

## Prensa y representaciones de las condiciones laborales de las trabajadoras canarias en la Gran Recesión (años 2007-2012)

Lara Carrascosa Puertas<sup>1</sup>, David Stendardi<sup>2</sup>, Violeta de Vera Martín<sup>3</sup>, Jenny del Pino García Sánchez<sup>4</sup> y Lucía Pitters Pérez<sup>5</sup>

Recibido: 3 de marzo de 2021 / Aceptado: 27 de abril de 2022

**Resumen.** Esta investigación tiene como objetivo general hallar correspondencias entre las representaciones y los encuadres que realizó la prensa sobre las mujeres desempleadas canarias y las conceptualizaciones e ideas que las trabajadoras canarias tenían del mercado y de sí mismas durante la Gran Recesión (2007-2012). Para alcanzarlo, se ha realizado un análisis de contenido de los textos publicados en la prensa canaria sobre las mujeres desempleadas y del discurso de una muestra de las trabajadoras del Polígono de Los Majuelos (Tenerife). Como principales resultados, hallamos un sesgo de género en el tratamiento del desempleo femenino, en forma de silencio mediático sobre los condicionantes estructurales y sociales que convierten a las mujeres en una fuerza trabajadora de segunda clase para el mercado, que incide en las autorrepresentaciones que las empleadas tienen de sí mismas, en la percepción del ejército de reserva y en la conversión “voluntaria” en trabajadoras flexibles.

**Palabras clave:** Desempleo, Mujeres, Prensa, Flexibilización, Canarias, Representaciones, Gran Recesión.

### [en] The Media portraits of working conditions of Canarian women workers in the Great Recession (years 2007-2012)

**Abstract.** This research aims to find relationships between the portraits and frames which Press made about Canarian unemployed women and the conceptualisation and ideas which Canarian workers had about the job market and themselves during the Great Recession. To achieve this goal, we have carried out a content analysis in pieces of news about unemployed women and a discourse analysis in a sample of female workers from the Polígono de Los Majuelos (Tenerife). As main results, we find a gender bias in females unemployment press portrait. Media remain silent about structural and social determinants which make women a second class work force in the market. This fact, besides, affects female workers' self-portraits, the reservation army's perception and in a “will” to become flexible workers.

**Keywords:** Unemployment, Women, Press, Relaxation Labour, Canary Islands, Portraits, Great Recession.

<sup>1</sup> Departamento de Ciencias de la Comunicación y Trabajo Social de la Universidad de La Laguna.  
Email: [lcarrasc@ull.edu.es](mailto:lcarrasc@ull.edu.es).

<sup>2</sup> Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Canarias y Departamento de Sociología y Antropología de la Universidad de La Laguna.  
Email: [dstendar@ull.edu.es](mailto:dstendar@ull.edu.es).

<sup>3</sup> Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Canarias y Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica de la Universidad de La Laguna.  
Email: [vveramar@ull.edu.es](mailto:vveramar@ull.edu.es).

<sup>4</sup> Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Canarias.  
Email: [jenny.delpinogarcia@universidadeuropea.es](mailto:jenny.delpinogarcia@universidadeuropea.es).

<sup>5</sup> Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Canarias.  
Email: [lucia.pitters@universidadeuropea.es](mailto:lucia.pitters@universidadeuropea.es).

**Sumario:** 1. Introducción. 1.1. Las cifras de empleo y desempleo. 1.2. Mujeres, trabajo y estereotipos de género. 1.3. Las representaciones de género de los medios. 2. Objetivos y metodología. 3. Resultados de la investigación. 4. Discusión y conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Carrascosa Puertas, L.; Stendardi, D.; de Vera Martín, V.; del Pino García Sánchez, J.; Pitters Pérez, L. (2023). Prensa y representaciones de las condiciones laborales de las trabajadoras canarias en la Gran Recesión (años 2007-2012), en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 157-176.

## 1. Introducción

El grado de empleabilidad de las mujeres ha sido históricamente menor que el de los varones, un hecho derivado de la división patriarcal que establecía que la esfera privada era la propia de las féminas mientras la pública estaba destinada a los varones. Aunque siempre ha habido mujeres trabajadoras, estas pertenecían a los estratos más pobres de la sociedad, por lo que el avance hacia la normalización del derecho al trabajo en igualdad de condiciones ha sido y es lento. Prueba de ello es que las mujeres en España cobran por una jornada a tiempo completo el 91,3% del salario del hombre y el 87,7% si se trata de una jornada parcial (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

En situaciones de crisis económica, además, se da la perversa circunstancia de que las féminas se convierten en “competencia” de los varones en los puestos de trabajos más estables o mejor remunerados, o bien son las únicas que conservan el trabajo en el hogar porque este es precario, por horas, y en muchas ocasiones sin contrato de trabajo, cuando no son directamente las primeras en ser despedidas de las empresas por las representaciones ideológicas que se construyen en el mercado laboral sobre los géneros y la necesidad de un empleo (Martínez Guirao y Téllez Infantes, 2016).

### 1.1. Las cifras de empleo y desempleo

En Canarias, las mujeres trabajan, pero no en igual proporción ni en las mismas condiciones que los hombres. La tasa de empleo en 2018 de las mujeres canarias era del 43,60%, mientras que la de hombres era de 53,10%, según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019). Sin embargo, la tasa de paro en el mismo período fue tres puntos más elevada en las canarias que en los canarios (21,42% frente a 18,90%).

A nivel nacional, la tasa de ocupación femenina en 2018 se situó a nueve centésimas de la registrada antes de la crisis económica y la tasa de paro femenina se redujo por quinto año consecutivo hasta el 16,26% (una cifra aún alejada del 10,82% del 2007) (Sepe, 2019). La misma tendencia al alza de la tasa de empleo y a la bajada del paro, sin alcanzar nunca las cifras de 2007, se dio en Canarias, donde la tasa de empleo femenina previa a la crisis era del 45,02% y la de paro de 12,92%. A pesar de estos datos, en cada una de las muestras estadísticas tomadas a nivel nacional o regional, se da una constante: la tasa de paro de las mujeres siempre es más elevada que la de hombres y la de ocupación siempre es más baja. Es decir, las mujeres tienen más riesgo de sufrir el desempleo y sus consecuencias que los hombres.

En Europa, de nuevo, se repite el mismo patrón: la tasa de empleo de las mujeres entre 20 y 64 años en el 2018 era de 66,5% frente al 78,3% de los hombres (Idecast, 2018); y el valor de la brecha de género (diferencia en puntos porcentuales de la tasa

de paro) en la UE-28 entre mujeres y hombres de 15 y más años llegó a alcanzar 10,9 puntos en el año 2013, si bien es cierto que, paulatinamente, esa diferencia ha disminuido hasta llegar al 6,6 del año 2019 (INE, 2009-2019).

Entre las ocupadas, además, se registra una brecha salarial por la que las trabajadoras canarias cobraron de media en 2016 por hora trabajada 11,60 euros en lugar de los 12,79 euros de los hombres (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, s/f). Una cifra que, aunque no presenta una diferencia tan marcada como la media nacional (16,1 euros/hora los varones y 13,9 euros/hora las mujeres, según datos del INE de 2017), es significativamente inferior a la media nacional, lo que subraya la especial fragilidad económica y social de los trabajadores y trabajadoras del Archipiélago respecto a los de otras regiones de España.

Comprobamos, así, que las mujeres, a pesar de ser la mitad de la población española, son un colectivo doblemente discriminado, ya que tienen más dificultades para emplearse que los hombres y, cuando lo hacen, sus salarios, de media, son inferiores.

Por otro lado, además de analizar las cifras, es fundamental reflexionar sobre las particularidades del contexto canario en la declinación de los macroprocesos relativos a la metamorfosis de la relación salarial y de las condiciones de la fuerza de trabajo. La realidad canaria de la relación salarial flexible acentúa el proceso de precarización: la estructura económica y las condiciones previas a la crisis de 2008 (entre otras, la consolidación de un modelo productivo basado en el monocultivo turístico) han aumentado significativamente el desequilibrio de poder entre capital y trabajo. La vulnerabilidad del empleo se ha amplificado en la etapa de la crisis y ha sentado las bases para una nueva socialización del trabajo en el momento de la recuperación (Stendardi, 2020).

Esta realidad está especialmente acentuada en Canarias, dado que esta comunidad autónoma está en cada serie anual por debajo de las tasas de ocupación y de ganancia por hora trabajada nacionales y por encima de las tasas medias de desempleo, como puede verse en la Tabla 1 y 2.

**Tabla 1.** Tasas de empleo por sexos, España y Canarias, 2007 a 2019 (media de los cuatro trimestres del año)

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Ambos sexos</b>													
<b>Total Nacional</b>	50,37	49,70	48,70	47,60	46,41	45,03	44,36	45,43	47,43	48,31	49,43	53,32	54,40
<b>Canarias</b>	47,78	48,28	46,18	45,19	43,90	41,44	41,25	42,46	44,40	44,22	45,77	50,30	54,56
<b>Hombres</b>													
<b>Total Nacional</b>	56,28	55,70	54,60	53,33	52,05	50,30	49,39	50,61	53,34	54,82	56,53	62,55	64,95
<b>Canarias</b>	52,58	53,10	51,06	50,17	49,07	45,56	44,59	46,91	48,86	49,19	52,06	58,82	64,20
<b>Mujeres</b>													
<b>Total Nacional</b>	44,78	44,03	43,11	42,17	41,05	40,03	39,56	40,47	41,74	42,04	42,58	44,39	44,21
<b>Canarias</b>	43,13	43,60	41,43	40,34	38,86	37,42	37,98	38,10	40,01	39,32	39,56	41,87	45,02

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

**Tabla 2.** Tasas de paro por sexos, España y Canarias, 2007 a 2019  
(media de los cuatro trimestres del año)

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
<b>Ambos sexos</b>													
<b>Total Nacional</b>	14,10	15,25	17,22	19,63	22,06	24,44	26,09	24,79	21,39	19,86	17,86	11,25	8,23
<b>Canarias</b>	20,49	20,07	23,46	26,06	29,11	32,41	33,73	32,58	29,28	28,60	26,01	17,25	10,45
<b>Hombres</b>													
<b>Total Nacional</b>	12,45	13,72	15,66	18,12	20,77	23,60	25,60	24,58	21,04	19,57	17,64	10,05	6,41
<b>Canarias</b>	19,30	18,90	21,23	24,38	27,88	31,81	34,35	31,94	29,40	29,15	25,58	16,13	8,62
<b>Mujeres</b>													
<b>Total Nacional</b>	15,99	17,02	19,03	21,38	23,55	25,43	26,67	25,03	21,81	20,22	18,13	12,84	10,70
<b>Canarias</b>	21,85	21,42	25,97	28,00	30,56	33,12	33,01	33,32	29,13	27,91	26,55	18,75	12,92

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

## 1.2. Mujeres, trabajo y estereotipos de género

Una de las causas que puede explicar esta situación de vulnerabilidad femenina es la histórica y aún vigente dedicación de la mujer a las labores del hogar, tareas no remuneradas ni reconocidas de ninguna forma. Un extremo que ha suscitado el debate sobre si esto tiene que ver con la naturaleza alienante del trabajo doméstico o con la consideración de la mujer como un ser inferior. En palabras de Millett (2017: 394): “tanto en una sociedad en la que el hombre teja y la mujer pesque, como en otra en la que el hombre pesque y la mujer teja, la actividad del varón gozará, de modo axiomático, de mayor prestigio y recibirá mayor remuneración, por hallarse ligada a un poder y a una posición sociales superiores”. En la misma línea, varios estudios relacionan el tener hijos con una menor empleabilidad de las féminas, dado que la inmensa mayoría de las mujeres que no trabajan o trabajan a tiempo parcial tienen hijos (Klettner et al., 2016). Que a las mujeres se les atribuya socialmente la responsabilidad del cuidado y el trabajo doméstico las aboca a una mayor precariedad laboral que a los hombres, sufriendo una mayor pobreza relativa y enormes tensiones en el intento de compaginar las distintas jornadas laborales (remuneradas y no remuneradas) (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Folbre, 2006).

En España, el 84,5% de las mujeres realizan tareas domésticas a diario, frente al 41,9% de los hombres (EIGE, 2020). En Canarias los datos presentan la misma tendencia. En 2019, el 87% de las excedencias para el cuidado de hijas/os en esta comunidad autónoma fueron concedidas a mujeres. En el caso de las excedencias para cuidados de familiares, las mujeres también son mayoría con un 75% (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Los resultados del estudio de De Vera, Ondé y Martín-González (2019) muestran que en España las personas adultas dependientes

no cuentan con el apoyo institucional que necesitan y el cuidado informal es el principal recurso del que disponen. Asimismo, se constata que, independientemente de sus características personales y de las de la persona dependiente residente en el hogar, son las mujeres de la familia las que proporcionan dicho cuidado informal.

Las mujeres son también, mayoritariamente, las titulares de los contratos parciales, que en las últimas décadas se han convertido en una fórmula de ocupación flexibilizadora cada vez más común en España, auspiciada por las reformas laborales de nuestro ordenamiento jurídico. Ese aumento de la contratación parcial entre las mujeres “constituye una forma de canalización de empleos poco cualificados, con remuneraciones inferiores, que reduce sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo y otorga menores oportunidades de promoción profesional” (Ortiz, 2014: 74). Y, sin embargo, el discurso en pro de la contratación parcial como favorecedor de la conciliación de la vida laboral y la maternidad ha propiciado que el crecimiento de este tipo de empleo a tiempo parcial sea un factor más de la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo.

En la Tabla 3 se observa cómo el 74,12% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres. Además, cuando el motivo es por “Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” u “Otras obligaciones familiares o personales” el porcentaje de mujeres supera el 90%.

**Tabla 3.** Ocupados/as a tiempo parcial según el motivo por el que tienen jornada parcial, España, 2019

	<b>Ambos sexos en miles</b>	<b>Mujeres en miles (%)</b>	<b>Hombres en miles (%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.944,80</b>	<b>2.182,8 (74,12)</b>	<b>762,0 (25,88)</b>
Seguir cursos de enseñanza o formación	264,90	152,3 (57,49)	112,6 (42,51)
Enfermedad o incapacidad propia	41,30	26,0 (62,95)	15,3 (37,05)
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	306,80	288,3 (93,97)	18,5 (6,03)
Otras obligaciones familiares o personales	193,50	175,5 (90,70)	18,0 (9,30)
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.501,80	1.085,7 (72,29)	416,1 (27,71)
No querer trabajo de jornada completa	308,50	251,9 (81,65)	56,6 (18,35)
Otros motivos de tener jornada parcial	318,80	196,7 (61,70)	122,1 (38,30)
No sabe el motivo	9,20	6,4 (69,57)	2,8 (30,43)

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística 2020

Los datos muestran como la crianza de las/os hijas/os y el cuidado de personas dependientes continúa siendo una responsabilidad femenina que sitúa a las mujeres en una posición de inferioridad, impidiéndoles desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones. Tanto a nivel español como europeo, se observa que tener hijas/os beneficia a los hombres en el empleo y perjudica a las mujeres. En España,

las mujeres presentan un 36% de contratos a tiempo completo, en comparación con el 50% de los hombres. En el caso de las parejas con hijas/os, el porcentaje es del 52% para las mujeres, y del 75% para los hombres; la brecha de género es cinco veces mayor que la de parejas sin hijas/os (EIGE, 2017). A la hora de buscar trabajo o mantenerlo, tener hijas/os penaliza la carrera laboral de las mujeres e impulsa la de los hombres (González, Cortina y Rodríguez-Menés, 2019; De la Rica 2016; Conde-Ruiz y Marra, 2016).

Si analizamos las tasas de actividad y ocupación por sexo y edad en España, se observa cómo a partir de los 30 años las dos tasas comienzan a descender para las mujeres, mientras que en el caso de los hombres continúan creciendo, manteniéndose en valores altos hasta los 60 años. Esta desigual participación en el mercado laboral a partir de los 30 años se atribuye a la maternidad y a las responsabilidades que trae aparejadas para las mujeres (Cebrián y Moreno, 2008; Flaquer y Escobedo, 2014).

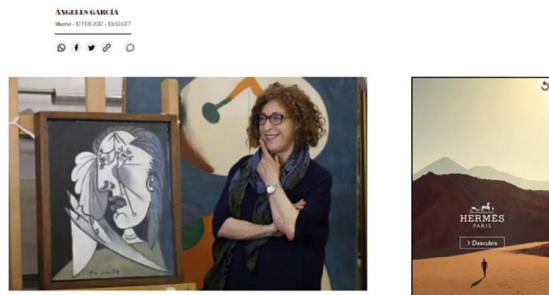
En esta línea, algunas investigaciones han asegurado que las mujeres entienden el trabajo de tres maneras: como liberalización, como explotación y como mandato social. De hecho, incluso cuando el empleo se considera una forma de liberación, las mujeres quieren participar tanto del escenario familiar como del laboral, de manera que se enfrentan al “dilema de la conciliación, sin que eso se traduzca en una ampliación de procesos de equidad social” (Armijo, 2019: 368). Las trabajadoras con familias, así, se encuentran frecuentemente sobrecargadas con una doble jornada laboral (pública y privada) u optan por contratos parciales, perpetuando su vulnerabilidad social.

En definitiva, la desigual distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres supone un importante obstáculo para alcanzar la igualdad. La responsabilidad de los cuidados y el trabajo doméstico excluye a las mujeres de una participación equitativa en el mercado laboral, lo cual repercute en sus condiciones económicas presentes y futuras (menores pensiones de jubilación) y en su salud física y psicológica (Vara y De Vera, 2018). Por todo ello, las trabajadoras tienden a infravalorarse, como “resultado de sufrir toda la vida el encasillamiento en determinados roles y estereotipos, de estar sujetas a los pocos modelos que hay para seguir por la ausencia de otras mujeres” en posiciones de liderazgo empresarial o político y de “vivir rodeadas de micro-machismos” (D’Alessandro, 2018: 120).

### **1.3. Las representaciones de género de los medios**

Los medios de comunicación juegan un papel fundamental coadyuvando a esta infravaloración, dado que “las mujeres apenas aparecen como protagonistas de los hechos que se consideran noticiables [...]” y, cuando lo hacen, “suelen ser representadas como víctimas pasivas y pacientes en situaciones anecdóticas o como objeto de ironía” (Moreno, Rovetto y Buitrago, 2007: 17-18). Las contribuciones de las mujeres en la representación de los medios son cuantitativamente menor y, así, estos contribuyen a “codificar los sesgos y legitimar asunciones sobre [...] asimetrías sociales” (Caldas-Coulthard, 1995: 227). Las expertas, las líderes, las que destacan, pueden y son en muchas ocasiones minusvaloradas implícitamente a través de los titulares, de los relatos que los medios construyen sobre su realidad, como puede percibirse claramente en los ejemplos adjuntos pertenecientes a las ediciones de los periódicos *El País* y *El Día*.

**Imagen 1. Titular de *El País***  
(17/02/2017)



**Imagen 2. Titular de *El Día***  
(19/02/2022)



La lexicógrafa tinerfeña Dolores Corbella. | | E.D.

**Hay chica nueva en la Academia**

Premio Canarias 2021 en la modalidad de Innovación e Investigación, entre otros galardones, Dolores Corbella se significa por sus trabajos sobre el español de Canarias

Fuente: ediciones digitales de *El País* y *El Día*, respectivamente.

Los efectos de esta exposición a las informaciones que nos transmiten los medios de comunicación sobre los públicos han sido descritos en la Teoría de la Agenda-setting o Establecimiento de Agenda, definida como “una teoría sobre la transferencia de relevancia de las imágenes del mundo que dan los medios de comunicación a las imágenes de nuestra cabeza” (McCombs, 2006: 135), en el sentido de que los elementos que las empresas informativas destacan en sus relatos se quedan fijados en las imágenes mentales de la audiencia<sup>6</sup>. En este sentido, se describen varios niveles del establecimiento de agenda en la opinión pública. El que señala que los medios dicen a las personas sobre qué pensar o primer nivel; aquel que aborda las condiciones contingentes que reducen o refuerzan los efectos de la fijación de la agenda en los públicos o segundo nivel, hasta llegar a la llamada agenda-setting de atributos<sup>7</sup> o de tercer nivel (Weaver, 2007: 142). Estos “atributos” son los que constituyen estas representaciones o estereotipos que consideramos que terminarían afectando a la autopercepción que las trabajadoras tienen de ellas mismas.

Es necesario destacar que en la primera fase de la Gran Recesión (agosto de 2007-enero de 2009), las mujeres fueron, por detrás de los inmigrantes, el colectivo más tratado en los textos que abordaban el desempleo, la precariedad y la exclusión social en los periódicos canarios. En estas representaciones, convergían otras situa-

<sup>6</sup> Las correlaciones entre agenda de los medios e imágenes mentales pueden ser más acentuadas o limitadas dependiendo de variables como la experiencia personal directa, la necesidad de orientación, la relevancia personal y el nivel de incertidumbre sobre el tema abordado.

<sup>7</sup> Un atributo es “un término genérico que engloba toda la gama de propiedades y rasgos que caracterizan un objeto” (McCombs, 2006: 139).

ciones que las hacían especialmente vulnerables a caer en la exclusión social, como las cargas familiares, enfermedades e incluso la violencia de género (Carrascosa, 2014a: pp.327 y 339). No es de extrañar, entonces, que tras esta larga y acumulativa exposición a estas representaciones sociales por parte de los medios de comunicación, las trabajadoras canarias interiorizaran estas situaciones en su autopercepción y las manifestaran en forma de infravaloración o de achacar a la “suerte” el poder tener un trabajo remunerado, aunque fuera en peores condiciones que sus pares varones.

La influencia de las representaciones en los medios de comunicación se suma a las condiciones cotidianas de las trabajadoras. Es decir, que la percepción de vulnerabilidad se construye también a través de la experiencia personal en los lugares de trabajo, que es uno de los factores que McCombs mencionaba como relevante en esa correspondencia entre la agenda-setting y la agenda pública. Así, respecto a nuestro objeto de estudio, por un lado, encontramos las ideas de las trabajadoras sobre la situación económica general y de los negocios particulares de su centro de trabajo. Por otro lado, durante la crisis, la presión del desempleo se manifiesta en los despidos de compañeras y familiares, transformándose en una amenaza real y cotidiana. Como consecuencia directa de esta situación se detecta una sensación de miedo generalizado. Es un miedo que paradójicamente estimula la implicación de las empleadas en los asuntos de la empresa. El concepto de implicación forzada de Durand (2011) es básico para explicar esta condición, que impacta directamente en la motivación personal y en la asunción de los valores empresariales. Las empleadas que siguen trabajando se consideran afortunadas en un contexto profundo de crisis. La autopercepción de haber “sobrevivido” a una verdadera hecatombe del empleo (Stendardi, 2017) acelera el proceso de individualización que se ha venido configurando en los últimos 40 años de relaciones laborales. En este sentido, las supervivientes de la crisis están también cada vez más solas: la acción colectiva se bloquea y, una vez más, se agudiza la responsabilidad personal. La implicación forzada conlleva la aceptación pragmática de peores condiciones: las trabajadoras son conscientes del gran desequilibrio de poder debido a la reconfiguración de la relación salarial, pero su debilidad, percibida como individual, bloquea cualquier tipo de queja.

## 2. Objetivos y metodología

En esta investigación pretendemos analizar las representaciones de las mujeres en desempleo que se emitieron por parte de los periódicos canarios (*El Día, Canarias7, La Provincia/ Diario de Las Palmas y Diario de Avisos*) en la primera fase de la Gran Recesión (2007-2009) (Carrascosa, 2014) y las que una selección de trabajadoras del Polígono de Los Majuelos (San Cristóbal de La Laguna) enunciaron en las entrevistas semiestructuradas realizadas entre 2010 y 2012 (Stendardi, 2014).

La hipótesis de la que partimos es que existe una correspondencia entre las representaciones colectivas que realizó la prensa canaria en los primeros años de la crisis económica conocida como Gran Recesión y la autorrepresentación que hacen de sí mismas las trabajadoras entrevistadas en el Polígono de Los Majuelos. Este supuesto se basa en la Teoría de la Agenda-Setting de tercer nivel o de atributos, pero tomando en consideración el concepto de “encuadre” o “frame” realizado por los medios, entendido como “la idea central organizadora del contenido informativo que brinda



un contexto y sugiere qué es el tema mediante el uso de la selección, el énfasis, la exclusión y la elaboración” (Tankard, 1991, citado por McCombs, 2006: 170).

Para la validación o refutamiento de esta hipótesis planteamos una serie de objetivos específicos y técnicos:

OE1. Descubrir posibles correspondencias entre los encuadres (frames) y representaciones referidas a las mujeres que se produjeron en los cuatro periódicos canarios y las detectadas en las entrevistas realizadas en el Polígono de los Majuelos.	OT1. Analizar las piezas periodísticas referidas a las mujeres desempleadas en la primera fase de la crisis económica para buscar estereotipos y representaciones. OT2. Analizar el discurso de las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras del Polígono de Los Majuelos para buscar autorrepresentaciones comunes.
OE2. Indagar sobre las posibles implicaciones de conceptos como “el ejército de reserva” y las transformaciones de la relación salarial en las condiciones específicas de las trabajadoras y considerar los particulares bloqueos a la acción colectiva en el trabajo.	OT3. Relacionar los análisis de discurso de los OT1 y OT2 con el modelo general de lectura de las transformaciones de la relación salarial. OT4. Triangular los resultados de la investigación.

La metodología empleada consistió en el análisis de contenido de los textos que reflejaron o abordaron la problemática de las mujeres desempleadas en los cuatro rotativos canarios desde el 9 de agosto de 2007 al 9 de enero de 2009. De la lectura detallada de los 223 textos se derivó la emergencia de un total de 33 códigos, con una metodología de análisis basada en la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002; Trinidad, Carrero y Soriano, 2006). Las conclusiones del análisis mediático se relacionaron con el análisis del discurso de las entrevistas en profundidad a trabajadoras de Los Majuelos realizadas en la tesis *Las transformaciones del trabajo/empleo. Estudio del caso del Polígono Industrial “Los Majuelos”* (Stendardi, 2014).

En lo que se refiere al análisis del discurso de las trabajadoras se han seleccionado 9 entrevistas semi-estructuradas. (Tabla 4).

**Tabla 4.** Entrevistas a trabajadoras

Código entrevista	Empresa	Edad
11	Empresa2	26-35
12	Empresa3	36-50
13	Empresa4	36-50
14	Empresa5	36-50
15	Empresa7	36-50
16	Empresa8	26-35
17	Empresa8	36-50
18	Empresa9	36-50
19	Empresa9	36-50

Fuente: Elaboración propia.

Las entrevistas se realizaron en el momento de crisis más agudo (2011-2012) en varias empresas del Polígono de los Majuelos, que se encuentra en el área metropolitana de la isla de Tenerife. El Polígono está formado principalmente por empresas pequeñas y medianas (>90%) del sector comercial. Originalmente, las entrevistas se estructuran en 4 bloques conceptuales:

- a) El Polígono industrial: ventajas y debilidades, relaciones entre empresas y relaciones entre empleados/as.
- b) Las transformaciones de la empresa: la empresa flexible.
- c) Las transformaciones del trabajo: la empleada flexible.
- d) El desempleo: consecuencias dentro y fuera de la empresa.

En este artículo y en relación a sus objetivos se analizan exclusivamente los bloques c) y d). El análisis del discurso se centra en la definición de las características de la “empleada flexible” y de las consecuencias del desempleo, entendido como efecto tangible de la crisis económica sobre las condiciones de trabajo.

### 3. Resultados de la investigación

Los cuatro rotativos analizados publicaron un número muy similar de textos en los que se referían a las mujeres como sujetos especialmente vulnerables al desempleo y la exclusión social. *El Día* y *Diario de Avisos* registramos 47 piezas, en *La Provincia/Diario de Las Palmas* 48 y en *Canarias* 7, 36. Esta similitud es consecuente con la existencia de una agenda setting compartida en los medios regionales y con el progresivo adelgazamiento de las plantillas de los rotativos con la crisis económica y, por tanto, con la proliferación de noticias de agencias de noticias. De hecho, desde el 8 de agosto de 2007 hasta el 9 enero de 2009, el 68,55% de las informaciones sobre el desempleo y la exclusión social de los cuatro rotativos tenían como fuente a agencias de noticias (31,36%), notas de prensa (13,82%), ruedas de prensa (16,17%) y declaraciones de figuras políticas (7,2%) (Carrascosa, 2014).

De la lectura detallada de los textos que abordaron el desempleo femenino emergieron 33 códigos, de los que cuatro sobresalieron con un mayor grado de enraizamiento: Fatalismo (103 citas), Mujeres con cargas familiares (94), Especiales dificultades de inserción laboral (62) y Colectivo sensible al desempleo (65). Si bien las dos últimas se dan casi exclusivamente en textos en los que se abordan diferentes programas institucionales para mejorar la empleabilidad de distintos colectivos con problemas para encontrar trabajo, el segundo código también se registró en reportajes o en mini-entrevistas tipo encuesta donde las protagonistas contaban la dramática situación a la que se enfrentaban. Asimismo, el Fatalismo impregna también los textos más testimoniales o interpretativos, donde se hace siempre mención a “lo mal que está todo” y a la dificultad para encontrar un trabajo o, incluso, para que te paguen. De hecho, hemos hallado 34 citas en las que convergen el código Fatalismo y el de Mujeres con cargas familiares, de las que podemos citar como ejemplos:

Mayte Santana: “Es difícil que te contraten”. Mayte lleva tres años sin un trabajo fijo. “Hago cosas por mi cuenta, por horas, en tareas domésticas y limpieza, en lo que se puede, porque es muy difícil que te contraten”. Gracias a su esfuerzo y a la

ayuda de su familia –no cobra prestación por desempleo–, logra sacar adelante a su hijo de cuatro años (*Canarias*<sup>7</sup>, 03/09/2008: 3).

La protagonista de esta desagradable historia quiere trabajar, reclama una vivienda, “como cualquier otra persona, no somos animales”. Esta madre denuncia, sin embargo, que lleva mucho tiempo esperando, aunque ya “estoy en lista. Por lo menos tengo puntuación. Me están valorando”, afirma (*El Día*, 22/06/2008: 11).

Fátima, enferma de asma, se tiene que operar en pocos días: “si me quedo en la mesa de operaciones, qué será de este niño”, piensa con desesperación (*La Provincia/Diario de Las Palmas*, 22/06/2008: 11).

Una de las personas es la joven tinerfeña Andrea. Abandonada por su pareja cuando afrontaba la recta final de su embarazo, tuvo que independizarse hace siete años tras el nacimiento de su hija, ya que la situación económica de sus progenitores es incluso peor que la suya. Auxiliar administrativo de profesión, confiesa que no ha tenido demasiada suerte con los trabajos, aunque nunca ha vivido una situación tan complicada como la que padece ahora. “Estoy en paro. Estaba cobrando una prestación que ya terminé. Vivo de alquiler y no puedo mantenerme. Soy administrativo pero no encuentro trabajo ni de limpiadora”, afirma nuestra protagonista, quien deja claro que “no me gusta pedir, pero cuando he tenido que hacerlo, Cáritas siempre me ha tendido la mano” (*Diario de Avisos*, 16/11/2008: 34).

El código Pobreza también cuenta con un alto grado de enraizamiento con 31 citas. Este código coincide en 21 ocasiones con el de Mujeres con cargas familiares, con contenidos como los que exponemos a continuación.

“Mi hija sí sabe cuándo vengo de Cáritas y me pregunta si me dieron leche o no. Ella es consciente de la situación y sabe que si no se puede comprar algo, no se compra. También ve que su madre no se queda a esperar sentada a que vengan las cosas, sino que sale cada día a la calle a buscarlas. Yo, de todas formas, no estoy todo el día pidiendo, porque sé que hay muchas personas peor que yo”, arguye esta joven tinerfeña quien recalca que “a lo mejor la niña pasa un poco de vergüenza, pero así es la vida y tiene que verlo todo, lo fácil y lo difícil”. Aún así, su pequeña lleva bien la situación, “aunque a veces se pregunta por qué ella no lleva jugo para tomar en el recreo, como sus compañeros” (*Diario de Avisos*, 16/11/2008: 34).

[...] sobre todo en sectores sociales concretos como las mujeres de mediana edad, con hijos a su cargo y en situación de desempleo. Este sería el perfil tipo, al que hay que añadir otras patologías unidas a las típicas de drogas o alcohol: las enfermedades relacionadas con la salud mental para las que en, en opinión de los expertos, “Santa Cruz carece prácticamente de recursos” (*El Día*, 21/04/2008: 10).

El 90 por ciento de las ayudas que se piden en las parroquias es de mujeres cabezas de familias y paradas<sup>8</sup>

Por otro lado, entre los códigos con menos enraizamiento está Estereotipos (que identifican a la mujer con unos determinados estereotipos de género), con una sola cita; el de Huelga o protesta colectiva, con solo 4 citas, y los que hablan de que ha cometido algún delito (2 citas) o padece algún tipo de adicción a las drogas o el alcohol (5 citas).

<sup>8</sup> Titular de *La Provincia/Diario de Las Palmas*, 23 de mayo de 2008: 2.

Destacamos solo 7 citas con el código Esperanza y otras 7 con Suerte, para ponderar de alguna forma hasta qué punto los mensajes que aparecían en los medios sobre las mujeres sin empleo eran abrumadoramente negativos, para ofrecer una idea sobre lo complicado que era para las féminas en aquel momento mantener un auto-concepto positivo de ellas mismas, independientemente del nivel de formación con el que contarán. Valga, a modo de ejemplo, este texto donde se detecta al mismo tiempo esa esperanza y se intuye la flexibilidad que floreció en la segunda fase de la crisis económica.

Regreso al mercado laboral. Dori Gil, de Montaña Las Palmas, tiene 43 años y desea entrar en el mercado laboral, tras centrarse en la crianza de los dos hijos durante más de 15 años. “Me apunté para todo. Sé que no es el mejor momento, pero el que busca consigue”, indicó (*La Provincia/ Diario de Las Palmas*, 12/10/2008: 15).

Un resumen de los efectos de este discurso mediático en la psique de las mujeres lo encontramos en una noticia publicada en este mismo período, cuyo titular ya deja claro que nos encontramos con un problema con raíces profundas y consecuencias que extienden sus ramificaciones en aspectos diversos de su vida:

El CES destaca la percepción negativa que la mujer canaria tiene de sí misma<sup>9</sup>.

El listado de códigos de la muestra analizada y su enraizamiento se muestra en la tabla adjunta:

**Tabla 5.** Códigos y enraizamiento

<b>Código</b>	<b>Enraizamiento</b>
Adicta	5
Ayudas a desempleados	22
Colectivo sensible al desempleo	65
Conciliación	7
Cuidadora	9
Delincuente	2
Dependiente del marido	22
Despedida por embarazo	7
Diferencia salarial	20
Discapacidad	11
Empleos feminizados	8
Enfermedad	17
Especiales dificultades de inserción laboral	62

<sup>9</sup> Titular de *Diario de Avisos*, 16 de agosto de 2007: 25.

<b>Código</b>	<b>Enraizamiento</b>
Esperanza	7
Estereotipos	1
Exceso de carga de trabajo	12
Fatalismo	103
Huelga o protesta colectiva	4
Impagos	10
Inmigrantes	42
Mayor probabilidad a estar en paro	34
Mayores	27
Mujeres con cargas familiares	94
Pobreza	81
Precariedad	26
Prostitución	23
Sin formación	15
Sin papeles	17
Sintecho	44
Sueldos bajos	10
Suerte	7
Temporalidad	15
Víctima	30

Fuente: Elaboración propia a través de [Atlas.ti](https://atlas.ti)

Por otro lado, el análisis del discurso de las empleadas del Polígono considera dos dimensiones fundamentales. En primer lugar, la autodefinición como empleada en el capitalismo flexible. La flexibilidad del trabajo, reflejo desigual de la flexibilidad productiva, ha marcado las transformaciones de la relación salarial en los últimos 40 años. El concepto de flexibilidad es polifacético, complejo y conflictivo. Polifacético porque ha reconfigurado muchas de las dimensiones de la relación laboral: desde el mercado del trabajo, hasta la polivalencia de las empleadas, pasando por la concepción de empleabilidad basada en la formación continua. El largo debate en las instituciones europeas sobre el modelo de la flexiguridad es un claro ejemplo de la complejidad multidimensional de la transformación. La aplicación de la flexiguridad, en este caso, plasmaría un *triángulo mágico* que involucra: la flexibilidad numérica del mercado laboral, las políticas activas de formación continua orientadas a la empleabilidad y el sistema de protección del desempleo (Leonardi et al. 2011). Además, existen conflictos evidentes en la definición de trabajo flexible según los actores de la relación laboral. En esta óptica es necesario enmarcar la flexibilidad del trabajo en su relación con el proceso de precarización (entre la amplia bibliografía sobre este tema se señala Castel, 1997; Sennett, 2000; Beck, 1998; Rodríguez Guerra, 2001).

Esta dimensión, entendida como desprotección del empleo, es imprescindible ya que la transformación de la relación salarial en el sentido de la flexibilidad se ha materializado en un manifiesto empeoramiento de las condiciones laborales, en el capitalismo neoliberal. Sin embargo, se sugiere, también a la luz del análisis del discurso de las empleadas del Polígono, añadir otras dimensiones que provienen de la percepción subjetiva de las empleadas flexibles. En este sentido, hacemos referencia a las mismas transformaciones del trabajo que “hacen que cobre un mayor interés los análisis de clase centrados en las relaciones sociales de dominación y explotación” (Aja Valle y Sánchez Iglesias, 2020: 161). Así, en vez de limitarnos a considerar la temporalidad (contratos temporales) o salarial (bajos salarios), la precariedad será un elemento tan fundamental como *transversal* a toda la fuerza de trabajo, declinándose en características específicas según el género. Es decir, que si nos centramos en el discurso de mujeres trabajadoras con una relativa estabilidad contractual detectamos una autodefinición de empleada flexible cuanto menos ambigua.

[...] yo soy administrativa, pero si tengo que entrar dentro a doblar camisetas porque mis compañeros están con mucho trabajo, pues sí entro... Así que si necesitan un día que me quede media hora más para atender a unos clientes... estás ahí. Y si quieres algo tienes que darle algo a cambio. Y ser consciente de la crisis que estamos pasando... (Entrevista I5).

Las empleadas del Polígono se consideran flexibles al menos en dos aspectos. El primero es el sentido de la multifuncionalidad. Esta percepción coincide con una de las definiciones más clásicas de la flexibilidad como “la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada” (Boyer, 1986), como la capacidad de asumir varias tareas y de ser polivalentes. En muchas de las entrevistas analizadas se repite este tipo de definición. Sin embargo, la multifuncionalidad se debe también leer en el contexto de crisis económica y sistémica de los años estudiados (2007-2012). Resulta de gran utilidad considerar la relación entre empleadas y empresas en la configuración de la multifuncionalidad del trabajo.

Una empleada flexible es una que responda a lo que le pida la empresa, a todo tipo de necesidades que tenga la empresa el trabajador pueda responder. Trabaja según las necesidades que tenga la empresa, sí. Lo que hay es que la empleada flexible no tiene una relación estable con la empresa, eso es lo que hay. Y lo que debería ser es que la empleada flexible trabaje según las necesidades de la empresa. También es importante desarrollar tareas distintas en la empresa. Yo, si me dejaran sería una empleada flexible, en el sentido bueno y... vamos a ver, yo creo que soy capaz de responder a las necesidades que tiene la empresa, soy capaz de adecuar-me a lo que me pidan, desarrollar tareas muy distintas...o sea que yo creo que podría ser una empleada flexible. (Entrevista I6).

Esta entrevista introduce uno de los conceptos más recurrentes en la construcción del discurso de las empleadas del Polígono: las necesidades de la empresa. En la auto-definición de su empleo las trabajadoras expresan con fuerza la centralidad de las necesidades empresariales. Ser una empleada flexible es, más que otra cosa, saberse adaptar a lo que pide la empresa. El proceso de adaptación a las necesidades empresariales conlleva algo más que una simple aceptación, ya que estimula lo que

hemos definido, con Durand (2011), como implicación forzada. La transferencia de las necesidades empresariales desde la empresa a sus empleadas puede incluir el sistema de valores específico de la firma y está forzada por el desequilibrio y la vulnerabilidad de ellas en el contexto de la Gran Recesión. La multifuncionalidad definida antes va perdiendo su faceta voluntarista y se manifiesta como mera exigencia de supervivencia en el contexto de la crisis. Saberse adaptar, se transforma en una estrategia de existencia laboral para las empleadas, expresando el enorme desequilibrio de la relación laboral. Esta condición se inserta en un contexto de informalidad, típico de la pequeña y mediana empresa. Sin embargo, en este caso las necesidades de la empresa y las condiciones de trabajo de las empleadas se encuentran (o chocan) en una micro-negociación informal, basada en la reciprocidad asimétrica (Stendardi, 2014).

La segunda dimensión de análisis está relacionada más directamente con la crisis y con la percepción del desempleo en los lugares de trabajo. En realidad, lo que encontramos en las entrevistas a las empleadas completa y articula la autodefinición presentada de trabajadoras flexibles. El discurso en este caso circula alrededor del miedo y de la suerte pero también se conecta con la vulnerabilidad expresada en la relación con las “necesidades de la empresa”. El desempleo masivo, un enorme ejército de reserva, entra en la vida de las empleadas por varios canales: los medios de comunicación, las relaciones familiares y de amistad y también por la misma empresa (y el Polígono), debido al despido reciente de compañeras y compañeros.

Fatal. En el Polígono se nota mucho. Han cerrado empresas. Aquí al lado han quitado varias tiendas, una zapatería que había enfrente, una peluquería, se nota mucho. En el Polígono. Aquí, gracias a Dios, seguimos trabajando, se nota a lo mejor que han bajado un poco las ventas. Pero, bueno, tenemos un equipo de comerciales que es lo máximo. (Entrevista I3).

Según lo que explica Rodríguez Guerra (2001: 272): “El ejército de reserva es muy útil para disciplinar y ablandar al conjunto de la fuerza de trabajo y hacer que sus exigencias no se salgan por lo general del marco de lo que el capital tomado globalmente puede permitirse para mantener o aumentar su tasa de beneficio”. El miedo está motivado por la situación económica y por la posibilidad concreta de perder el puesto de trabajo, casi siempre la única fuente de ingresos. El miedo lleva a las trabajadoras a aceptar, de manera más resignada y complaciente que sus pares varones, las transformaciones en sus condiciones laborales.

Aunque uno esté fijo, da mucho miedo. Porque está la cosa muy fea y uno puede caer de un día para otro y no ves solución eficaz. Vas a quedar en el paro y la gente joven tampoco tiene una salida... pero las que ya tenemos trabajo, está mucho más complicado... entonces cuidas más tu puesto de trabajo. (Entrevista I5).

Un elemento realmente significativo de esta situación es el abandono de cualquier reivindicación o denuncia de la condición salarial. En este sentido, el deterioro del empleo y el aumento de la vulnerabilidad (precariedad) se acompañan por el fatalismo, que impide cualquier aspiración de mejora de las condiciones personales o de clase. Las empleadas se sienten afortunadas por el mismo hecho de no estar desempleadas.

Aquí no, porque la empresa... Los que estamos en la plantilla es estable, no hay variaciones y hay gente que lleva aquí 20 años, pero lo notas en los compañeros en su situación familiar, que el marido ha perdido el trabajo, con niños y cada uno con su situación. Pero personalmente me ha ido bien, hasta ahora, hasta la fecha. Porque te digo, hasta la fecha no me puedo quejar. (Entrevista 14).

Una vez más, el desempleo masivo crea la sensación de fatalismo, aumenta la debilidad de las trabajadoras y fuerza el abandono de la reivindicación y de la protesta. Como se puede imaginar, la acción colectiva en el ámbito laboral está bloqueada por el sentimiento de miedo, que minimiza cualquier queja y que acelera la individualización de la relación laboral.

#### 4. Discusión y conclusiones

De la comparativa del análisis mediático de la prensa de la primera fase de la Gran Recesión y de las entrevistas a trabajadoras del Polígono de Los Majuelos en la segunda fase, podemos hallar coincidencias entre el discurso emitido por unos y otras. La primera de ellas es que las mujeres se saben un grupo vulnerable al desempleo y la precariedad. Así se lo dicen desde las diferentes administraciones que publicitan programas para insertarlas laboralmente y así lo perciben desde las piezas periodísticas que abordan diferentes realidades individuales en las que se refleja cómo solo ser mujer con hijos a su cargo ya las sitúa al borde o en la misma pobreza. Es decir, las representaciones de los medios moldean la autopercepción de las mujeres de forma que las hacen sentirse “afortunadas” solo por poseer un empleo, dejándolas creer que son un “grupo” de riesgo. Esto es particularmente dañino dado que no se menciona, ni una sola vez, que las féminas son la mitad de la población, lo que difunde y perpetúa una percepción androcentrista del mundo en general y del mercado de trabajo en particular, que puede también extrapolarse a otros espacios públicos y que traslada a las mujeres la clara idea de que no son actoras de pleno derecho en el mercado de trabajo, sino invitadas, y de que la única esfera que les es propia y adecuada es la privada.

El hecho, además, de que los hijos sean un factor vinculado a la pobreza y al fatalismo en el caso de las mujeres (pero no de los hombres) en los textos analizados, incide, de nuevo, en la autopercepción de las féminas como un colectivo sensible, maltratado en la esfera laboral, y en la difusión de la idea de que los hijos son un lastre para cualquier mujer que quiera trabajar o desarrollarse profesionalmente, lo que, a largo plazo, puede acarrear consecuencias en la pirámide poblacional. Un pronóstico que, además, está vinculado a la falta de políticas públicas que faciliten la conciliación laboral y familiar, más allá de la posibilidad de renunciar al salario y al puesto de trabajo mediante una excedencia o una reducción de jornada que acarrea, asimismo, unos menores ingresos. La figura 1 recoge la relación entre algunas de las representaciones intrínsecamente relacionadas con el género y la correlación producida con la autopercepción de las mujeres canarias en el marco de nuestra investigación. En este sentido, habría que matizar que el discurso, las decisiones que toman las mujeres en su vida diaria, nunca ofrecen una correlación tan clara, sino que están sujetas a múltiples causas que se yuxtaponen unas a otras y se ven acentuadas o difuminadas dependiendo de la realidad de cada persona. Así, por ejemplo, las mujeres



cuya economía familiar les permite “externalizar” el cuidado de sus hijas/os y familiares, por tanto, no están “atadas” al rol de cuidadora y tendrían más facilidades de inserción y de éxito laboral. No obstante, todo esto sería objeto de otra investigación diferente a la que nos ocupa.

**Figura 1.** Red de relaciones semánticas entre códigos



Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti

Visto este retrato mediático, no es de extrañar que las informaciones sobre mujeres que reivindican sus derechos como trabajadoras sean tan escasas. Si se crea y difunde un relato en el que las mujeres, solo por serlo, tienen siempre un pie en el desempleo, la precariedad y la pobreza, ¿quiénes pueden ser tan osadas de atreverse a reivindicar? Solo contadas trabajadoras que eran funcionarias o laborales, pero percibían un salario bajo, o las que estaban sin cobrar y poco más podían perder, dieron el salto a la protesta o a la denuncia pública. De ahí, también, ese discurso en las entrevistas en las que las trabajadoras se sienten “afortunadas” por tener un trabajo y se pliegan con docilidad a la flexibilidad requerida en sus empleos en el Polígono de Los Majuelos. Los medios de comunicación, en un discurso acumulativo, les han demostrado que “fuera hace mucho frío”, especialmente para las mujeres, con salarios inferiores y mayor índice de precariedad, y ellas terminan interiorizando ese discurso y comportándose en consonancia con ese temor al desempleo. El mensaje de los medios se suma a su experiencia personal y se conecta con la transformación de largo plazo en la relación salarial, acelerada por la crisis. Una nueva configuración de las condiciones laborales que, a diario, manifiesta la vulnerabilidad de las empleadas y una relación más líquida<sup>10</sup> entre empleo y desempleo.

En esto influye, también, la percepción de todas las mujeres que aparecen retratadas en la prensa canaria como demandantes de empleo. El ejército de reserva, en el caso de las féminas, es percibido de forma clara y, además, con una doble vertiente. Por un lado, son todas las mujeres que buscan trabajo y están en situaciones de pobreza; por otro, son todos los hombres que se han quedado sin trabajo y que son un

<sup>10</sup> La vida líquida es “una vida precaria y vivida en condiciones de incertidumbre constante” (Bauman, 2006: 10).

colectivo “privilegiado” solo por no ser mujer y no tener la capacidad de engendrar hijos. Mencionamos, como un ejemplo paradigmático de la invisibilización de las desempleadas, las declaraciones del entonces consejero de Empleo del Gobierno de Canarias, Jorge Rodríguez, cuando defendía su plan para residentes canarios: “[...] Rodríguez pidió a los sindicatos que ‘piensen en esos padres de familia que se encuentran sin empleo en las Islas’”<sup>11</sup>.

De esta forma, consideramos probado que el discurso emitido por la prensa canaria ha contribuido a reforzar los estereotipos de género y a empeorar la autopercepción de las mujeres como trabajadoras válidas, dado que las palabras y frases tienen un significado acumulativo derivado de la manera en la que han sido utilizadas a lo largo del tiempo, que, asimismo, es insuflado en el texto concreto en el que se vuelven a utilizar (Mathelson, 2005: 34). Todo ello, junto con las condiciones materiales de la nueva relación flexible, ha contribuido a empeorar su autopercepción, su fatalismo, y las han convertido en especialmente vulnerables al abuso de los empleadores, así como a la falta de iniciativa para organizarse y reivindicar sus derechos laborales.

En este sentido, recomendamos a los rotativos que revisen sus normas de estilo y protocolos de edición con la intención de dotar de un enfoque de género a las informaciones sobre desempleo y precariedad, de forma que destaquen que existen condicionantes de género estructurales que vulneran los principios de igualdad en el acceso al empleo de las féminas y que dichos condicionantes, además, deberían ser erradicados o minimizados en una sociedad democrática.

## 5. Referencias bibliográficas

- Aja Valle, J. y Sánchez Iglesias, E. (2020). “El análisis de clase marxista en la era de la precariedad y la flexibilidad”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 38 (1): 145-165.
- Armijo Garrido, L. (2019). “Los discursos de legitimación sobre el trabajo de las madres trabajadoras en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 37 (2): 351-372.
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Barcelona: Austral.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Caldas-Coulthard, C.R. (1995). “Man in the news: the misrepresentation of women speaking in news-as-narrative-discourse”. En S. Mills (ed.), *Language & Gender* (pp. 226-239). New York: Longman.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- Carrasco, C., Borderías, C., y Torns, T. (2011). “Introducción. El Trabajo de Cuidados: Antecedentes Históricos y Debates Actuales”. En *El Trabajo de Cuidados. Historia, Teoría y Políticas*, (ed.), (pp. 13-95). Madrid: Los libros de la Catarata.
- Carrascosa, L. (2014). *El desempleo y la exclusión social en la prensa canaria en la primera fase de la actual crisis económica (agosto 2007-enero 2009)*. Tesis doctoral. Universidad de La Laguna, San Cristóbal de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6520>
- Carrascosa, L. (2014). *Cómo la prensa nos cuenta la crisis*. Tenerife: Ediciones Densura.

<sup>11</sup> Extracto de *Canarias7*, 9 de febrero de 2008, p.11.

- Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos”. *Economía Industrial.* 367: 121-137.
- Conde-Ruiz, J.I. y Marra, I. (2016). *Gender gaps in the Spanish labor market.* Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- D’Alessandro, M. (2018). *Economía Feminista. Las mujeres, el trabajo y el amor.* Buenos Aires: Penguin Random House.
- De la Rica, S. (2016). “Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida”. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces,* 16.
- De Vera, V., Ondé, D., y Martín-González, M. (2019). “Social Care and Gender: Who Cares for Dependent Adults in Spain?”. *Papeles de Europa.* 32 (1): 97-109. <https://doi.org/10.5209/pade.64474>
- Durand, J. P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria,* México DF: Fondo de Cultura Económica.
- EIGE (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015-Report* (en línea). <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> [Consulta 6 de febrero de 2021].
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020: Spain, European Institute for Gender Equality, Bruselas* (en línea). <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-spain> [Consulta 6 de febrero de 2021].
- Flaquer, L., y Escobedo, A. (2014). “Licencias parentales y política social de la paternidad en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 32 (1): 69-99. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2014.v32.n1.44714](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n1.44714)
- Folbre, N. (2006). “Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy.” *Journal of Human Development.* 7 (2): 183-99.
- González, M.J., Cortina, C., y Rodríguez-Menés, J. (2019). “The role of gender stereotypes in hiring: a field experiment”. *European Sociological Review,* 35 (2): 187-204.
- Instituto de Estadística de Cataluña. “Datos”. *Indicadores de la Unión Europea - Tasa de empleo de 20 a 64 años - Por sexo. Datos 2018* (en línea). <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=ue&n=10111&lang=es> [Consulta 6 de febrero de 2021].
- Instituto Nacional de Estadística. *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. Mujeres y hombres en España 2021* (en línea). [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayoUt&param3=1259926137287](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayoUt&param3=1259926137287) [Consulta 10 de marzo de 2022].
- Instituto Nacional de Estadística. *Tasas de paro según grupos de edad y niveles de educación. Brecha de género* (en línea). <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11178> [Consulta 6 de febrero de 2021].
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Salarios, ingresos y cohesión social* (en línea) <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10885#!tabs-tabla> [Consulta 8 de febrero de 2021].
- Klettner, A., Clarke, T. y Boersma M. (2016). “Strategic and Regulatory Approaches to Increasing Women in Leadership: Multilevel Targets and Mandatory Quotas as Levers for Cultural Change”. *Journal Bus Ethics.* 133 (2): 395-419.
- Leonardi, L. Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011). “¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 29: 417-443.

- Mathelson, D. (2005). *Media Discourses*. New York: McGraw-Hill.
- Martínez Guirao, J. E. y Téllez Infantes, A. (2016). “El efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. 11: 351-372.
- McCombs, M. (2006). *Estableciendo la Agenda. El impacto de los medios en la opinión pública y en el conocimiento*. Barcelona: Paidós comunicación.
- Millett, K. (2017). *Política sexual*, Madrid: Ediciones Cátedra.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Excedencia por cuidado de hijos según comunidad autónoma (en línea). <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm> [Consulta 6 de febrero de 2021].
- Moreno, A., Rovetto F. y Buitrago, A. (2007). *¿De quién hablan las noticias?* Barcelona: Editorial Icaria.
- Ortiz, P. (2014). “El trabajo a tiempo parcial, ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”. *Sociología del trabajo*. 82: 73-93.
- Rodríguez Guerra, J. (2001). *Capitalismo flexible y Estado de Bienestar*. Granada: Comares.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Servicio Público de Empleo Estatal. «Observatorio de ocupaciones». *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2018, 2019*, (en línea). <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres> [Consulta 13 de mayo de 2020].
- Stendardi, D. (2020). “Empleo y desempleo en Canarias. Las transformaciones en la relación salarial flexible en los años 2000-2019”. En J. Gutiérrez Barroso y A.J. Báez (eds.), *La Sociología en Canarias (1999-2019)* (pp 83-96). Madrid: Los libros de la Catarata.
- Stendardi, D. (2017). “28 meses después. Reflexiones sobre el rol del desempleo en la recuperación en Canarias”. *Revista Canaria de Ciencias Sociales*. (8): 141-159.
- Stendardi, D. (2014). *Las transformaciones del trabajo/empleo. Estudio del caso del Polígono Industrial «Los Majuelos»*. Tesis doctoral, Universidad de La Laguna. Servicio de Publicaciones de la ULL.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquía.
- Trinidad, A., Carrero, V. y Soriano, R.M. (2006). *Teoría fundamentada Grounded theory. La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vara, M.J. y De Vera, V. (2018). *Igualdad de género en los Modelos de Bienestar de la UE. Ola Financiera* (en línea) [http://www.olafinanciera.unam.mx/new\\_web/31/pdfs/PDF31/VaraDelaVaraolafin31.pdf](http://www.olafinanciera.unam.mx/new_web/31/pdfs/PDF31/VaraDelaVaraolafin31.pdf) [Consulta 7 de febrero de 2021].
- Weaver, D.H. (2007). “Thoughts on Agenda Setting, Framing, and Priming”. *Journal of Communication*. 57: 142-147. DOI: 10.1111/j.1460-2466.2006.00333.x