin era el percentatge d'homes a la facultat, però quantitativament –tret del bar– el domini femení era gairebé absolut. Durant la carrera, vaig pensar que el periodisme s'estava transformant en un ofici bàsicament femení, a diferència de la idea preconcebuda que jo tenia de les redaccions dels diaris. Més endavant vaig comprovar que, efectivament, la premsa escrita continuava sent un terreny majoritàriament masculí. Però en canvi, a les empreses audiovisuals la cosa estava bastant més igualada, i fins i tot m'atreviria a dir que el percentatge de redactores era lleugerament superior. Tant Catalunya Ràdio com TV3 eren empreses de nova fornada i, per tant, s'havien nodrit de la incorporació massiva de dones al periodisme durant les dècades dels vuitanta i els noranta. Però aleshores, per què la majoria dels càrrecs directius han continuat en mans dels homes?

La discriminació laboral per motius de sexe es produeix de manera subtil. No cal ser massa observadora per adonar-se que a mida que t'acostes al vèrtex de la piràmide laboral cada cop hi ha menys dones. En trobes algunes ocupant càrrecs intermedis, i molt poques (per no dir cap) els directius. Sent cert –i tòpic– dir que la societat és masclista, jo crec que les dones podem fer alguna cosa més que limitar-nos a denunciar-ho.

A les empreses audiovisuals, com ara Antena 3 Televisió, ser promocionada a cap de secció implica renunciar a un horari de vuit hores, per passar a una jornada partida de nou del matí a deu de la nit. Un horari difícilment compatible amb la vida familiar. Es pot compaginar amb una relació de parella, però poques mares suporten passar cinc dies a la setmana sense veure els seus fills. He tingut companyes que eren promocionades a cap de secció i es deixaven la pell a la redacció, però abans o després han acabat renunciant al càrrec en favor dels fills. No cal dir que, en aquests casos, sempre hi ha un home disposat a

SUSANNA GRISO
Periodista

agafar el relleu, algú per a qui la paternitat no serà mai un obstacle professional. Possiblement aquest problema es resoliria si l'empresa establís torns intensius de matí i tarda per als caps d'àrea, com ja fa amb els redactors. El principal inconvenient és que això implicaria un augment de costos que les cadenes no estan disposades a assumir. M'he referit només a les empreses audiovisuals que són les que conec millor. Però em consta que a les redaccions de diaris la situació és encara pitjor, perquè els horaris són dilatats per a tothom, amb càrrec o sense.

Malauradament, la promoció laboral acostuma a arribar passada la trentena, quan la dona es planteja la possibilitat de tenir un fill. Som moltes les que endarrerim la

maternitat perquè la professió ens obliga a triar, però el rellotge biològic acaba manant, i tard o d'hora es dispara l'alarma. No vull dir que tenir un fill representi sempre un daltabaix laboral, però sí que comporta una retirada temporal de l'escena que en ocasions acaba passant factura. He vist com algunes companyes, després d'una baixa per maternitat, no recuperaven la seva funció a l'empresa en benefici de qui les havia substituït. Un problema que s'agreuja amb el segon i el tercer fill. Aleshores, la periodista

es converteix en un comodí, una professional amb qui la direcció només compta de tant en tant.

Durant els primers anys de criança d'un infant, moltes dones accepten voluntàriament quedar-se en un segon pla en l'àmbit professional. I passada la quarantena, es tornen a incorporar de ple a la feina. Aquesta "retirada" no seria necessària si nosaltres mateixes pressionéssim les empreses perquè establissin uns torns més compatibles amb la vida familiar. És la segona revolució que tenim pendent, la que ens permetrà competir amb els homes en condicions reals d'igualtat. Les nostres germanes grans han hagut de lluitar molt durament pels nostres drets i la nostra generació no pot deixar la feina a mitges.

JORDI TARRAGÓ
Dissenyador

