



Universidad Miguel Hernández

Facultad Ciencias Sociales y Jurídicas Elche

Titulación Periodismo

Trabajo Fin de Grado

Tratamiento comunicativo
en el proceso de incorporación de la mujer
al mundo laboral

Paula Herrero Gil

Tutor: Jordi Ferrús Batiste

Curso Académico 2019 - 2020



RESUMEN | ABSTRACT

En el presente trabajo de investigación se ha llevado a cabo un análisis de diferentes cuestiones relacionadas con la mujer, con el principal objetivo de abarcar la materia suficiente para centrarnos en una de ellas: la brecha salarial entre las mujeres y los hombres en España.

A través de una serie de antecedentes como fueron la Industrialización, la II República y la dictadura de Francisco Franco, hemos conocido la evolución de la vida personal y profesional de las mujeres y los impedimentos que han encontrado en su camino hasta día de hoy. Por último, se han analizado recientes noticias sobre las mujeres y el mundo laboral para descubrir qué cobertura dan los medios a este tema y, sobretodo, cómo lo tratan en pleno siglo XXI.

This research has carried out an analysis regarding various aspects linked to women, whose main objective is to cover the following issue as widely as possible in order to ultimately focus on particular matter: the salary gap between women and men in Spain.

Through a number of precedents, as were Industrialization, Second Republic and the dictatorship of Francisco Franco, we have come learn about the evolution of women's private and professional lives, as well as the hinderances they have encountered along the way up until the present. Lastly, recent news reporting about women in the workplace have been scrutinized in order to disclose the manner in which this issue is being covered by the media. Especially in connection to the way it is being handled in the 21st century.

PALABRAS CLAVE | KEYWORDS

Mujer	Trabajo	Discriminación	Brecha Salarial	Medios de comunicación
Woman	Job	Discrimination	Wage Gap	Mass Media



INDICE

Epígrafe	Nº	Página
Resumen Abstract		2
Palabras clave Keywords		3
Índice		4
1. Introducción		5-6
2. Objetivos e hipótesis		6-7
2.1 Objetivo general		6
2.2 Objetivos específicos		6
2.3 Hipótesis general		6
2.4 Hipótesis específicas		7
3. Antecedentes o estado de la cuestión		7-31
3.1 La historia del trabajo femenino		8-15
3.2 La brecha salarial (figuras nº2 - nº6)		15-21
3.3 La violencia de género en los medios		21-25
3.4 Códigos deontológicos		25-27
3.5 La necesidad del lenguaje inclusivo (figuras nº7 – nº9)		27-31
4. Marco teórico		31-33
5. Metodología		34-38
5.1 Unidades de estudio		34-36
5.2 Unidades de observación		36
5.3 Unidades de análisis		36-38
6. Resultados y análisis (figuras nº 10 – nº12 tablas nº1- nº 8)		39-56
7. Conclusiones		56-58
8. Propuestas de mejora		58-59
9. Bibliografía		60-66
9.1 Fuentes documentales		60-61
9.2 Webgrafía		61-65
9.3 Bibliografía		65-66

1. INTRODUCCIÓN

El tema a abordar en este trabajo de investigación será el tratamiento mediático de la incorporación de la mujer al mundo laboral en España desde una perspectiva de género.

Cualquier tema que se aborde con perspectiva de género conlleva una gran relevancia. La decisión de centrar este trabajo en el estudio de la actual situación laboral de la mujer en España es puramente divulgativa.

Hasta hace relativamente poco tiempo, los trabajos que realizaban las mujeres no eran considerados empleos, lo que conllevaba una falta de contratación que desencadenaba en situaciones precarias. Esta falta de contratación no quiere decir que las mujeres no ejercieran trabajos, todo lo contrario, sino que estos no eran reconocidos socialmente.

Las mujeres desempeñaban diversos empleos como el de cocineras, costureras, criadas y, el más infravalorado, el trabajo doméstico. Este último hace referencia a todo lo relativo al mantenimiento de una vivienda como la limpieza o la cocina, la crianza de la descendencia, de familiares dependientes, la compra de alimentos, etc. Acciones a las que la mujer estaba "predestinada por naturaleza" en base a los estereotipos de género patriarcales y que, a pesar de permitir el desarrollo profesional y personal del hombre, no eran consideradas como un empleo más.

Sin embargo, no fue hasta la aparición de la revolución industrial en Cataluña alrededor del año 1835, cuando, a raíz de la necesidad de mano de obra, la sociedad comenzó a valorar a la mujer como trabajadora, no solo a nivel económico sino también a nivel profesional¹.

A nivel personal, soy muy consciente de la actual situación laboral de las mujeres en España y el resto de países. Como mujer y feminista, me siento la obligación de unirme a la lucha feminista que comenzaron las pocas mujeres que tenían voz en el siglo XIX, es decir, las mujeres occidentales y de clase media-alta que tuvieron la iniciativa de utilizar su posición para iniciar la revolución reivindicando sus derechos.

¹ Véase: <https://prezi.com/ilgqggcfuyza/el-papel-de-la-mujer-en-la-industrializacion/>

Mi posición es privilegiada ya que, hasta día de hoy, no he sentido ninguna discriminación laboral en los trabajos que he desempeñado. Es por este motivo que considero que mi forma de ayudar debe ser a través la concienciación de la sociedad mediante la visibilización de estos temas. Yo hablo por y para todas esas mujeres a las que hoy mandan callar en sus empleos o, incluso, en sus casas.

Se esté o no en la misma posición que yo, esta lucha es de todas y todos, y la única forma de abordarla es promoviendo la empatía social. La empatía es la que me motiva en la elaboración de este trabajo de investigación periodística y espero que sea el sentimiento que provoque a los posibles lectores/as.

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivo general

El principal objetivo de este trabajo es visibilizar la situación de desigualdad de la mujer frente al hombre en el entorno laboral español.

2.2. Objetivos específicos

A nivel más específico nos centraremos también en los siguientes objetivos:

- Evidenciar la existente brecha salarial y otras desigualdades.
- Abordar el tratamiento mediático de las noticias relacionadas con el trabajo de las mujeres comprobando a su vez si ese tratamiento es el adecuado o no.

2.3. Hipótesis general

Uno de los aspectos de desigualdad entre hombres y mujeres más notorio en España es la brecha salarial. Es decir, la diferencia positiva de remuneración económica que obtiene un hombre frente a una mujer simplemente por el hecho de ser hombre.

2.4. Hipótesis específicas

A nivel más específico nos centraremos en las siguientes hipótesis:

- En España hay una evidente desigualdad entre hombres y mujeres en muchos niveles. Uno de ellos, y quizá el más generalizado, es el laboral. Empezando por el no reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo y los subempleos. A día de hoy, son muchos los privilegios de los que un hombre dispone y de los que una mujer carece, trabajando en una misma empresa.
- Esta situación tan latente es silenciada por la ciudadanía, multitud de empresas e instituciones, e incluso, por medios de comunicación que no aceptan la realidad y le restan relevancia al compararla de forma constante con la pésima situación de épocas como el siglo XIX.

3. ANTECEDENTES O ESTADO DE LA CUESTIÓN

En el siguiente apartado analizaremos las situaciones que han vivido las mujeres en España desde la Revolución Industrial hasta el día de hoy. Además, contaremos con un apartado sobre la brecha salarial donde se expondrán minuciosos datos, gráficas y tablas obtenidos gracias al trabajo de la comunicadora Lourdes Francia.

Otro de los apartados será sobre el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación comparado con el tratamiento de nuestro tema: la mujer en el mundo laboral. Hablaremos sobre la importancia de los códigos deontológicos y como utilizan los medios este recurso. Para cerrar esta sección explicaremos la necesidad del lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y en la vida cotidiana, así como proporcionaremos ejemplos para facilitar su inclusión.

La realización de este análisis refiere a la ausencia de una investigación tan específica como la presente. La incorporación de la mujer al mundo laboral es un tema muy concurrido del que se han realizado multitud de tesis y ensayos. Aun así, no hemos apreciado que ninguno de ellos cuente que un previo desarrollo de antecedentes y un

exhaustivo análisis del tratamiento mediático en torno a este tema. De aquí desemboca la relevancia y necesidad de la presente investigación.

3.1. La historia del trabajo femenino

Las mujeres siempre han trabajado. Ya fuera en su propia casa o por cuenta ajena, pero siempre sin ningún tipo de remuneración económica ni reconocimiento social. En la sociedad existía una gran convicción acerca del papel de las mismas: las mujeres estaban en el mundo para servir al resto, simplemente por el hecho de nacer mujeres².

Esta tradición patriarcal y machista, fue la responsable de la creación de una imagen de la mujer como persona incapaz en muchos ámbitos y resignada a dedicarse a la crianza y el trabajo doméstico. La convicción de que la mujer está predestinada por naturaleza a ejercer estas actividades es un pensamiento tan retrógrado como fuerte, ya que está siendo necesaria una larga lucha para desbancarlo. Este desbancamiento fue un proceso que dio comienzo con la aparición de la *Revolución Industrial* y que obtuvo sus frutos gracias a la acción de mujeres valientes³. La *Revolución Industrial* comenzó en el año 1740 en Inglaterra y supuso un proceso de desarrollo de la industria.

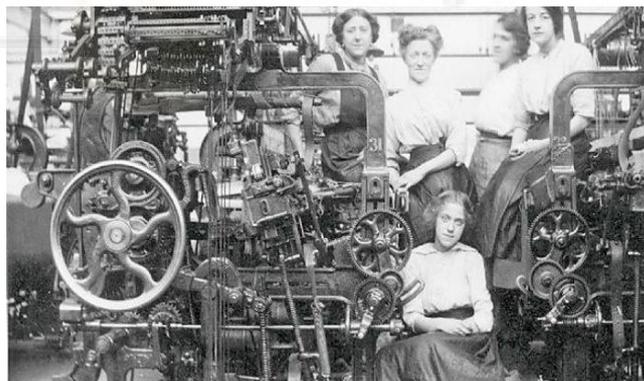


Figura nº1. Mujeres en una fábrica | Fuente: <https://www.elcato.org/no-menosprecien-las-fabricas-si-le-importa-el-empoderamiento-de-las-mujeres> Accedido el 10/07/2019

En España su aplicación fue tardía, pero representó una oportunidad para las mujeres de comenzar a dar pasos dentro del mercado laboral. A pesar de ello, las condiciones de la mujer frente al hombre seguían siendo extremadamente precarias. El horario laboral era

² Véase más en <http://larevolucionindustrialmekhi.blogspot.com/2012/10/el-rol-de-la-mujer.html>

³ Cristina del Horno, 08/12/15. Accedido el 10/07/2019. Disponible en la URL: <https://prezi.com/ilgggcfuyza/el-papel-de-la-mujer-en-la-industrializacion/>

tan extenso que impedía a las mujeres ocuparse de sus hijos, ya que no existían los permisos por enfermedad ni por maternidad lo que afectó notablemente a la vida familiar⁴. Sin embargo, este proceso acarrió aspectos muy positivos para la mujer debido a el asentamiento de una mayor frecuencia del trabajo femenino en fábricas, también como mecanógrafas o telefonistas y, lo más relevante, el comienzo del movimiento sufragista para conseguir el voto femenino, hecho que tuvo que esperar en España hasta el año 1931⁵.

Otro periodo histórico de avances para la mujer española fue la *II República* que dio paso a una extensión de la participación de la mujer en la vida pública. Este capítulo de la historia de España sentó las bases para los avances de etapas futuras ya que resultó ser una fase que brilló por su avance en materia de libertades.

El 28 de junio de 1931 se produjeron en España las elecciones que dieron lugar a la *II República* y la aprobación de la *Constitución de 1931*, considerada como una de las más liberales hasta la fecha ya que promulgaba medidas históricas como la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley y el sufragio universal.

En estas elecciones, “las mujeres eran elegibles pero no podían elegir. Fueron diputadas en aquella primera legislatura Clara Campoamor, Victoria Kent y Margarita Nelken.”, tal y como indica el periódico *Diagonal*⁶. Es decir, las mujeres pudieron ostentar el cargo de diputadas, pero todavía no estaba permitido su voto. Acto con un gran significado ya que las disputadas dieron voz por primera vez a todas las mujeres españolas. Durante estas elecciones, Clara Campoamor abrió el debate que conllevaría a la aprobación total del derecho al voto femenino, un hecho histórico que marcó un antes y un después en la lucha por la creación de una sociedad igualitaria, y que posicionó a la diputada como un referente feminista desde entonces y hasta día de hoy. Tal y como explica Juana Cobo en el documento "España: La mujer trabajadora en la Segunda República" (1997):

⁴ Más información en <https://www.elcato.org/no-menosprecien-las-fabricas-si-le-importa-el-empoderamiento-de-las-mujeres>

⁵ Véase más en <https://canalhistoria.es/blog/el-voto-femenino-en-espana/>

⁶ Más información en <https://www.diagonalperiodico.net/saberes/30039-la-mujer-y-la-ii-republica.html>

(...) La incorporación de la mujer al trabajo durante la II república estaba jalonada de dificultades. Por un lado con una tasa de analfabetismo mayor que la de los hombres, lo que la hacía estar en inferioridad de condiciones a la hora de conseguir un trabajo, y además sin ningún tipo de infraestructura que facilitase a las mujeres con hijos tal incorporación⁷.

No existían escuelas infantiles donde las mujeres pudiesen dejar a los niños durante su jornada laboral. Otro de los frenos de esta incorporación era la propia mentalidad de los cónyuges. Se consideraba un acto humillante para los hombres la necesidad de las mujeres de desarrollarse laboralmente fuera del hogar, ya que estos consideraban que era por una falta de capacidad propia y que conllevaba un abandono de las obligaciones de la mujer respecto al hogar y la crianza.

Dos tercios de las mujeres asalariadas eran trabajadoras temporales, o estaban en el servicio doméstico (que carecía de todo tipo de derechos laborales), y el otro tercio restante eran obreras cualificadas, fundamentalmente en el sector del textil. En cuanto a derechos laborales la legislación existente en ese momento concede pocos derechos a las mujeres por no decir que ninguno.

A pesar de todas estas dificultades, la población activa femenina fue aumentando progresivamente. Una de las razones era que según se iba desarrollando el proceso de industrialización y urbanización, las mujeres jóvenes y solteras emigraban a la ciudad buscando un empleo remunerado y una independencia económica difícil de encontrar en el campo.

Por otra parte, las mujeres casadas se encontraban con más dificultades: había leyes que dificultaban su acceso al trabajo, necesitaban tener permiso del marido para poder trabajar, no podían disponer libremente de su salario, e incluso si el marido ejercía oposición podría cobrar el directamente el salario o tener derecho al mismo en caso de divorcio.

Durante la II República, se dieron algunos pasos adelante en la regulación laboral; por ejemplo, se reconoció el derecho de asociación y sindicación. Este último permitió la creación de agrupaciones feministas en las que las mujeres unían sus fuerzas al unísono

⁷ *Marxismo Hoy*, nº 3. Accedido el 20/07/2019. Disponible en URL: <http://www.rebelion.org/hemeroteca/sociales/mujer300601.html>

para luchar por sus derechos. Entre ellas destacó la organización anarquista *Mujeres Libres*, que llegó a tener 20.000 afiliadas⁸.

Se decretó la jornada laboral de 8 horas y se regularizó el trabajo nocturno. Se aprobó la *Ley del Descanso Dominical* que excluía al servicio doméstico donde prácticamente eran todas mujeres. Además, las amas de casa no tenían derecho a las prestaciones de los seguros sociales, no tenían subsidio de paro, ni de maternidad, ni eran beneficiarias de la *Ley de Accidentes de Trabajo*; trabajaban casi en régimen de esclavitud para las "damas" de la burguesía.

Mientras que a los hombres se les pagaba por horas trabajadas, las mujeres tenían que trabajar a destajo, por kilogramos o unidades producidas, lo que las obligaba a trabajar a ritmos mayores si querían conseguir un salario mínimamente digno ya que no tenían acceso al subsidio de desempleo. Se prohibió contratar mujeres en trabajos considerados como peligrosos o duros y que pudieran minar su salud o su futura maternidad.

Otro problema constante era la discriminación salarial que sufrían, algo que continúa en la actualidad. En 1930, trabajos como jornaleros u obreros metalúrgicos remuneraban a un hombre con un 50% por encima de la mujer. A pesar de las dificultades, destaca Juana Cobo:

(...) la llegada de la II República en 1931 trajo enormes esperanzas para los trabajadores y campesinos de este país, y de hecho en el terreno social se dieron pasos adelante, especialmente para las mujeres⁹.

Se consiguieron derechos importantes para las trabajadoras con hijos, como por ejemplo la *Ley de Maternidad*, que regulaba por primera vez el período de lactancia y el tiempo de baja por maternidad, entre otros. Además, se facilitó la igualdad de condiciones legales a la vida pública y la educación, ya que, hasta entonces, las mujeres no tenían derecho a la misma. La situación de sumisión se vio revertida gracias a leyes que tendían a la igualdad como la primera *Ley de Divorcio* en España en el año 1932 (antes

⁸ Más información en <http://mujereslibres.cgtvalencia.org/2011/11/historia-de-la-agrupacion-mujeres.html>

⁹ Véase nota 7 más arriba.

solo se podía disolver un matrimonio por la muerte de uno de los cónyuges), la *Ley del Aborto* y el derecho de asociación, entre otros¹⁰.

La mujer había dejado de tener una actitud pasiva y resignada para empezar a tomar parte activa en la lucha feminista. A la vez que su incorporación al mundo laboral progresaba, iba aumentando su participación en movilizaciones, sindicatos y partidos obreros e incluso, en la vida política como afiliadas a los diferentes partidos.

Como todo periodo de transición, la incorporación de la mujer al mundo laboral fue un proceso lento en el que cada avance era muy significativo. Por ello, a pesar de las dificultades, la II República es considerada una etapa que posibilitó el comienzo del protagonismo de la mujer y el necesario desarrollo del feminismo.

Al estallar la Guerra Civil en julio de 1936 se produce un cambio cualitativo. Al incorporarse miles de milicianos al frente, la mujer tiene que ocupar los puestos de trabajo vacantes dejados por los hombres. Esto supuso integrarse al trabajo fuera del hogar y alcanzar, en muchos casos, una independencia económica que antes no tenía. Además, no dudaron en participar decididamente en el frente bélico, dentro de las milicias, no sólo como enfermeras, lavanderas..., sino también como militares. Este hecho dotó a las mujeres de una fuerza mental considerable, al sentirse capaces de todo lo que siempre les habían negado hacer.

Este proceso concluyó de forma forzosa con la imposición de la dictadura franquista tras la finalización de la guerra en 1939. Una dictadura que duró 40 años y que eliminaría todos los avances conseguidos en España durante la II República. Esta dictadura no daba cabida alguna a la libertad de expresión convirtiéndose en una etapa de regresión para el país en el que se perdieron todas las libertades y se derogaron leyes como las anteriormente nombradas.

Gran parte de la población femenina se incorporó al mundo laboral durante y tras la guerra civil, debido a la necesidad de las familias, ya que parte de la población masculina había fallecido en la guerra. A pesar de ello y como no podía ser de otra manera bajo el nuevo Régimen fascista, las condiciones mostraban una desigualdad

¹⁰ Véase: <https://www.diagonalperiodico.net/saberes/30039-la-mujer-y-la-ii-republica.html>

extrema. Las mujeres obtenían un salario inferior por realizar el mismo trabajo, lo que alimentó la brecha salarial que seguimos sufriendo a día de hoy. Además, no gozaban de ningún tipo de ayuda que posibilitase la conciliación familiar para permitir la crianza de la prole y el mantenimiento del hogar¹¹.

El retorno de la “perfecta casada” o la “reina del hogar” supuso un gran paso atrás para la igualdad, el feminismo y la condición de las mujeres. El golpe de estado fomentó la sociedad patriarcal que impondría una regresión en España causante de la derogación de leyes tan importantes como la supresión del sufragio universal, la *Ley del Divorcio*, el derecho al aborto, el acceso a la educación o la *Ley de Asociación*, que provocaron el total arrebatamiento de las pocas libertades que la mujer gozaba durante la *II República*.

Las mujeres no solo perdieron sus derechos durante la Dictadura franquista, sino que pagaron también por los derechos obtenidos y gozados durante la *II República*. Fueron expuestas a humillaciones públicas, juicios, encarcelamientos e incluso asesinadas. Como expone el reportaje de Marta Borraz (2015), titulado "La doble represión de Franco sobre la mujer", en *eldiario.es*:

(...) el objetivo era vejar a la mujer que había transgredido los límites de la feminidad y oponerse a su libertad y autonomía. De algún modo, esta humillación quería provocar que la vergüenza a la que habían sido sometidas les forzara a regresar al hogar y al ámbito familiar, de donde nunca deberían haber salido¹².

Durante el régimen franquista la obligación de la mujer se resumía en tres palabras: hogar, matrimonio y crianza. Las 24 horas del día debían ser dedicadas a la crianza de la descendencia y el mantenimiento del hogar en perfectas y cómodas condiciones para que la llegada del marido a casa tras la jornada laboral fuera placentera.

A partir de los años 60 se palpó cierta mejora ya que, en 1961, se publicó *La Ley de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer*¹³, por la cual se intentaba reconocer a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de profesiones, excepto aquellos trabajos que tenían que ver con lo militar, la marina

¹¹ Rivas Martínez, Rocío. 14/05/2018. “Ser mujer durante el franquismo”. *Revista de Historia*. Accedido el 25/07/2019. Disponible en la URL: <https://revistadehistoria.es/ser-mujer-durante-el-franquismo/>

¹² Accedido el 25/07/2019. Disponible en URL: <https://desmemoria.eldiario.es/represion-mujeres/>

¹³ Véase más en <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf12.htm>

mercante y los que se consideraban peligrosos e insalubres. Además, no hay que olvidar que el trabajo de la mujer, por lo general, se consideraba secundario.

Este duro proceso acabó tras la muerte del dictador Franco el 20 de noviembre de 1975, formándose así un gobierno provisional hasta las primeras elecciones democráticas celebradas en el año 1977, cuya victoria fue para la Unión Centro Democrático (UCD), liderado por Adolfo Suárez.

Sin embargo, no fue hasta el último tercio del siglo XX cuando nació y se implantó la Constitución española de 1978, considerada como la que impulsó la democracia en España.

La igualdad entre los hombres y las mujeres españolas se encuentra amparada en el artículo 1 de la Constitución de 1978 de la siguiente manera:

(...) España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político¹⁴.

Compuesta por 169 artículos, la Constitución dicta como derechos fundamentales la igualdad y la no discriminación por ningún tipo de razón. El derecho al honor, intimidad personal, propia imagen, libertad ideológica y religiosa, derecho a la libertad de expresión y al acceso a la educación, entre otros. Años y constituciones atrás, algunos de estos derechos ya estaban reconocidos con la diferencia de que el amparo estaba sobre los hombres únicamente, excluyendo y discriminando a las mujeres por el único hecho de serlo.

Es a partir de dicha Constitución cuando en el nombramiento de leyes se incluye a toda la ciudadanía por igual –si bien con lenguaje sexista o androcéntrico-, dotando de los mismo derechos y libertades a hombres y mujeres, haciendo honor así a uno de los valores superiores de la misma: la igualdad.

¹⁴ Accedido el 15/09/2019. Disponible en URL: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

En material laboral, los derechos están recogidos, principalmente, en el artículo 35 en el que se hace hincapié en aspectos como el derecho al trabajo y el deber de trabajar de todos los españoles. Sumándose a ello, la libre elección de profesión y oficio.

Durante la historia de España y, especialmente, durante la dictadura franquista, las mujeres no tenían acceso a su formación superior a no ser que pertenecieran a familias adineradas que permitieran la lectura de ciertos libros y el acceso a clases particulares. A pesar de ello, llegada una edad, las mujeres debían buscar marido al que supeditarse interrumpiendo así cualquier tipo de formación. Como consecuencia de ello, las tasas de analfabetismo en mujeres se vieron disparadas. Fue en esta Constitución donde se recogió el derecho a la formación y readaptación profesional.

Como consecuencia de esto, la mujer consiguió aumentar sus conocimientos y especialización profesional en diferentes áreas lo que le abrió muchas puertas, ampliando así su incorporación al mundo laboral. Esta incorporación supuso el desarrollo de otro de los puntos del artículo 35, el derecho a la suficiencia e igualdad salarial.

Aunque la adaptación a la práctica (sobre todo de este último punto), es más progresiva y compleja que la promulgación de la ley, la Constitución de 1978 impuso por escrito la igualdad de derechos de toda la ciudadanía sentando las bases para superar la desigualdad que venía existiendo entre el hombre y la mujer y creando una sociedad igualitaria y libre, al menos jurídicamente, por la que seguimos luchando.

A día de hoy, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un problema latente en la sociedad que continúa alimentando a la brecha salarial, el techo de cristal, la violencia de género y a otras tantas lacras existentes cuya eliminación radica en la propia base del problema: la educación.

3.2. La brecha salarial

Resolver la problemática desde la raíz de la misma será la única solución para construir una sociedad futura con generaciones que no tengan que lamentar las desigualdades actuales. Por ello y desde hace años, se vienen realizando diferentes estudios, jornadas y actividades de concienciación y aprendizaje con el objetivo común de paliar todos los

problemas que envuelven a la mujer en materia de empleo, y enseñar a la población la necesidad y naturalidad de una igualdad laboral real entre hombres y mujeres.

La responsabilidad que ejercen los medios de comunicación respecto a la sociedad es tan relevante como el tema a tratar. Los medios son los máximos creadores de la opinión pública, aspecto que les dota de un poder muy delicado. En esa responsabilidad radica la necesidad de crear una información veraz, clara y accesible para toda la ciudadanía.

El 8 de marzo de 2018, Lourdes Francia realizó en Radio Televisión Española, en conmemoración al Día de la Mujer, un exhaustivo trabajo de investigación que expone claramente la existencia de la brecha salarial en España¹⁵. Una completa investigación que supone la recopilación de todos los datos necesarios de fuentes verificadas como la Unión General de Trabajadores (UGT) o la *Encuesta de Población Activa* (EPA), que evidencian el actual sistema laboral español¹⁶.

El trabajo comienza con la exposición de datos generales sobre las consecuencias que la crisis económica española de 2008 tuvo sobre el ámbito laboral y, en especial, sobre las mujeres quienes, aparte de ver truncados sus trabajos, han sufrido la temporalidad en sus contratos, los bajos salarios, persistencia en el paro o las jornadas parciales. Todo ello sustenta una significativa desigualdad laboral entre hombres y mujeres, tal y como apreciamos en el siguiente análisis.

¹⁵ Más información en <http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>

¹⁶ Véase más en <http://www.ugt.es/>
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Datos clave sobre desigualdad laboral

51,6% de los parados en España son mujeres

11,4 puntos de brecha de empleo

22,86% de brecha salarial

69,3% de los que cobran el salario mínimo o menos son mujeres

73,8% de los contratos a tiempo parcial son para mujeres

50% de las mujeres en paro no cobra ninguna prestación

37,95% de brecha en las pensiones de jubilación

Figura nº 2. Tabla de datos sobre desigualdad laboral | Fuente:

<http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>. Accedido el 02/10/2019

Uno de los datos más relevantes de este estudio y sobre el que la periodista hace hincapié es en que más de la mitad de la población (51,6%) española en paro son mujeres. El único momento en el que la brecha de empleo disminuyó fue durante la crisis económica (2008-2014) debido a la falta de trabajo en todo el país.

Cuando la crisis comenzó a llegar a su fin, España vivió un proceso de recuperación económica que volvió a ensanchar, hasta día de hoy, la brecha de empleo entre hombres y mujeres, y como consecuencia, la brecha salarial.

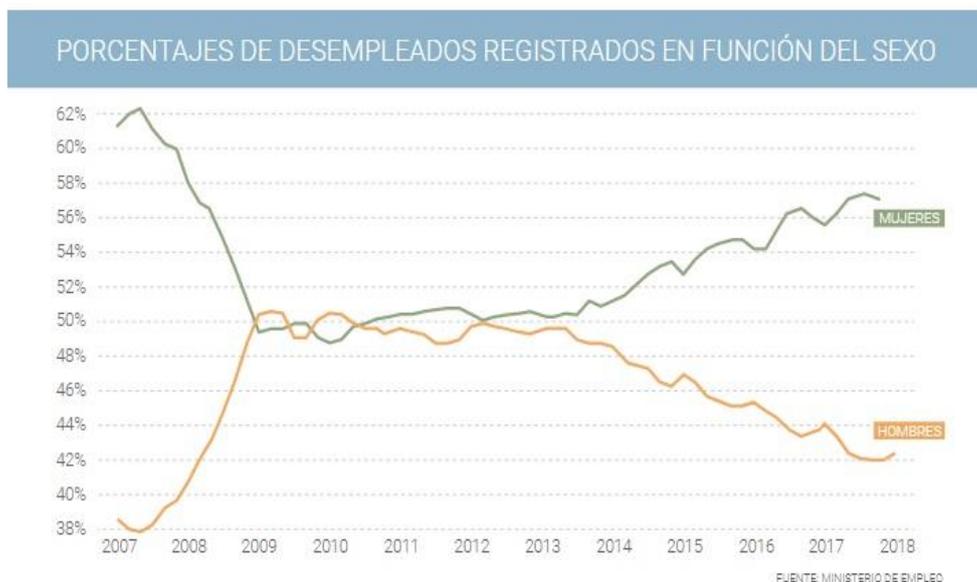


Figura nº 3. Gráfico sobre desempleo en función del sexo año 2007-2018 |

Fuente: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>. Accedido el 02/10/2019

El aumento de población femenina activa y la disminución de población masculina activa han influido en el sistema laboral español. A pesar de que el paro en las mujeres de España tuvo una pequeña disminución tras la crisis, las condiciones y puestos de trabajo a los que estas se enfrentan se conocen por su precariedad. Algunas de las discriminaciones laborales que Lourdes Francia (2018) denuncia son la jornada laboral y la falta de conciliación familiar.

El 41,6% de los contratos que firman las mujeres son a tiempo parcial. Ante esto, en 2017, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que las trabajadoras a tiempo parcial recibían un trato discriminatorio en España al ser las destinatarias de más del 70% de este tipo de contratación. Según indica un informe laboral de la Unión General de Trabajadores (UGT):

(...) La jornada laboral es la primera vía de discriminación salarial, que no sólo perjudica las economías de las mujeres cuando están trabajando, sino que afecta a la

protección social a lo largo de sus vidas laborales y cuando éstas han concluido, en sus jubilaciones¹⁷.

- 44% del total de contratos firmados fueron para mujeres
- 30,3% de los contratos temporales firmados por mujeres no supera una semana de duración (27% entre los hombres)
- 9,3% de contratos firmados por mujeres fueron indefinidos (8,7% entre los hombres)
- 53% de contratos indefinidos de mujeres fueron a tiempo parcial o fijos discontinuos (32% entre los hombres)
- De cada 100 contratos firmados por mujeres:
 - 48 fueron temporales a jornada completa (67,8 en el caso de los hombres)
 - 41,6 fueron temporales a jornada parcial (22,6 entre los hombres)
 - 4,9 fueron indefinidos a jornada parcial (2,8 entre los hombres)
 - 4,4 fueron indefinidos a jornada completa (5,9 entre los hombres)

Figura nº 4. Tabla de porcentajes sobre tipos de contratos |

Fuente: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>. Accedido el 02/10/2019

Esta distribución del trabajo entre hombres y mujeres se debe, en gran parte, a la atribución social del papel de la mujer como persona criadora de hijos y responsable de los trabajos domésticos, es decir, infravalorada en el resto de ámbitos.

A raíz de ello, los empleadores consideran que las mujeres no podrán responder al ritmo exigido lo que provoca la adjudicación de puestos de menor responsabilidad entorpeciendo así la conciliación laboral y familiar de la mujer.

Como consecuencia de esta atribución social, gran parte de las mujeres españolas dedican una larga jornada a las tareas del hogar, una serie de actividades dentro del

¹⁷ Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora, 18/02/2018. “La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres”. www.ugt.es Accedido el 02/10/2019. Disponible en URL: http://www.rtve.es/contenidos/documentos/INFORME%20BRECHA%20SALARIAL_UGT.pdf

ámbito doméstico que no cotizan para las pensiones futuras. Además, cuando las mujeres no se encuentran en situación activa de empleo, estas corren un riesgo que no sufren los hombres: perder prestaciones sociales y pensiones. Esta brecha salarial en la jubilación es consecuencia de la aún mayor brecha salarial entre hombres y mujeres durante toda la vida laboral.

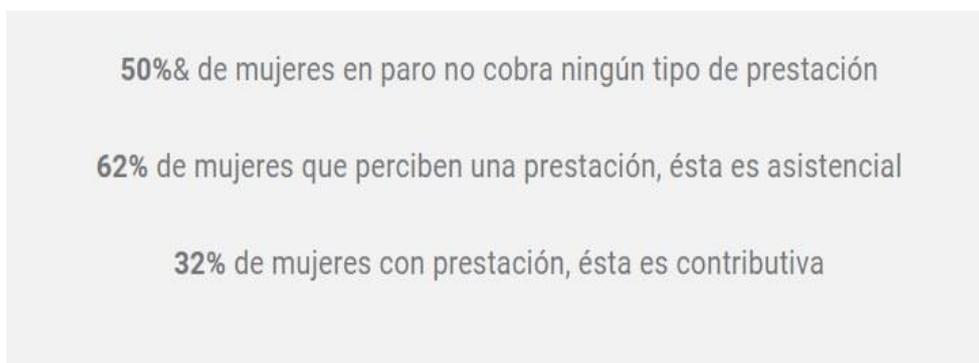


Figura nº 5. Tabla de porcentajes sobre prestaciones hacia las mujeres | rtve.es

Fuente: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>. Accedido el 02/10/2019

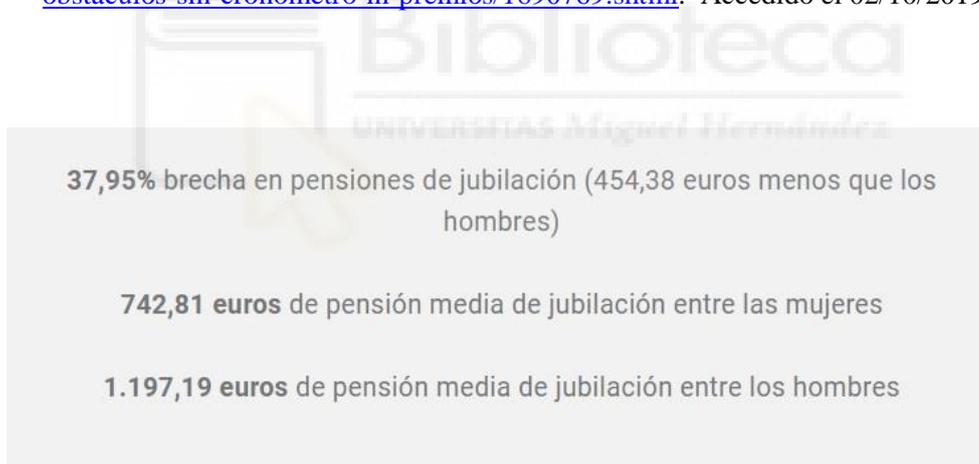


Figura nº 6. Tabla de datos sobre pensiones | Fuente:

<http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>¹⁸. Accedido el 02/10/2019

La desigualdad más destacada en el ámbito laboral español es la brecha salarial, es decir, la diferencia positiva de retribución económica que tiene el hombre frente a la mujer desempeñando el mismo puesto de trabajo.

¹⁸ Más información en: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>.

En España, la mujer obtiene un salario anual de casi 6.000€ menos que el hombre. Es decir, los hombres cobran de media 25.727 euros anuales frente a los 19.744 euros de la mujer. Además, existen empleos “feminizados” como la enfermería, en los que la brecha salarial es aún mayor de la media anteriormente mencionada a pesar de la gran presencia femenina. Esta situación se debe a la persistente infravaloración del trabajo femenino en España, debido, en gran medida a la “asimilación social”, como indica la UGT.

Este trabajo de investigación evidencia el sistema laboral español y la falta de concienciación social en materia feminista. Su denuncia coincide con su objetivo: concienciar a la ciudadanía mediante este tipo de actividades y, sobre todo, por medio de una educación en valores temprana que evite esta, y otras muchas desigualdades en detrimento de la mujer.

3.3. La violencia de género en los medios

Los medios de comunicación funcionan a través de prioridades. En los temas relacionados con las mujeres ocurre lo mismo. Los medios no dotan de la misma importancia un caso de violencia de género a un caso de discriminación del trabajo femenino. Debido a la desafortunada asiduidad de los casos de violencia de género son más los reportajes, estudios y entrevistas (entre otros), que se publican diariamente. Esto provoca que la brecha salarial o el techo de cristal, temas con una relevancia evidente, queden, en muchas ocasiones, en segundo plano.

Es por esto, que la evolución del tratamiento en violencia de género es más notable. Sin embargo, todos los temas relacionados con las mujeres han necesitado una mejora en la forma de expresarlos para dotarles del respeto y la veracidad que merecen. Este hecho ha sido posible gracias a leyes como la *Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* o códigos deontológicos y éticos como el de la Federación de Asociaciones de Periodistas en España (FAPE)¹⁹, que veremos más adelante.

¹⁹ Más información en <http://fape.es/home/codigo-deontologico/>

Hasta la década de los años 80 los medios recogían los casos de violencia de género de manera bastante limitada. Estas noticias se encontraban en las páginas de sucesos y sólo en las situaciones más graves. En estos casos, la forma de referirse a estos hechos era de “riña”, “disputa matrimonial” o “crimen pasional”.

La agresión a una mujer no es un hecho que podamos englobar en la misma categoría que otros sucesos, como el robo en una joyería o el atropello de un peatón. Fue en 1997 cuando la ciudadanía española y los medios de comunicación despertaron del letargo del machismo y de violencia de género en el que se encontraban sumidos. El factor determinante fue el caso de Ana Orantes, una mujer andaluza que tuvo la valentía de contar en *Canal Sur* el maltrato que sufría por parte de su cónyuge. Trece días después de su testimonio en televisión, fue asesinada por su expareja en su casa de Granada²⁰.

Esto fue el detonante para que la sociedad española comenzara a preocuparse por la violencia machista. Solo a partir de ese momento se comenzó a saber que en 1997 se produjeron más de 150 asesinatos machistas (el de Ana Orantes fue el número 59) y habían registradas más de 300.000 denuncias.

La repercusión fue tal que, sólo tres días después del asesinato de Ana Orantes el Gobierno anunció una revisión del *Código Penal* y de la *Ley de Enjuiciamiento Criminal*, reformas que se llevaron a cabo en 1999. Además, tras un largo proceso, el Parlamento español, durante el primer gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero (2004-2008), aprobó por unanimidad en 2004 la *Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*²¹.

Según esta ley, la violencia de género es: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Sin embargo, debemos destacar que esta ley se restringe a los casos que se producen en pareja, marido, expareja o exmarido, es decir, no se aplica si no existe una relaciones sentimental previa o actual²².

²⁰ Más información en <https://www.elmundo.es/espana/2019/12/19/5dfb4a27fdddfa0588b45fa.html>

²¹ Véase más en <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

²² Más información en <https://www.elmundo.es/elmundo/2004/12/22/espana/1103724990.html>

El 11 de mayo de 2011, en Estambul, el Consejo de Europa promulgó un convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica cuyo objetivo era hacer frente a la violación de derechos humanos que supone la violencia de género²³.

Este convenio amplía la idea de violencia de género a todos los delitos que se produzcan en razón de género hacia las mujeres. En el convenio de Estambul se insiste claramente en:

(...) La violencia contra la mujer y la violencia doméstica no son asuntos de carácter privado. Todo lo contrario: con objeto de resaltar la gravedad y los efectos particularmente traumáticos de los delitos cometidos en el seno de la familia, puede imponerse una condena más severa al agresor en los casos en que la víctima sea su cónyuge, su pareja o un miembro de la familia²⁴.

A pesar de que este convenio es de obligado cumplimiento, a día de hoy todavía no ha supuesto la revisión de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, nombrada anteriormente.

Los medios de comunicación comenzaron a movilizarse para estudiar conjuntamente como abordar el tema siendo conscientes de la responsabilidad social y la repercusión en la ciudadanía que sus noticias conllevaban. Como consecuencia de ello, destaca la celebración del congreso *Televisión y Políticas de Igualdad* en 2007 por parte del Instituto de la Mujer (dependiente entonces del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y *RTVE*, concluyendo con un decálogo sobre cómo se debía informar sobre violencia de género²⁵.

Actualmente los medios de comunicación cuentan con la existencia de un documento oficial redactado por la Federación de Asociaciones de Periodistas en España (FAPE) denominado *Tratamiento de la violencia de género contra las mujeres en los medios de comunicación*²⁶. Este documento fue aprobado en Asamblea Ordinaria celebrada en

²³ Véase más en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947

²⁴ Consejo de Europa. 2011. “Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica” Accedido el 08/02/2020. En URL: <https://rm.coe.int/1680464e73>

²⁵ Más información en <https://www.elmundo.es/elmundo/2007/10/16/comunicacion/1192552174.html>

²⁶ Este documento nos fue facilitado por el profesor Antonio Aniorte, responsable de la asignatura Ética y Deontología Profesional en el curso 2018-2019 del Grado en Periodismo de la Universidad Miguel

Sevilla el día 27 de noviembre de 1993 y actualizado en Asamblea Ordinaria celebrada en Mérida el día 22 de abril de 2017.

Este documento explica cómo deben actuar los medios de comunicación ante un caso de violencia de género exponiendo el gran poder que tiene el lenguaje. El objetivo es que la pieza informativa sea veraz, contrastada y, sobre todo, basada en el respeto hacia la víctima. Para que las informaciones que tratan la violencia de género y, en general, los temas que discriminan a la mujer, sean adecuadas, lo principal es reconocer que toda violencia hacia la mujer es una violación de sus derechos humanos y un atentado contra la libertad y la dignidad de las personas.

Por ello, tal y como especifica el documento de la FAPE, debemos preservar la intimidad y procurar el anonimato de la víctima. De igual forma, es una acción recomendada la divulgación de un testimonio real para mandar un mensaje positivo y de esperanza a las personas que puedan estar sufriendo la misma situación. Siempre bajo el consentimiento de la afectada cuya autoestima haya sido recuperada y la decisión de narrar su experiencia sea un acto positivo para ella.

Los medios deben comunicar un respaldo social hacia las víctimas con la divulgación de noticias sobre mujeres que han logrado librarse de los malos tratos, exponiendo así un mensaje de valentía y esperanza. Es 100% recomendable recordar en todo momento de cada noticia (ya sea prensa escrita, radio o televisión), el teléfono de atención 24 horas para las víctimas de violencia de género (016). De esta forma se transmite un mensaje alentador para recordar que denunciar es algo primordial.

Difundir una noticia no contrastada, morbosa o con informaciones falsas es otra vía de falta de respeto hacia las víctimas. Por ello, los medios deben ser conscientes de la gran responsabilidad que tienen y evitar el sensacionalismo, las expresiones que aluden a la belleza femenina que puedan justificar la violencia, los estereotipos referentes a nacionalidades, culturas o creencias, entre otros. Todos estos datos son considerados banales, ya que no aportan nada positivo a la noticia debido a los contenidos explícitos que conllevan.

La veracidad en la clave del periodismo. Las informaciones deben ser claras y concisas. Una víctima de violencia de género no muere, la matan o asesinan. Que los hombres reciban una mayor remuneración económica que las mujeres por el mismo trabajo no es una diferencia de sueldo, es una brecha salarial. El periodismo no debe intentar camuflar la realidad porque de esta forma sesga el pensamiento de la ciudadanía.

Por último, el documento de la *FAPE* dedica también unas frases para la concienciación social. Los casos de violencia de género o discriminación hacia la mujer, no son casos aislados, es una lacra social a la que se enfrentan millones de mujeres en el mundo. Debemos ser conscientes de ello y aceptarlo para poder hacerle frente.

De igual modo es muy recomendable presentar a los agresores con un perfil que dibuje su conducta y explique sus detalles, los cuales nunca deben tener justificación. De esta forma, podremos intentar identificar cuando estamos frente a un caso de este tipo y las medidas que podemos tomar para erradicarlo. Eso sí, siempre respetando la presunción de inocencia.

En definitiva, los medios de comunicación han de tratar la violencia de género como un delito y no contribuir a crear y/o reforzar valores, estereotipos, actitudes y pensamientos que justifiquen el dominio del hombre sobre la mujer, que hasta no hace tanto era algo tan común y habitual que se consideraba 'natural' y, por tanto, sin posibilidad de cambiar o hacer desaparecer. Deben utilizar la influencia mediática para difundir valores educativos y culturales no sexistas, contribuyendo a que las actuales generaciones y las futuras se eduquen en/para una sociedad igualitaria.

Además, los medios tienen el derecho de reclamarle a la sociedad una implicación y un compromiso férreo frente a esta situación. El machismo es un problema de la sociedad y la sociedad fallará siempre que exista el machismo.

3.4. Códigos deontológicos

Un aspecto a tener en cuenta sobre las noticias que analizaremos próximamente es la utilización o ausencia de utilización de los códigos deontológicos. El código deontológico del periodismo recoge todos los deberes y derechos que tiene que cumplir a la hora de ejercerlo. Su objetivo es mejorar el tratamiento informativo de ciertas

cuestiones sociales y/o exponer a los medios de comunicación y a los profesionales de la comunicación una serie de “pautas” a seguir a la hora de informar sobre diversos temas para obtener un resultado respetuoso, tanto con las personas implicadas en el mismo, como con la verdad.

Parte de los medios de comunicación españoles cuentan con su propio código deontológico al que deben ceñirse a la hora de publicar. Por el contrario, los que no cuentan con un código propio o este es bastante pobre y/o obsoleto, tienen la posibilidad de tomar como referencia el código deontológico de la *Federación de Asociaciones de Periodistas en España (FAPE)*²⁷.

Esta asociación aprobó su código deontológico en 1993. Este está conformado por cuatro apartados: preámbulo, principios generales, estatutos y principios de actuación. En concreto, este documento habla sobre la igualdad de trato únicamente en el punto siete de los principios generales:

(...) Debe abstenerse de aludir, de modo despectivo o con prejuicios a la raza, color, religión, origen social o sexo de una persona o cualquier enfermedad o discapacidad física o mental que padezca²⁸.

Aparte de este documento oficial de la *FAPE* sobre igualdad, contamos también con el facilitado por Antonio Anierte, responsable de la asignatura de Ética y deontología profesional del Grado en Periodismo de la *Universidad Miguel Hernández* comentado anteriormente, donde se abordan temas más concretos de tratamiento informativo como son los casos de la violencia de género. Este documento debe ser también un espejo donde mirarse para los medios de comunicación.

En el caso de los medios de comunicación que, como veremos después en el apartado de la metodología, vamos analizar en este trabajo, el único que no cuenta con ningún tipo de información ética y/o deontológica es el *ABC*²⁹. Por su parte, *El País* no cuenta con un código deontológico propio, sin embargo, en su web expone cuáles son sus valores. Uno de ellos es la igualdad de valores de toda la ciudadanía. Además, cuentan con un

²⁷ Documento de la FAPE. Última actualización 2017. “Tratamiento de la violencia de género contra las mujeres en los medios de comunicación”. Accedido el 11/12/2019. Disponible en URL:

<http://fape.es/home/codigo-deontologico/>

²⁸ Más información en <http://fape.es/home/codigo-deontologico/>

²⁹ <https://www.abc.es/>

apartado denominado ‘diversidad en la redacción’ en el que aseguran que en sus procesos de selección no hay discriminación por razón de sexo:

(...) *El País* procura la igualdad real y efectiva de oportunidades entre personas de diferentes razas, géneros, identidades sexuales y credos, desde el momento mismo del acceso al empleo. En los procesos de selección, contratación y promoción se siguen procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación³⁰.

En el caso de *eldiario.es* apreciamos también la ausencia de código deontológico propio³¹. Sin embargo, en su apartado "quienes somos", este periódico afirma: “Defendemos los derechos humanos, la igualdad y una democracia mejor”. Además, a diferencia de los anteriores medios, *eldiario.es* cuenta con un apartado especial para la violencia machista y otro para la igualdad. A estos espacios les denominan "los focos", es decir, los temas que son prioridad para el medio. De esta forma escogen los temas que más les interesan y creen que son los más relevantes para su generación. Así, la violencia machista y la igualdad tienen un espacio único y exclusivo dentro del medio que les permite focalizar las noticias relacionadas y dotarlos de la importancia que merecen³².

3.5. La necesidad del lenguaje inclusivo

En relación con esta injusta situación, los medios de comunicación tienen un gran compromiso con la sociedad, ya que juegan un papel fundamental en la formación de opiniones de la ciudadanía. En ocasiones, los tratamientos que se hacen de forma incorrecta e irrespetuosa pueden llegar a promover el mantenimiento de estas desigualdades.

Con esta acción queremos conseguir que la gente asimile cual es la forma correcta de tratar temas delicados como los relacionados con las mujeres y, sobre todo, aprendan a distinguir entre un tratamiento adecuado y uno inadecuado.

³⁰ <https://elpais.com/estaticos/codigo-etico/>

³¹ Más información en <https://www.eldiario.es/>

³² Véase más en: <https://www.eldiario.es/focos/>

La clave de esta distinción es apoyar el lenguaje en el respeto, en este caso, a las mujeres. Aparentemente es fácil recurrir a este tratamiento de las noticias, pero no todos los medios de comunicación ponen empeño en hacerlo.

El lenguaje inclusivo y no sexista es la base para un buen tratamiento mediático sobre noticias relacionadas con las mujeres. Entendemos por lenguaje inclusivo una acción que busca evitar la invisibilización femenina en el lenguaje, estableciendo una forma de hablar más justa en la que no se legitime una posición de poder del hombre sobre la mujer. Su objetivo principal es crear un lenguaje basado en la diversidad que no excluya ni oprima a ningún grupo social³³.

Cada vez son más personas las que aplican a su vida diaria este tipo de lenguaje inclusivo. Sobre todo, la población joven. Sin embargo, la Real Academia Española de la Lengua (RAE) desalienta su aplicación asegurando que es “innecesaria” ya que el uso del masculino genérico es inclusivo³⁴.

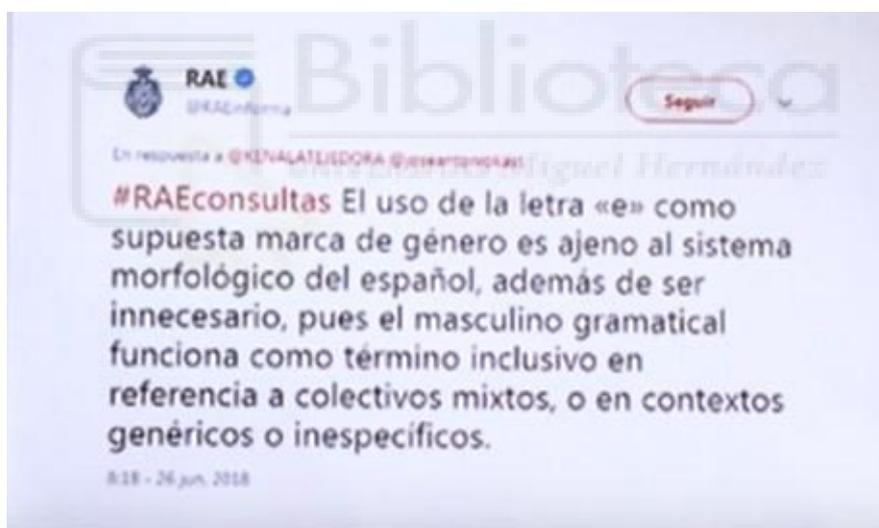


Figura nº 7. Tweet de la Real Academia Española |

Fuente: www.twitter.com. Accedido el 17/09/2019

Cabe destacar que hasta el año 2017 esta institución definía a la mujer aún como “sexo débil” y no fue hasta el 2018 cuando eliminaron de las acepciones la de *fácil*: “dicho

³³ Véase más en <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>

³⁴ Más información en <https://www.ngenespanol.com/el-mundo/la-rae-rechaza-nuevamente-el-lenguaje-inclusivo/>

especialmente de una mujer: que se presta sin problemas a mantener relaciones sexuales”.

A pesar de las indicaciones de la RAE, al igual que la sociedad avanza, el lenguaje lo hace con ella creándose un uso más independiente del mismo. Es por ello que es la institución quien debe adaptarse a estos avances sociales y no mantener que el genérico masculino es "inclusivo", cuando realmente es todo lo contrario. Con la prisa que se dan en admitir los anglicismos producto de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), y lo que le cuesta a la RAE repudiar el androcentrismo.

Existen diferentes focos donde aplicar el lenguaje inclusivo o no sexista. El primero de ellos es el del masculino genérico³⁵. Nos referimos a masculino genérico cuando para hacer referencia a un grupo de personas de diferente sexo, se habla en masculino, incluso si la mayoría de estas personas son mujeres.

Puesto que el lenguaje inclusivo se caracteriza por su justicia, propone que se referencie a favor de la mayoría. Es decir, si en una reunión de profesionales de la educación, por ejemplo, la mayoría son mujeres, se les denominará profesoras; por el contrario, si la mayoría son hombres, se les denominará profesores.

Esta es una alternativa que se ofrece al desdoblamiento por géneros ya que, en ocasiones, este no favorece a la economía lingüística. Además, de esta forma, evitaremos la invisibilización de las mujeres frente a la sensación de superioridad de los hombres, en grupos en los que tienen presencia o, directamente, priman.

La norma	A favor	En contra	Evolución
El masculino es el género no marcado, es decir, que «los sustantivos masculinos no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también, en los contextos apropiados, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie sin distinción de sexos».	Economía lingüística.	Se aduce que el empleo sistemático del masculino invisibiliza a las mujeres.	Los cambios gramaticales son más lentos y complicados que los ortográficos o léxicos. No solo necesitan campañas o detonantes aislados, sino que deben ser cambios generalizados: cuando la mayoría de los hablantes en su día a día, con naturalidad, entiendan que el femenino es más adecuado que el masculino en algunas situaciones y lo empleen así, estaremos ante un fenómeno mayoritario; este uso del femenino será un consenso tácito en la mente de los hablantes. Y entonces la Gramática académica, notaria de la lengua, previsiblemente registrará que el masculino ya no es la única forma correcta de referirse a un grupo mixto.

³⁵ Véase más en <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/masculinogenerico.html>

A parte del ya mencionado desdoblamiento, el lenguaje inclusivo expone alternativas para evitar la mención en masculino. Algunas de ellas son los nombres colectivos (la ciudadanía, el alumnado, el profesorado...), sustantivos abstractos (dirección, alcaldía...), paráfrasis (la clase trabajadora), entre otras³⁶.

Una de las alternativas del lenguaje inclusivo al uso del masculino sistemático es el uso de la equis, la @ o la e³⁷. Esta opción ha surgido en la sociedad recientemente, y a pesar, de su gran valor representativo del uso neutral del lenguaje, se recomienda su uso social, es decir, como recurso gráfico sobre todo en las redes sociales, ya que cuenta con una gran expresividad visual. Aun así, su uso en textos generales no está recomendado debido, sobre todo, a su imposible pronunciación.

Otro de los principales objetivos del lenguaje inclusivo está en el tratamiento del femenino en cargos, puestos y profesiones³⁸. Con la evolución de la lengua, se han acogido nuevas acepciones de palabras que antes solo se consideraban masculinas como jueza, médica o fiscal.

Establecer una marca de género en los nombres que designan profesiones o actividades desempeñadas por mujeres es una cuestión sujeta a variaciones, sobre todo, por la evolución de la lengua. Aun así, es una propuesta que permite a la ciudadanía elegir partiendo de la base de que todas las opciones son gramaticalmente válidas. El objetivo de esta propuesta es que los y las hablantes sepan que pueden utilizar juez y jueza.

De esta forma, reivindicamos la evidente presencia de mujeres en cargos profesionales y sentamos las bases hacia un lenguaje mucho más justo.

³⁶ Véase más en <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/nombres-colectivos-y-otros-recursos.html>

³⁷ Más información en <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/la-x-la-@-la-e.html>

³⁸ Más información en <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/femeninoprofesiones.html>

La norma	Evolución	Propuesta
La lengua ha acogido marcas de género en los nombres que designan profesiones o actividades desempeñadas por mujeres desde tiempos relativamente recientes, pero estas voces han tenido desigual aceptación en función de factores geográficos y sociales además de propiamente morfológicos.	El proceso más habitual es que aquellos sustantivos que tradicionalmente eran masculinos pasen a ser comunes en cuanto al género y de ahí a tener una forma femenina plena, sobre todo en aquellos que pertenecen a ámbitos a los que la mujer se ha ido incorporando paulatinamente (<i>el socio, la socio, la socia</i>).	En la Fundéu siempre hemos ofrecido la forma plenamente femenina de aquellos cargos y profesiones que, de acuerdo con la morfología de nuestra lengua, pueden tenerla. Somos conscientes de que las voces resultantes pueden resultar peculiares al principio, pero el hecho de que una palabra suene bien o mal no es en sí un criterio lingüístico. Los hablantes, al final, son quienes siempre deciden. Las voces que se empleen mayoritariamente son las que se quedarán y estarán vivas en el caudal léxico de la lengua.

Figura nº 9. Tabla sobre las marcas de género

Fuente: <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>. Accedido el 17/09/2019

4. MARCO TEÓRICO

Una de las teorías de acción de los medios de comunicación más conocida es la *Teoría de la Agenda Setting*. Esta teoría explica que los medios de comunicación de masas tienen una gran influencia sobre la ciudadanía ya que determinan qué asuntos poseen interés informativo, cuáles no, qué espacio se le da y cuánta importancia tienen³⁹. Esta teoría mantiene que el modo en que la gente ve el mundo, la prioridad que dan a ciertos temas, está influida de una manera directa por los medios.

La *Agenda Setting* se refiere a ordenar o dar prioridad a algo más que a los simples temas. Explica la capacidad de los medios de comunicación de regular la importancia de la información que van a difundir, dotándolo de un orden de prioridades para jugar con la subida de la audiencia, el impacto de la misma y la conciencia creada a raíz de la noticia. Del mismo modo, decide qué temas excluir de la agenda.

Además, esta teoría ha debido adaptarse a la evolución de los medios y la sociedad, por lo tanto, en una actualidad en la que los elementos visuales han cobrado gran relevancia, la *Agenda Setting* explica ya no se refiere sólo a los temas, sino que incluye la imagen y el audio. Este estudio tiene también que ver con cómo se reproducen las noticias, a nivel

³⁹ Vázquez, Juan José. “¿Qué es la Agenda Setting?”. Blog todomarketing. Accedido el 16/11/2019. Disponible en la URL: <http://www.todomktblog.com/2013/05/ques-es-la-agenda-setting.html>

visual como se encuadran los temas, edición de audio y video, desde qué perspectivas se filman las situaciones, la predominancia de unas u otras escenas, etc.

En conclusión, la *Teoría del Establecimiento de la Agenda* creada por Maxwell E. McCombs y Donald L. Shaw en 1972, dice que la agenda mediática influye directamente en la agenda pública. Es decir, la audiencia considera unos temas más destacados que otros en proporción directa con la importancia que le den los medios⁴⁰.

Para la *Agenda Setting*, la prensa es más que una proveedora de información y opinión puesto que lo que acontece en el mundo puede ser visto de forma distinta por y para diferentes personas, no solo por ideologías o intereses, sino por el mapa informativo al que estamos expuestos. Los factores que influyen en los medios de comunicación para que se produzca este establecimiento de las noticias son: alianzas medios-gobierno, establecimiento de prioridades informativas, organización de la noticia: horarios, espacio y tiempo, y los intereses de las propias personas.

En definitiva, la *Agenda Setting* expone que la influencia de los medios no radica en qué debemos pensar si no en sobre qué debemos pensar.

Durante las etapas comentadas anteriormente, los medios de comunicación no tenían una gran relevancia en la sociedad, y si lo hacían era a través de manipulaciones e intereses.

Desde mediados del XIX y durante la industrialización la existencia de medios era nula y, además, existía un gran desinterés por el tema. En el franquismo, los medios de comunicación fueron un factor presente, pero debido a la dictadura que supuso este régimen, la censura estaba a la orden del día. Por lo tanto, sólo vemos representada la *Agenda Setting* en los acuerdos medios-gobierno y en los intereses de las personalidades relevantes de la época.

Más adelante, y en la actualidad, los medios de comunicación aplican esta teoría de forma muy esporádica con respecto a nuestro objeto de investigación. El motivo es que la cantidad de noticias que aparecen es considerablemente baja, excepto cuando

⁴⁰ McCombs, Maxwell, 2004. "Estableciendo la agenda: el impacto de los medios en la opinión pública y en el conocimiento". Accedido el 16/11/2019. Disponible en URL: <http://www.teaydeportea.edu.ar/wp-content/uploads/2016/03/Estableciendo-la-agenda-McCombs.pdf>

aparecen ciertos intereses. Por ejemplo, en la semana que abarca el día de la mujer (8 de marzo), o en las campañas electorales.

Algunos partidos políticos presentados a las pasadas elecciones del 10 de noviembre de 2019 han utilizado determinadas estrategias para conseguir fidelizar a los votantes. Es este el caso de las *Kellys*, asociación formada por empleadas de hoteles que, desde 2016, reivindican la mejora de las condiciones laborales para este empleo mayoritariamente femenino⁴¹. La estrategia la encontramos en la página web oficial de la asociación donde las representantes dan las gracias a los partidos políticos por ofrecerles un puesto en sus listas de cara a las elecciones, frente a lo que ellas exponen preferir “seguir siendo independientes y apartidistas para ser fieles a nuestro manifiesto y a nuestros principios, los cuales nos han llevado a donde estamos ahora”.

Durante la campaña electoral de esas elecciones, uno de los puntos fuertes sobre los que debían posicionarse era la igualdad real entre hombres y mujeres de España. Por ello, estas acciones corresponden a los intereses gubernamentales a los que hace referencia la *Agenda Setting*.

Además, Mariano Rajoy, durante su gobierno se comprometió firmemente a impulsar acciones para mejorar las condiciones laborales de las *Kellys*. Esta declaración apareció el día 5 de abril de 2018, menos de un mes después del 8 de marzo de 2018, un día que hizo historia en España gracias a las cientos de miles de mujeres que inundaron las calles de más de 120 ciudades del país bajo el lema “si nosotras paramos, se para el mundo”⁴².

Estas declaraciones del entonces presidente del gobierno conservador sorprendieron a muchos colectivos ya que las afirmaba desde un gobierno inestable que se rompería menos de dos meses después debido a una moción de censura: el 1 de junio de 2018. Este hecho es un indicativo de la *Agenda Setting* debido a la baja periodicidad de las noticias sobre el ámbito laboral de las mujeres, conllevando detrás intereses personales e incluso políticos y económicos.

⁴¹ Más información en <https://laskellys.wordpress.com/>

⁴² Véase más en <https://www.20minutos.es/noticia/3305522/0/rajoy-reunion-las-kellys/>

5. METODOLOGÍA

La metodología de este trabajo de investigación se decanta por la cualitativa. Es decir, haremos un análisis en profundidad del contenido de cada noticia escogida mediante la técnica de análisis del discurso explicada más adelante.

La investigación se llevará a cabo a través de la técnica de análisis del discurso⁴³. Leer e interpretar los discursos nos permiten conocer la realidad social e investigar los orígenes y características de la misma. Esta forma de análisis nos ofrece la oportunidad de conocer la realidad, el tratamiento que se le da a esta y, mediante ello, poder determinar cuál sería una buena actuación ante la misma. Mediante esta técnica haremos un análisis íntegro de cada discurso centrándonos, principalmente, en el uso del lenguaje que emplean estos medios de comunicación. En el análisis de este trabajo distinguiremos entre unidades de observación, unidades de estudio y unidades de análisis.

5.1. Unidades de estudio

La unidad de estudio corresponde a la entidad que va a ser objeto de medición y se refiere al qué o quién es sujeto de interés de una investigación⁴⁴.

El objeto de estudio de este análisis serán tres medios de comunicación españoles de diferentes ideologías y ámbitos para obtener de esta forma diferentes visiones de un mismo hecho.

El primer medio a analizar será *Eldiario.es*, diario progresista fundado en 2012⁴⁵. Como segundo medio, analizaremos el *ABC*, un periódico conservador y monárquico que nació en el año 1903⁴⁶. En último lugar, el medio a examinar será *El País*⁴⁷. El periódico fundado durante la transición española, en 1976 es considerado el diario de mayor difusión en España.

⁴³ Sayago, Sebastián, 2014. “El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales”. Escuela de Periodismo de la Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Accedido el 09/02/2020. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2014000100001

⁴⁴ Blog planteamiento del estudio. Accedido el 09/02/2020.

<http://planteamientodelestudio.blogspot.com/2012/02/unidades-de-estudio-contiene-la.html>

⁴⁵ <https://www.eldiario.es/>

⁴⁶ <https://www.abc.es/>

⁴⁷ <https://elpais.com/>

Por otro lado, será objeto de examen la sección que el medio de comunicación escoge para las noticias relacionadas con nuestro tema, al igual que el lugar que ocupan en el periódico/diario o en la web del medio (portada, contraportada, hoja completa, columnas, cabeceras, secciones propias para noticias con menor relevancia...).

Los tres medios de comunicación serán analizados en el periodo temporal de un año. Es decir, consideraremos noticias publicadas durante todo el año 2019. Tras navegar en los tres medios escogidos detectamos cierta dificultad para encontrar noticias relacionadas con nuestro tema en el diario *ABC*. Puesto que es el único que no cuenta con una sección de igualdad específica hemos necesitado adentrarnos en la hemeroteca y, a base de palabras clave (igualdad, brecha salarial, discriminación...), obtener menos de 10 noticias en el baremo de 365 días, dato bastante alarmante.

En el caso de *El País* las dificultades de búsqueda han disminuido ya que, dentro de sociedad, cuentan con una sección específica de igualdad que nos ha facilitado el procedimiento. Aun así, como comentaremos más adelante, la mayoría de publicaciones en esta sección son artículos de opinión y recopilación de noticias cuya sección principal es otra (economía, sucesos, elecciones...) pero que han sido incluidas aquí a largo plazo. Este hecho, un tanto contradictorio, ha dificultado la búsqueda en algunas ocasiones provocando confusión. Aun así, de todas las noticias escogidas y que han sido fuente de documentación (10-12 aproximadamente), las dos analizadas se encontraban en esta sección a pesar de no ser su principal.

Por último, en el caso de *eldiario.es* las dificultades de búsqueda desaparecieron debido a sus “focos”. En esta sección se encuentra la actualidad de los temas más relevantes para el medio. Entre estos destacamos “violencia machista” e “igualdad” donde están recogidas todas las noticias, reportajes, artículos y entrevistas, entre otros, que nos han facilitado encontrar todo el material necesario para nuestro tema.

Aun así, en una de las noticias nos hemos encontrado el mismo caso que en *El País*. La sección era cultura y la subsección igualdad. A pesar de este dato, cabe destacar que de las aproximadamente 15 noticias encontradas sobre nuestro tema en *eldiario.es* solo

hemos detectado la presencia de sección/subsección en una ocasión, no en todas las ocasiones como es el caso de *El País*.

5.2. Unidades de observación

Uno de los factores más importantes a la hora de escoger las noticias ha sido la redacción de las mismas. No solo analizaremos si utilizan o no un lenguaje sexista, sino también el uso del lenguaje inclusivo del que hablábamos anteriormente.

Hablamos de unidades de observación como las realidades que pretendemos observar y examinar con fines de investigación. Por ello, estudiaremos tanto las palabras escogidas por estos medios (sustantivos, verbos, adjetivos...), así como las expresiones más frecuentes (en muchas ocasiones sexistas), las frases hechas, los datos innecesarios, los titulares sensacionalistas, el contraste de informaciones, incluso el orden escogido para éstas.

5.3. Unidades de análisis

Las unidades de análisis son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para obtener la información⁴⁸.

A raíz de la información obtenida mediante nuestros objetos de estudio y de observación señalaremos y definiremos una serie de conceptos teóricos y científicos concretos, que nos van a permitir realizar el análisis del discurso desde la perspectiva adecuada. Estos conceptos derivarán de la investigación científica de los mismos. Algunos de ellos son:

Igualdad: Este concepto establece y garantiza a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos. La igualdad parte de la libertad de desarrollo de todas las personas sin limitaciones y valora por igual los comportamientos,

⁴⁸ Centty Villafuerte, Deymor B., 2000: *Manual metodológico para el investigador científico*. Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín. Accedido el 09/02/2020. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres. Los derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender del hecho de nacer hombre o mujer⁴⁹.

Brecha salarial: La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Esto significa que una mujer, de media, cobra por su trabajo un 13% menos que un hombre que realiza tareas similares⁵⁰.

Perspectiva de género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre hombres y mujeres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Analizar alguna situación desde esta perspectiva permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Empoderamiento femenino: Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Paridad de género: Estrategia que tiene como objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones y en un porcentaje equivalente de cargos de representación popular⁵¹.

Equidad de género: Defensa de la igualdad de las mujeres y los hombres en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de

⁴⁹ Instituto Nacional de Mujeres de México. 2007. “Glosario de género”. Accedido el 10/12/2019. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf Las definiciones brecha salarial, perspectiva de género y empoderamiento femenino también parten de esta bibliografía.

⁵⁰ Carazo Alcalde, Janire. “Brecha salarial”. Economipedia. Accedido el 10/02/2020. <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>

⁵¹ Instituto Nacional de Mujeres de México. 2007. “Glosario de género”. Accedido el 10/12/2019. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

la vida social. La equidad de género consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo.

Conciliación laboral/familiar: La conciliación laboral y familiar es la posibilidad de adaptación de la jornada y las exigencias laborales a los aspectos familiares, tales como la crianza, trabajos domésticos y vida social. Esta es una problemática que surgió cuando las mujeres se incorporaron al mundo laboral ya que los aspectos familiares se consideraban responsabilidad femenina.

Discriminación laboral: Situación en la que un/a trabajador/a se ve perjudicado/a de formar profesional, salarial y/o moral respecto al resto de la plantilla por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral, sino con su religión, ideología, maternidad, raza, género, origen, edad, discapacidad mental o física, estatus social, orientación sexual y/o identidad de género⁵².

Además, determinaremos también la relevancia de los sentidos dotados a las palabras de cada discurso, ya bien sean sentidos explícitos, claros o sentidos velados, es decir aquellos que se muestran en el lenguaje de forma implícita, normalmente por influencias sociales arraigadas en la educación. Es decir, un exhaustivo análisis que nos permita demostrar las hipótesis y alcanzar los objetivos anteriormente nombrados.

⁵² Blog bizmeo. 2019. “9 tipos de discriminación laboral y cómo evitarlos”. Accedido el 10/02/2020. <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>

6. RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación, se llevará a cabo en análisis de ocho noticias de los siguientes medios, por orden de tratamiento: *ABC*, *El País* y *eldiario.es*. Empezaremos por el diario conservador *ABC*:

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
ABC	<i>Las aragonesas cobran un 27% menos que los hombres, una de las mayores brechas salariales de España</i>	Sección: economía Subsección: X	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial • Diferenciales salariales • Salario bruto • Tiempo parcial • Jornada completa • Discriminación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género • Igualdad • Brecha salarial

Tabla nº 1. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.abc.es/espana/aragon/abci-aragonesas-cobran-27-por-ciento-menos-hombres-mayores-brechas-salariales-espana-201911191827_noticia.html

La primera noticia que analizaremos del *ABC* trata sobre la brecha salarial a nivel geográfico en España. Esta noticia expone que las mujeres residentes en la comunidad de Aragón, por desempeñar el mismo trabajo que los aragoneses, cobran un 27% menos⁵³.

Debido a la falta de igualdad que provoca este hecho, la perspectiva desde la que debemos analizar esta noticia es, precisamente, la de la igualdad. La definición de este concepto se encuentra en la página número 35, epígrafe unidades de análisis.

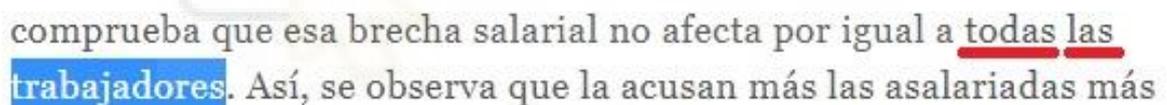
Si tomamos ello como punto de partida encontramos ciertos errores notorios. El primero sería en cuanto a las unidades de estudio. Esta noticia se encuentra en una sección bastante amplia como es la de economía, siendo una noticia de datos y hechos bastante concretos. Además, en la web del medio detectamos la ausencia total de una sección específica sobre igualdad, lo que permite la invisibilización de los hechos que se abordan en esta materia restándoles de esta forma importancia.

⁵³ Noticia completa: https://www.abc.es/espana/aragon/abci-aragonesas-cobran-27-por-ciento-menos-hombres-mayores-brechas-salariales-espana-201911191827_noticia.html

Por otro lado, los términos utilizados en el desarrollo de la noticia son correctos pero un tanto escasos. En la segunda frase del texto ya aparece el término ‘brecha salarial’ que expone de forma clara sobre qué estamos hablando en esta noticia. A pesar de ese acierto, solo una frase más adelante aparece la expresión ‘diferenciales salariales’ como sinónimo de brecha salarial. Sería un sinónimo correcto si no tuviéramos en cuenta que, aunque la base de la brecha salarial es la económica, engloba muchas más cuestiones.

Se van sucediendo tras ello diferentes términos laborales como salario bruto, tiempo parcial o jornada completa que permiten mejorar la comprensión de los hechos exponiendo datos que verifican la importancia de la noticia.

Un dato relevante a reseñar lo encontramos en los últimos párrafos, donde habla sobre la edad a la que más afecta la brecha salarial. La palabra “todas” y el artículo están en femenino pero “trabajadores” está en masculino. Seguramente corresponda a un error de escritura y/o edición pero expone de forma clara lo arraigado que está en nuestra mente el masculino genérico.

Un fragmento de una noticia de ABC que muestra un error de género gramatical. El texto dice: "comprueba que esa brecha salarial no afecta por igual a todas las **trabajadores**. Así, se observa que la acusan más las asalariadas más". Las palabras "todas las" están subrayadas en rojo y "trabajadores" está resaltado en azul.

comprueba que esa brecha salarial no afecta por igual a todas las **trabajadores**. Así, se observa que la acusan más las asalariadas más

Figura nº 10. Fragmento de la noticia analizada del medio ABC. Fuente:

https://www.abc.es/espana/aragon/abci-aragonesas-cobran-27-por-ciento-menos-hombres-mayores-brechas-salariales-espana-201911191827_noticia.html

El término correcto que engloba esta situación es la discriminación laboral sufrida por parte de las mujeres. Esta expresión aparece en el último párrafo de la noticia pero no hace referencia a lo explicado hasta ese momento, si no que expone que la brecha salarial no corresponde con discriminación laboral en “sentido estricto”.

Por último, cabe destacar la ausencia total de la palabra igualdad en el desarrollo de esta noticia. La existencia de la igualdad real sería el único motivo que eliminaría de raíz la brecha salarial de la que se habla, por lo que carece de sentido su omisión.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
ABC	<u><i>Las niñas ya quieren ser futbolistas</i></u>	Sección: familia Subsección: padres e hijos	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Techo cristal • Conciliación laboral y personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva del Empoderamiento femenino • Igualdad • Techo cristal

Tabla nº 2. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abc-ninas-quieren-futbolistas-201908061221_noticia.html

La segunda noticia que analizaremos del medio ABC habla sobre el interés de las niñas por la profesión de futbolistas. Este trabajo siempre ha sido relacionado con la población masculina, por lo que supone para la mujer un acto de valentía querer romper esas “reglas” preestablecidas. Por ello, la perspectiva desde la que analizaremos esta noticia será el empoderamiento femenino. La definición de esta perspectiva se encuentra en la página número 35, epígrafe unidades de análisis.

El primer dato relevante a analizar sería el propio titular de la noticia. “La niñas ya quieren ser futbolistas”. Esta frase presupone que antes de la publicación de esta noticia, las mujeres no querían dedicarse al fútbol. Dato incorrecto ya que muchas mujeres a lo largo de su vida han sentido esa ambición, pero no ha sido hasta la actualidad cuando han encontrado las facilidades para poder emprender ese camino. La carencia de oportunidades de las mujeres y la falta de apoyo al deporte femenino (en gran parte por los medios de comunicación), son los factores que han podido provocar este hecho, y no la falta de sueños por parte de las niñas y mujeres.

En cuanto a las unidades de estudio, podemos observar que la sección en la que se encuentra esta noticia es la sección familia. No es algo sorprendente que una noticia sobre la vida profesional de las mujeres se encuentre en esta sección ya que, hasta hace

solo unos años, el desarrollo de las mujeres laboralmente no tenía cabida fuera de la crianza y mantenimiento del hogar.

La elección de esta sección va en contra del empoderamiento femenino ya que sustenta la discriminación y desigualdad de las mujeres dificultando la creación de una visión de la mujer trabajadora en diferentes ámbitos laborales, no solo en el de ama de casa, trabajo, por cierto, no reconocido a día de hoy por muchas personas.

Las unidades de observación en esta noticia son escasas, pero interesantes. Los tres únicos conceptos a resaltar son: igualdad, techo de cristal y conciliación laboral y personal. A pesar de esto, los conceptos no se usan de manera oficial, sino que aluden a respuestas de la *XV Encuesta Adecco* sobre futuro laboral que han completado diferentes niñas y niños⁵⁴.

La utilización de los términos nombrados es correcta ya que promueven una reivindicación. Sin embargo, el tratamiento que se le da puede evocar ciertos significados que resten importancia al objetivo. A continuación mostramos las unidades de observación dentro del texto:

También ha habido respuestas más reivindicativas como la de esta joven de 11 años que quiere dedicarse a las TICs: **«Quiero ganar lo mismo que un hombre que haga el mismo trabajo que yo»**. Los jóvenes también han tenido propuestas para el nuevo Gobierno en materia de empleo: **subir los salarios** (16,7%), **favorecer la conciliación laboral y personal para los trabajadores** (14,6%) o **crear más y mejores puestos de trabajo** (13,5%) son sus prioridades.

También demandan mejores infraestructuras (4,7%) y un papel más activo en la **igualdad** entre hombres y mujeres (3,6%) para «que a las chicas no les paguen menos» o «romper el **techo de cristal** y que no despidan a las mujeres por ser madres».

Figura nº 11. Fragmentos de la noticia analizada del medio ABC. Fuente: https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-ninas-quieren-futbolistas-201908061221_noticia.html

⁵⁴ Véase: <https://www.adecco.es/wp-content/uploads/2019/08/XV-Encuesta-Adecco-Que%CC%81-quieres-ser-de-mayor.pdf>

Por último, debemos destacar la ausencia sobre el porqué las niñas eligen decantarse por una u otra profesión. Al principio de la noticia exponen que es “Porque soñar con querer ser la próxima Silvia Agüete o Jennifer Hermoso es ya una realidad que está calando hondo entre las niñas. Y todo gracias a las que han sido pioneras”. Gracias a las metas conseguidas por mujeres deportistas hoy en día las niñas tienen referentes femeninos en los que fijarse. Aun así, no es este el único motivo.

Las mujeres pueden aspirar a ser futbolistas gracias a la lucha de las que hace tan solo unos años se les privó de esa aspiración. Tras años de educación feminista se ha logrado ver a la mujer como algo más que una ama de casa, secretaria, enfermera o limpiadora. Es gracias a estos avances que poco a poco quiebran el sistema patriarcal, que las niñas hoy pueden empoderarse y comenzar a decidir su futuro.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
ABC	<i>Las mujeres europeas trabajan gratis desde hoy hasta final de año debido a la brecha salarial</i>	Sección: familia Subsección: mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Brecha salarial • Mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva igualdad • Brecha salarial

Tabla nº 3. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-europeas-trabajan-gratis-desde-hasta-final-debido-brecha-salarial-201911070153_noticia.html

La tercera y última noticia publicada en el medio ABC que analizaremos explica la brecha salarial entre hombres y mujeres de España a través de datos verídicos. La principal causa de la brecha salarial es la falta de igualdad entre hombres y mujeres ya que si esta fuera real no se produciría esta injusticia. La definición de brecha salarial la encontramos en la página 35, epígrafe unidades de análisis.

Como comentamos anteriormente la igualdad establece y garantiza a cada ser humano los mismos derechos y oportunidades.

En este caso, no se produce una igualdad de oportunidades para las mujeres, ya que, aparte de obtener una retribución económica menor, su acceso a puestos de mayor responsabilidad o renombre es más limitado que para los hombres. Tal y como expone el glosario de género del Instituto Internacional de las Mujeres en México, la igualdad de oportunidades:

(...) Consiste en dar a cada persona sin importar su sexo, raza o ideología, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas de las diferencias⁵⁵.

Partiendo de este concepto como unidad de análisis, debemos comentar el titular de la noticia y la sección en la que se encuentra. La sección es la misma que en la anterior noticia: familia. Confirmamos de nuevo lo arraigado que está en nuestra mente la imagen de la mujer en relación a la familia. Esta concepción no se va a eliminar si se alimenta a través de noticias como esta. A raíz de ello podemos comentar el titular ya que, si incidimos un poco en el pasado laboral de las mujeres, descubrimos que el trabajo gratuito no es ninguna novedad.

Como hemos dicho con anterioridad, la crianza de los hijos y el mantenimiento del hogar (ya fuera propio o ajeno) son trabajos que durante años no sólo no han estado reconocidos públicamente, sino que tampoco han contado con remuneración económica. Aun así, es cierto que las mujeres trabajan gratis a partir del 7 de noviembre debido a la brecha salarial que provoca su inferior remuneración económica.

En cuanto a las unidades de observación percibimos escasez (brecha salarial, igualdad y mercado laboral). A pesar de la importancia de la brecha salarial, no aparecen muchos conceptos que puedan apoyar o definir esta situación. Encontramos la palabra brecha salarial en el primer y segundo párrafo. En el siguiente párrafo encontramos la palabra igualdad pero no como concepto sino como parte de un nombre: Instituto Europeo por la Igualdad de Género⁵⁶. Este dato es realmente alarmante, ya que carece de sentido explicar la brecha salarial y exponer datos sobre la misma, sin hablar sobre la igualdad.

⁵⁵ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

⁵⁶ Véase más en https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es

A rasgos generales el interés de esta noticia es relevante, puesto que aporta datos veraces que permiten ver la realidad que muchas mujeres sufren en España. Aun así, tiene aspectos muy mejorables ya que a pesar de que unidades de observación y unidades de análisis coinciden a simple vista, no es así realmente, puesto que el concepto 'igualdad' no se utiliza como tal.

Tras el análisis de las tres noticias de este medio, obtenemos una serie de resultados. En primer lugar, destacamos que, de los medios de comunicación escogidos, el *ABC* no cuenta en su web con una sección de igualdad. El único apartado especial para noticias sobre mujeres se encuentra dentro de la sección familia, en un penúltimo lugar entre las subsecciones 'Planes con niños' y 'Bebés'.

Por otro lado, el *ABC* es el medio donde más errores se han detectado en cuanto a perspectiva de género. Los más comunes son: la utilización incorrecta de términos oficiales como 'brecha salarial' y la elección desafortunada de la sección en la que se encuentra la noticia. Por ejemplo, una noticia que habla sobre deporte femenino en la sección 'Familia'.

En conclusión, debido a estos datos reafirmamos que es, de lejos, el medio con peor perspectiva de género de los analizados en este trabajo.

El siguiente medio a tratar va a ser el de *El País*. Aunque a lo largo de su trayectoria, este medio se ha posicionado siempre hacía el PSOE, en 2010, como consecuencia de su entrada al conglomerado estadounidense *Liberty Acquisition Holdings*, el alineamiento de *El País* cambió a tal nivel que durante el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero publicó artículos críticos y opuestos a las políticas del PSOE. A día de hoy, este medio se posiciona con una ideología socioliberalista.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
EL PAÍS	<i><u>España deja de tener el Congreso más paritario de Europa</u></i>	Sección: elecciones generales Subsección: igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Movilizaciones feministas • 8-M • Ley Violencia de Género • Lista paritaria • Ley Igualdad • Listas cremallera • Paridad • Feminista 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Perspectiva de la paridad

Tabla nº 4. Fuente: elaboración propia a partir de https://elpais.com/politica/2019/11/11/actualidad/1573490007_030425.html

La primera noticia a analizar del medio de comunicación *El País* explica el cambio producido en el Congreso, en cuanto a paridad, tras las elecciones del pasado 10 de noviembre⁵⁷.

Analizaremos esta noticia desde la perspectiva de la paridad comentada ya en el titular de la noticia. El concepto paridad se entiende como la participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y de toma de decisiones. Si el Congreso de Diputados abandona la posición de paridad, esto afecta de forma directa a la creación y sustento de la democracia paritaria. La democracia paritaria es, según define la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche:

(...) Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia⁵⁸.

Partiendo de esta unidad de análisis, analizamos las unidades de estudio. Esta noticia se encuentra en la sección de elecciones generales. A corto plazo es un lugar correcto ya

⁵⁷ https://elpais.com/politica/2019/11/11/actualidad/1573490007_030425.html

⁵⁸ Véase: <https://igualdad.umh.es/igualdad-en-la-umh/documentacion-2/glosario/>

que es un resultado producido como consecuencia de las elecciones generales del 10 de noviembre, por lo tanto es información relativa a este hecho. Aun así, a largo plazo esta noticia se ha incluido en la sección de igualdad habilitada por este medio.

En cuanto a las unidades de observación encontramos una gran diversidad que nos ayuda en la comprensión de la noticia. Por ejemplo, en el primer párrafo habla sobre las grandes movilizaciones feministas que se han producido en 2019 y como, en las elecciones de abril de este mismo año, conseguimos crear el congreso más paritario de Europa, condición que perderíamos sólo 4 meses después.

Más adelante explica la *Ley de Igualdad* aprobada en 2007⁵⁹. Estas indicaciones permiten al lector entender cómo debe funcionar el Congreso en paridad gracias a conceptos como las listas cremallera.

A través de ejemplos, citas, datos concretos y tablas gráficas la redactora nos expone los partidos políticos que menos y más paridad tienen en sus listas, los que provocan la bajada en las listas europeas y los que son un ejemplo a seguir para sustentar la democracia paritaria que comentamos.

En este caso, unidad de observación y unidad de análisis coinciden en varias ocasiones lo que nos permite indicar que estamos ante una noticia redactada y publicada con una perspectiva correcta.

⁵⁹ Véase: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
EL PAÍS	<i><u>La rentable apuesta por las mujeres</u></i>	Sección: economía Subsección: igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad • Diversidad de género • Igualitario • Empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de igualdad

Tabla nº 5. Fuente: elaboración propia a partir de https://elpais.com/economia/2019/12/11/actualidad/1576066759_623249.html

La segunda y última noticia a analizar del medio *El País* habla sobre la rentabilidad financiera que provoca la inclusión de mujeres en las empresas. La unidad de análisis será la igualdad. Este concepto ha sido definido anteriormente en la primera noticia del medio *ABC* y según el glosario de género del Instituto Nacional de Mujeres de México⁶⁰.

En cuanto a las unidades de estudio, encontramos esta noticia en la sección de sociedad, en el apartado de igualdad. Aun así, dentro de la noticia indica que nos encontramos en la sección de economía. Ambas serían una elección correcta. La de economía porque habla sobre finanzas y la de igualdad ya que hace referencia a la incorporación de las mujeres a dichas finanzas.

En este caso, las unidades de observación y las unidades de análisis no encuentran ninguna coincidencia en el desarrollo de la noticia. Lo analizamos desde la perspectiva de la igualdad ya que es el hecho que provoca que exista una paridad dentro de las empresas. A pesar de ser esta la intención de la noticia, la redacción de la misma evoca ciertas ideas que son como poco incorrectas en materia de igualdad y que chocan con la unidad de análisis.

⁶⁰ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Frases como “De repente, las finanzas han descubierto la perspectiva de género en la inversión” o “Desde luego, no es porque sean malas manejando el dinero. Al contrario. Un trabajo de Morningstar (2015) contaba que son tan buenas como los hombres” no sustentan una igualdad real a nivel laboral, totalmente lo contrario ya que siguen exponiendo a las mujeres como inferiores, con probabilidad de llegar a tener las mismas capacidades de un hombre, pero cerrando la posibilidad de superación.

El tercer párrafo es alarmante. El autor habla sobre la entrevistada y los primeros datos sobre esta son la ropa que usa, cuál es su peinado y qué joyas porta. Dos frases después, es cuando el redactor explica cuáles son los estudios que tiene Anne Tolmunen y las empresas que gestiona. No solo es totalmente innecesario e irrelevante los datos estéticos de la protagonista de la noticia, sino que estos prevalezcan por encima de sus conocimientos conforma un discurso inaceptable a día de hoy.

Anne Tolmunen, parisina, 41 años, tres hijas, ataviada en negro, lleva el pelo suelto y viste tres corazones: el que impulsa el cuerpo y dos, de oro, que se abrazan al cuello y la muñeca. Ha estudiado en medio mundo. Ha trabajado en Japón, Estados Unidos, Francia, Inglaterra. Desde mediados de 2017 gestiona el Axa WF Framlington Women Empowerment Fund. Un fondo de unos 110 millones de dólares que porta la palabra “mujer” y el concepto “empoderamiento”.

Figura nº 12. Fragmento de la noticia analizada de *El País*. Fuente: https://elpais.com/economia/2019/12/11/actualidad/1576066759_623249.html

A pesar de esto, los siguientes tres párrafos exponen ideas reivindicativas y datos veraces, junto a las citas de Tolmunen, que evidencian la realidad de las empresas a día de hoy. La entrevistada explica que existe una clara evidencia de que las compañías que apuestan por la diversidad de género resultan más rentables económicamente a largo plazo. Datos como que la empresa de la que es gestora, “ha conseguido una rentabilidad del 16,75% invirtiendo en la diversidad de género”.

Sin embargo, en la última parte de la noticia el redactor trata datos sobre la cantidad de puestos de responsabilidad que tienen las mujeres en EEUU y Europa. A pesar de esto, el título es “El 5% de los jefes%”, afirmación que carece de sentido y alimenta la perpetuación del lenguaje sexista.

(...) Y descubrió que muchas atribuían parte de su éxito a sentirse confortables en un ambiente de hombres. “Yo he crecido con dos hermanos, y la mayoría de mis amigos

más próximos son gay. Para ser sincera, sería más incómodo para mí trabajar con mujeres”, contó una banquera de inversiones sueca a la publicación. Es evidente. La cultura masculina impone camuflarse en ella para avanzar en las finanzas. ¿Entonces? ¿Deben las mujeres renunciar a su feminidad, a su identidad para tener éxito en el mundo del dinero? Sería una abdicación absurda⁶¹.

Este párrafo contiene ideas contradictorias en cuanto a la compenetración de mujeres y hombres en el trabajo. Refuerza la idea de la cita al exponer que para él, “es evidente” que para una mujer sea más cómodo trabajar con hombres si ha estado rodeada de ellos toda su vida, pero más adelante explica que las mujeres no deben renunciar a su feminidad para tener éxito. Desconocemos si con “feminidad” se refiere únicamente a niveles estéticos o también de comportamiento o al estereotipo femenino. Por lo tanto, consideramos que este párrafo conlleva muchas connotaciones negativas que pueden confundir al público.

En conclusión, como hemos comentado, la intención de esta noticia es positiva y muchos de los datos que aporta son interesantes. Aun así, la redacción y estructura intuyen ideas contradictorias y explicaciones obsoletas. Si la perspectiva real de la noticia fuera la igualdad, no utilizaría frases como “Es el elogio de la diferencia. Las mujeres son distintas a los hombres” ya que perpetúan el patriarcado. Además, son escasas y no utilizadas como su propia definición sino como conceptos mencionados.

Tras el análisis de este medio apreciamos una posición poco definida que puede ser de su “cambio” de ideología comentado anteriormente. *El País* puede resultar contradictorio para la audiencia ya que hemos encontrado tanto noticias con una redacción muy acertada, como noticias con expresiones y datos muy alejados de la igualdad.

Otro de los resultados obtenidos concierne a las secciones. En la sección de sociedad, *El País* tiene una subsección dedicada a la igualdad, sin embargo, en esta la gran mayoría de publicaciones no son noticias, sino artículos de opinión y recopilación de noticias cuya sección principal es otra como economía o sucesos. Es decir, todo lo que ocurre en torno a la igualdad no se encuentra en la sección creada para ello.

⁶¹ https://elpais.com/economia/2019/12/11/actualidad/1576066759_623249.html

El último periódico a analizar es *eldiario.es*. Este medio, fundamentalmente izquierdista, defiende en su editorial los derechos humanos, la igualdad, la democracia, la libertad y, por encima de todo, el respeto a la verdad. Se fundó en plena crisis (2012) bajo su lema, “periodismo a pesar de todo”.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
	<p><i><u>La lista de actores y actrices mejor pagados evidencia la brecha salarial</u></i></p>	<p>Sección: cultura</p> <p>Subsección: igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial • Diferenciales salariales • Brecha de género • Discriminación salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de la igualdad • Brecha salarial • Brecha de género

Tabla nº 6. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.eldiario.es/cultura/cine/brecha-genero-actores-actrices-mejor-pagados_0_934756633.html

La primera noticia que analizaremos del medio *eldiario.es* habla sobre la brecha salarial entre los actores y las actrices. La unidad de análisis debe ser la de la igualdad y la brecha salarial y de género que expone esta noticia. Si se quiere consultar la definición de este concepto se encuentra en la primera noticia del medio *ABC*.

La sección principal del medio en la que se encuentra es la de cultura y la subsección de igualdad. Aun así, esta noticia la encontramos en el “foco igualdad”, sección creada para noticia de esta índole. Al igual que la subsección, la perspectiva desde la que se analiza es también la igualdad. Es decir, la unidad de estudio y la unidad de análisis coinciden, lo que nos indica la buena ejecución, planteamiento y perspectiva de la noticia.

Las unidades de observación se reparten por el texto de forma estratégica para conseguir así una comprensión y reivindicación de los hechos más que completa. Brechas de género, brecha salarial o discriminación salarial son algunos de los conceptos que indican las diferencias salariales que actrices y actores como Scarlett Johansson o Dwayne Johnson experimentan sólo por ser mujer o hombre.

Además, muestra el ranking real de sueldos obtenido por la revista *Forbes* en su última actualización de la lista de mejores remuneraciones en el mundo de la interpretación. Este ranking nos permite ver a simple vista cómo los hombres lideran los primeros puestos y las grandes diferencias cuantitativas que sufren las actrices⁶².

Un aspecto muy positivo de la redacción de la noticia seleccionada es la claridad de sus afirmaciones como: “La brecha de género entre los actores y actrices de Hollywood sigue sin recortarse”. Esto permite al lector obtener una idea clara de la intención de la noticia.

En la última parte, la redactora hace referencia al movimiento del *MeToo*, que impulsó a que muchas mujeres de la industria se animaran a contar sus experiencias en desigualdad. Consideramos muy positivo la mención a este tipo de movimientos feministas ya que de esta forma se evita que se perpetúen como cosas puntuales, sino como sucesos que han dado voz a muchas mujeres.

En conclusión, la redacción de esta noticia y la utilización de las unidades de observación visibiliza una realidad latente en muchos empleos: la brecha salarial. Esta noticia es ejemplo de cómo informar en igualdad.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
	<p><i><u>La nueva legislación para conciliar avanza en los tribunales</u></i></p>	<p>Sección: igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Jornada de trabajo • Conciliación vida familiar y laboral • Cuidados familiares • Permisos de paternidad • Igualdad • Derecho laboral • Trabajo a distancia • Vida familiar • Derechos de asistencia • Desigualdad mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de la conciliación familiar/laboral

⁶² Véase: <https://www.forbes.com/sites/maddieberg/2019/08/23/highest-paid-actresses-scarlett-johansson/#36e2e6054b4d>

			<ul style="list-style-type: none"> • Mercado laboral • Excedencia • Reducciones jornada • Brecha salarial • Techo de cristal • Crianza • Adaptación jornada • Jornada intensiva • Cuidado familiar 	
--	--	--	---	--

Tabla nº 7. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.eldiario.es/economia/Acceso-teletrabajo-legislacion-conciliar-tribunales_0_957854360.html

La siguiente noticia de *eldiario.es* trata sobre nuevas legislaciones laborales para mejorar la conciliación laboral y personal de los trabajadores, especialmente de las mujeres. Como bien expone el *Instituto Nacional de Mujeres de México* en su glosario de género:

(...) a pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo, que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos. De esto ha surgido una problemática social que requiere, por parte del Estado, de políticas públicas que atiendan las necesidades de las familias, y especialmente las de las mujeres, para conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar. Esta situación genera lo que se conoce como “doble jornada femenina” y enfrenta a millones de mujeres a la necesidad de conciliar su trabajo dentro y fuera del hogar⁶³.

Es por ello la necesidad de la perspectiva desde la que abordaremos esta noticia: la conciliación entre vida familiar y laboral, ya que el objetivo de esta noticia es explicar los caminos que favorecen la conciliación.

Uno de estos caminos es la igualdad puesto que, si la vida familiar estuviera repartida entre los cónyuges y no recayese sobre la mujer, sería mucho más sencilla la conciliación. Por ello, la unidad de estudio es muy correcta. La noticia se encuentra en la sección de igualdad con la que cuenta *eldiario.es*.

La redacción de esta noticia evoca respeto, imparcialidad y, sobre todo, claridad en las ideas. El primer párrafo de la noticia reza un resumen a gran escala de la materia a tratar que permite situar al lector:

⁶³ Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

(...) La posibilidad de teletrabajar media hora al día, evitar el turno de noche y cambiar un horario de tarde por otro de mañana. Son algunas aplicaciones prácticas de la nueva legislación para adaptar la jornada de trabajo a las necesidades de conciliar "la vida familiar y laboral"⁶⁴.

A pesar de ser un asunto complejo debido a la cantidad de conceptos que se abordan en este tema, la redacción permite una buena comprensión de la noticia gracias a la elección de un abanico amplio de unidades de observación. Algunos de los conceptos son los ya nombrados como conciliación, teletrabajo, reducción de jornada, trabajo a distancia o derechos laborales. Más adelante utiliza otros para referirse concretamente a cómo afecta este tema a las mujeres con conceptos como igualdad, desigualdad de las mujeres, brecha salarial o techo de cristal. Esta selección tan amplia de conceptos permite dar un hilo conductor a la noticia y mejorar su comprensión.

En este caso, las unidades de observación y análisis coinciden en el concepto de conciliación lo que indica una correcta ejecución de la noticia. Es muy importante que los medios de comunicación no solo informen en igualdad cuando sucede un hecho puntual, sino para dar cabida a temas tan importantes como la conciliación.

Medio de Comunicación	Noticia	Unidades de estudio	Unidades de observación	Unidades de análisis
	<p><i><u>España pierde el liderazgo europeo en paridad</u></i></p>	<p>Sección: igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paritario • Paridad • Masculinizado • Ley de Igualdad • Candidatura • Cabezas de lista 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de la paridad y en comparación con la misma noticia publicada en <i>El País</i>

Tabla nº 8. Fuente: elaboración propia a partir de https://www.eldiario.es/politica/paridad_0_962403762.html

La última noticia del medio *eldiario.es* narra el mismo hecho que la primera noticia del medio *El País*. Precisamente esta elección corresponde a una comparación para

⁶⁴ Véase: https://www.eldiario.es/economia/Acceso-teletrabajo-legislacion-conciliar-tribunales_0_957854360.html

observar cómo de diferentes o parecidas son dos mismas noticias escritas en medios diferentes. Esta noticia narra la pérdida de paridad en el Congreso de los Diputados – nótese el lenguaje sexista en la denominación de la sede de la soberanía popular española- tras las elecciones del pasado 10 de noviembre de 2019.

La unidad de estudio de esta noticia es igual de correcta que las anteriores del mismo medio: la sección de igualdad con la que cuentan en su web. Aquí apreciamos la primera diferencia con la noticia de *El País*. Este medio incluye la noticia en la sección elecciones generales.

La unidad de análisis que usaremos para esta noticia es la paridad. Este concepto ha sido definido con anterioridad según el glosario de género del Instituto Nacional de las Mujeres de México⁶⁵. En este caso, la unidad de análisis y una de las unidades de observación coinciden con la palabra paridad. Además, este concepto es utilizado por *eldiario.es* desde la primera frase de la noticia. Por otro lado, cabe destacar la claridad de las ideas en esta noticia.

“El descenso de diputadas tiene que ver con el aumento del peso de Vox en el Congreso, el partido con más hombres como cabezas de lista”,

“El ascenso de Vox, que ha pasado de 24 a 52 diputados tiene efecto también en el dato de paridad”,

“Los seis grandes partidos a nivel nacional (incluyendo a Más País) presentaron más hombres que mujeres encabezando sus candidaturas”,

“El partido de Santiago Abascal no solo era el más masculinizado en sus cabezas de lista, también había situado a las mujeres en las últimas posiciones”,

Frases como estas crean una noticia argumentada que justifica el titular y expone la situación. Para ello se ayudan de diferentes unidades de observación como ‘paridad’, ‘masculinizado’, ‘cabezas de lista’ y ‘candidaturas’.

Respecto a las unidades de observación, tanto *El País* como *eldiario.es* conforman una correcta y amplia lista que promueve una gran interpretación de la noticia. Además, ambos medios fomentan la comprensión gracias a recursos visuales como tablas o gráficos.

⁶⁵ Véase: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Hasta este punto ambas redacciones son bastante correctas y coinciden en diversos aspectos. Aun así, un punto a favor del medio *eldiario.es* es en cuanto al nombramiento de la Ley de Igualdad. *El País* hace referencia a ella en su discurso, sin embargo, *eldiario.es* le dedica un apartado entero dentro de la noticia en el que explica brevemente en qué consiste la misma y la cataloga de un ‘hito’ que promovió el aumento de la participación política de las mujeres. Este hecho, junto a la elección de la unidad de estudio, dotan a la noticia de *eldiario.es* de una pequeña superioridad frente a la publicada en *El País*.

Como resultado final tras el análisis de estas 3 noticias de *eldiario.es* podemos afirmar que estamos ante el mejor tratamiento en perspectiva de género de todos los medios analizados en este trabajo.

En primer lugar, debemos de destacar que es el único medios de los analizados que cuenta con una sección específica de igualdad en su web donde se recogen todas las noticias, reportajes y entrevistas, entre otros, sobre este tema.

Además, tras analizar las unidades de observación, confirmamos que *eldiario.es* es el único que respeta tanto el código deontológico de la *Federación de Asociaciones de Periodistas en España* (FAPE), como sus propias indicaciones éticas expuestas en su web.

Son estos datos los que nos permiten indicar que *eldiario.es* es el medio de comunicación (al menos entre los escogidos en este trabajo) que mayor perspectiva de género dota a sus publicaciones y que, por lo tanto, debe ser un ejemplo a seguir no solo por otros medios sino también por la ciudadanía en el necesario proceso de concienciación.

7. CONCLUSIONES

A continuación, indicamos las conclusiones a las que hemos llegado al finalizar este trabajo. En primer lugar, la búsqueda de información detallada para el apartado de antecedentes nos ha permitido comprender la magnitud de toda la lucha feminista que

fue necesaria para obtener gran parte de los derechos que las mujeres tenemos hoy en día. No obstante, percibimos que la sociedad no lo reconoce, como si lo hace con otros movimientos sociales. Gracias a esta minuciosa investigación de antecedentes hemos podido apreciar el logro de uno de nuestros objetivos: visibilizar la posición desigual de la mujer frente al hombre a lo largo de la historia. Así como una de nuestras hipótesis: la evidente desigualdad laboral en España.

Por otro lado, apreciamos que cada vez son más los medios de comunicación que se involucran en la visibilización de estos asuntos. A pesar de ello, las intenciones no quedan claras en muchas ocasiones. Aprovechan que un tema esté “de moda” para unirse a él y obtener los evidentes beneficios careciendo estos de compromiso social. Una creación de valores falsos sobre un medio o, incluso, un lavado de imagen, son algunos de los objetivos que buscan los medios que usan movimientos para lucrarse.

Además, a la hora de analizar las noticias y bucear entre los medios de comunicación, hemos percibido diferencias notorias entre los diarios que pueden estar influenciadas por agentes externos basados en interés políticos, económicos y electorales.

Hemos apreciado también que los partidos políticos muestran más interés por asuntos en igualdad cuando se acercan periodos electorales. A raíz de ello, los medios se aprovechan del aumento de audiencia y lectores en estas etapas para realizar más artículos y entrevistas. Este hecho denota, de forma demasiado evidente, los intereses que hablábamos en el punto anterior. Por ejemplo, las noticias y entrevistas sobre igualdad y mujeres aumentan en periodos electorales, campañas políticas y, sobre todo, en los días anteriores y próximos al 8 de marzo (Día de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer). Este aspecto nos permite indicar que hemos conseguido otro de nuestros objetivos al comienzo de este trabajo como era el de evidenciar el, a veces, muy inadecuado tratamiento de los medios de comunicación al feminismo en general.

A la hora de redactar el presente trabajo hemos podido apreciar como de arraigado está en nuestra mente el machismo y el lenguaje sexista. En muchas ocasiones utilizamos constantemente el masculino genérico o expresiones masculinas aun existiendo la opción femenina y siendo esta más conveniente. Algo tan simple como escribir ciudadanos, pudiendo escoger ciudadanía o, hombres y mujeres, en vez de, mujeres y

hombres, facilitando la inclusión femenina en un tema que les concierne principalmente a ellas. Este hecho provoca la invisibilización de las mujeres y silencia de forma inevitable la actual situación. Confirmamos de esta manera la última hipótesis de este trabajo.

En último lugar, destacamos la falta de mejora por parte de la redacción de las noticias en los medios de comunicación. Ya no solo la cobertura de los hechos, sino la forma de contar los mismos. Durante el análisis de los tres medios escogidos hemos podido apreciar muchos errores en perspectiva de género, ideas preconcebidas e, incluso, faltas de respeto. En el caso de *El país* y el *ABC* han sido más notorios los fallos en la redacción cuyo motivo podría ser la carencia de innovación e involucración en este aspecto.

A pesar de que también quedan aspectos por mejorar, la redacción de *eldiario.es* es la más cercana a la perspectiva de género. Además, este medio cuenta con las características de los que escasean los anteriores. La innovación e involucración se ven reflejadas en los apartados que el medio dedica en su web a violencia de género e igualdad y la gran cantidad de publicaciones que dedican al feminismo, al contrario que el resto de medios analizados.

En resumen, podemos indicar que los objetivos de este trabajo han sido alcanzados puesto que la exhaustiva investigación facilita la visibilización de esta situación. Además, las hipótesis han quedado evidenciadas. La brecha salarial es una realidad y el tratamiento mediático es, como poco, mejorable.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado expondremos las mejoras que consideramos necesarias tras el análisis de los diferentes medios de comunicación.

Por un lado, durante el análisis, en la mayoría de las ocasiones, las unidades de análisis no aparecían en la noticia. A raíz de esto, exponemos la necesidad de los medios de comunicación de adoptar y asimilar los conceptos de las unidades de análisis para

informar en una perspectiva crítica de género real. Como consecuencia de ello, aprenderán a informar en equidad.

Ante la falta de respeto al código ético de la Federación de Asociaciones de Periodistas en España (FAPE) y a los propios códigos de las editoriales de cada medio, proponemos la elaboración y/o adaptación de un código ético y deontológico común para los medios de comunicación sobre violencia de género, brecha salarial y todos los temas que engloban la desigualdad entre mujeres y hombres de España. El objetivo es crear una serie de “normas” universales para que, dentro de las posibles diferencias entre los medios, se siga una línea lógica que permita al lector obtener una idea clara y no distorsionada, al igual que ocurre con otros temas como la economía o la educación.

Como consecuencia de lo comentado en las conclusiones, la actuación de los medios en función de sus intereses provoca que se aprovechen de causas sociales como es el feminismo. Por ello, exigimos que los medios de comunicación dejen de utilizar el feminismo para beneficio propio. A raíz del punto anterior, uno de los asuntos que debería reflejar ese código sería la necesaria difusión de temas relacionados con la mujer para evitar la invisibilización o normalización. Sería un fallo al código ético y deontológico la publicación de estas noticias solo en fechas beneficiosas.

En las páginas webs oficiales de los medios analizados (*eldiario.es*, *El País* y *el ABC*) hemos apreciado que la mayoría de las personas que están detrás de cada publicación son hombres, a excepción de *eldiario.es* donde la igualdad denota por encima del resto. Es por este motivo que consideramos fundamental fomentar la paridad en las plantillas de los medios de comunicación. Resulta hipócrita que ciertos medios denuncien la brecha salarial, el techo de cristal o la ausencia de paridad y en su equipo el porcentaje de mujeres sea, como poco, carente.

9. BIBLIOGRAFÍA

9.1. Bibliografía

Aniorte, Antonio, (2018/2019). Apuntes de la asignatura de Ética y deontología profesional. 4º curso Grado en Periodismo. Elche, Universidad Miguel Hernández.

Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. PDF. Sitio web <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Fecha acceso: 10/02/2020

Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. PDF. Sitio web <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Fecha acceso: 20/12/2019

Consejo de Europa. “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”. Disponible en URL <https://rm.coe.int/1680464e73>

Fecha acceso: 10/02/2020

Constitución Española de 1978. Texto original. Sitio web https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Fecha acceso: 15/09/2019

Del Horno, Cristina y Gracia, Teresa (2015). "El papel de la mujer en la industrialización". Disponible en URL <https://prezi.com/ilgqggcfuyza/el-papel-de-la-mujer-en-la-industrializacion/>

Fecha acceso: 10/07/2019

Fundéu. “Lenguaje inclusivo: una breve guía sobre todo lo que está pasando”. Disponible en URL <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>

Fecha acceso: 17/09/2019

Instituto Nacional de las Mujeres México (2007). Glosario de género. Sitio web http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Fecha acceso: 10/12/2019

Madrid, Juana María y González, Ángel (1996). "Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer: educación, formación y empleo". Disponible en URL <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/7216/6884>

Fecha acceso: 24/09/2019

Maxwell. McCombs (2004). "Estableciendo la agenda: el impacto de los medios en la opinión pública y en el conocimiento". PDF. Sitio web <http://www.teaydeportea.edu.ar/wp-content/uploads/2016/03/Estableciendo-la-agenda-McCombs.pdf>

Fecha acceso: 10/02/2020

Maxwells, McCombs y Evatt, Dixie. "Explorando una nueva dimensión de la Agenda Setting". PDF. Sitio web

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/8401/1/20091107003314.pdf>

Fecha acceso: 16/11/2019

Ramos Balboa, Héctor (2015). "Medios de comunicación durante el franquismo".

Disponible en URL <https://prezi.com/3inyz0gvo6un/medios-de-comunicacion-durante-el-franquismo/>

Fecha acceso: 15/09/2019

Reason why (24 abril, 2018). "El código deontológico del periodista". Disponible en URL <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=4d9MR2E6k40>

Fecha acceso: 16/12/2019

Sabatés, Sandra (2018). *Pelea como una chica*. Madrid: Planeta.

Sayago, Sebastián (2014). "El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales". Valparaíso, Escuela de Periodismo de la Universidad Católica, Chile. Disponible en URL

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2014000100001

Fecha acceso: 09/02/2020

Unidad de Igualdad de la UMH (2013). "Glosario de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández". Disponible en URL <https://igualdad.umh.es/igualdad-en-la-umh/documentacion-2/glosario/> Fecha acceso: 20/12/2019

Ysàs, Pere y Molinero, Carme. "Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958)". PDF. Sitio web

<https://core.ac.uk/download/pdf/13275619.pdf>

Fecha acceso: 30/07/2019

9.2. Fuentes documentales

Agencia EFE. (22 Diciembre, 2004). “El Congreso aprueba de forma definitiva y unánime la ley integral contra la violencia de género”. Disponible en URL <https://www.elmundo.es/elmundo/2004/12/22/espana/1103724990.html>
Fecha acceso: 10/02/2020

Agrupación Mujeres libres. Historia de la agrupación. Sitio web <http://mujereslibres.cgvalencia.org/2011/11/historia-de-la-agrupacion-mujeres.html>
Fecha acceso: 20/07/2019

Álvarez, Pilar. (11 Noviembre, 2019) “España deja de tener el congreso más paritario de Europa”. Disponible en URL https://elpais.com/politica/2019/11/11/actualidad/1573490007_030425.html
Fecha acceso: 23/12/2019

A.M (6 Agosto, 2019) “Las niñas ya quieren ser futbolistas”. Disponible en URL https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-ninas-quieren-futbolistas-201908061221_noticia.html
Fecha acceso: 15/12/2019

Anónimo. (12 diciembre, 2016). “Eldiario.es se suma al código deontológico de la FAPE”. Disponible en URL <http://www.infoperiodistas.info/noticia/19943/Eldiario-es-se-suma-al-codigo-deontologico-de-la-FAPE>
Fecha acceso: 11/12/2019

Anónimo. (1 octubre, 2019). “El voto femenino en España”. Sitio web <https://canalhistoria.es/blog/el-voto-femenino-en-espana/> Fecha acceso: 13/07/2019

Anónimo. “Legislación laboral durante el Régimen Franquista”. Disponible en URL <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf12.htm>
Fecha acceso: 30/07/2019

Berg, Madeline. (23 agosto, 2019). “The Highest-Paid Actresses 2019: Scarlett Johansson Leads With \$56 Million”. Disponible en URL <https://www.forbes.com/sites/maddieberg/2019/08/23/highest-paid-actresses-scarlett-johansson/#7ce541c44b4d>
Fecha acceso: 23/12/2019

Borraz, Marta. (11 noviembre, 2019). “Cuestionar la violencia machista o negar la homofobia: los derechos que pueden poner en juego los 52 diputados de Vox”.

Disponible en URL https://www.eldiario.es/sociedad/violencia-cuestionar-LGTBI-diputados-Vox_0_962404472.html

Fecha acceso: 22/11/2019

Borraz, Marta, 2015. “La doble represión de Franco sobre la mujer”. Disponible en URL <https://desmemoria.eldiario.es/represion-mujeres/>

Fecha acceso: 25/07/2019

Cobo, Juana. (30 junio, 2001) “La mujer trabajadora en la II República”. PDF. Sitio web <http://www.rebellion.org/hemeroteca/sociales/mujer300601.htm>

Fecha acceso: 20/07/2019

Fernández, Eduardo. (16 octubre, 2007). “‘Televisión y políticas de igualdad’, el papel de la mujer en la pequeña pantalla”. Disponible en URL

<https://www.elmundo.es/elmundo/2007/10/16/comunicacion/1192552174.html>

Fecha acceso: 10/10/2019

Follett, Chelsea. (31 julio, 2017). “La revolución industrial y el empoderamiento de las mujeres”. Disponible en URL <https://www.elcato.org/no-menosprecien-las-fabricas-si-le-importa-el-empoderamiento-de-las-mujeres>

Fecha acceso: 10/07/2019

Francia, Lourdes (7 marzo, 2018). “Radiografía de la mujer y el mercado laboral: una carrera de obstáculos sin cronómetro ni premios”. Disponible en URL

<http://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>

Fecha acceso: 02/10/2019

García Vega, Miguel Ángel. (16 diciembre, 2019). “La rentable apuesta por las mujeres”. Disponible en URL

https://elpais.com/economia/2019/12/11/actualidad/1576066759_623249.html

Fecha acceso: 23/12/2019

Jiménez, Jennifer. (9 noviembre, 2019). “Así es la carrera desigual en el fútbol: “Muchas mujeres lo compaginan con otros trabajos para llegar a fin de mes””.

Disponible en URL https://www.eldiario.es/canariasahora/Deportes/futbol/carrera-desigual-Muchas-compaginan-trabajos-igualdad-futbol-femenino_0_961354462.html

Fecha acceso: 22/11/2019

Larrañeta, Amaya. (5 abril, 2018). "Rajoy se compromete a "impulsar acciones" para mejorar las condiciones laborales de Las Kellys". Disponible en URL <https://www.20minutos.es/noticia/3305522/0/rajoy-reunion-las-kellys/>
Fecha acceso: 18/11/2019

Martínez, Ana I. (20 marzo, 2019). "Así contribuye la Inteligencia Artificial a reducir la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral". Disponible en URL https://www.abc.es/tecnologia/informatica/soluciones/abci-contribuye-inteligencia-artificial-reducir-desigualdad-mujer-ambito-laboral-201903080145_noticia.html
Fecha acceso: 22/11/2019

Mira, N. (7 Noviembre, 2019). "Las mujeres europeas trabajan gratis desde hoy hasta final de año debido a la brecha salarial". Disponible en URL https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-europeas-trabajan-gratis-desde-hasta-final-debido-brecha-salarial-201911070153_noticia.html
Fecha acceso: 22/11/2019

National Geographic España. "La RAE rechaza nuevamente el lenguaje inclusivo". Disponible en URL <https://www.ngenespanol.com/el-mundo/la-rae-rechaza-nuevamente-el-lenguaje-inclusivo/>
Fecha acceso: 17/09/2019

Olías, Laura. (29 octubre, 2019). "Teletrabajo y cambios de horario por orden del juez: la nueva legislación para conciliar avanza en los tribunales". Disponible en URL https://www.eldiario.es/economia/Acceso-teletrabajo-legislacion-conciliar-tribunales_0_957854360.html
Fecha acceso: 22/11/2019

Ortiz, Ana María. (19 diciembre, 2019). "Ana Orantes, la víctima que evitó muchos asesinatos machistas". Disponible en URL <https://www.elmundo.es/espana/2019/12/19/5dfb4a27fdddffa0588b45fa.html>
Fecha acceso: 24/09/2019

Requena Aguilar, Ana y Ordaz, Ana. (11 noviembre, 2019). "España pierde el liderazgo europeo en paridad: el 43% de los escaños estarán ocupados por mujeres, menos que el 28ª". Disponible en URL https://www.eldiario.es/politica/paridad_0_962403762.html
Fecha acceso: 22/11/2019

Rivas Martínez, Rocío. (14 agosto, 2018). "Ser mujer durante el franquismo". Disponible en URL <https://revistadehistoria.es/ser-mujer-durante-el-franquismo/>
Fecha acceso: 25/07/2019

Rodríguez, Vanesa. (24 agosto, 2019). “La lista de actores y actrices mejor pagados evidencia la brecha salarial: ellas cobran 230 millones menos”. Disponible en URL https://www.eldiario.es/cultura/cine/brecha-genero-actores-actrices-mejor-pagados_0_934756633.html

Fecha acceso: 22/11/2019

R.P (19 Noviembre, 2019). “Las aragonesas cobran un 27% menos que los hombres, una de las mayores brechas salariales de España”. Disponible en URL https://www.abc.es/espana/aragon/abci-aragonesas-cobran-27-por-ciento-menos-hombres-mayores-brechas-salariales-espana-201911191827_noticia.html

Fecha acceso: 15/12/2019

Unión General de Trabajadores (UGT). Sitio web <http://www.ugt.es/> Fecha acceso: 15/09/2019

Vadillo, Julián. (14 abril, 2016). “Las mujeres y la II República”. Disponible en URL <https://www.diagonalperiodico.net/saberes/30039-la-mujer-y-la-ii-republica.html>

Fechas acceso: 13/07/2019

Vicesecretaria general de UGT (18 febrero, 2018). “La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres”. PDF. Sitio web http://www.rtve.es/contenidos/documentos/INFORME%20BRECHA%20SALARIAL_UGT.pdf

Fecha acceso: 30/07/2019

9.3. Webgrafía

Asociación Las Kellys. Sitio web <https://laskellys.wordpress.com/> Fecha acceso: 18/11/19

Bodirikyan Mariam, Hernandez Micaela, Avedissian Nadia, Alvarez Francisco, Hougassian Santiago y Ketchian Sofia. (11 octubre, 2012). “La revolución industrial: el rol de la mujer”. Sitio web

<http://larevolucionindustrialmekhi.blogspot.com/2012/10/el-rol-de-la-mujer.html>

Fecha acceso: 13/07/2019

Código deontológico de la FAPE. Sitio web <http://fape.es/home/codigo-deontologico/>
Fecha acceso: 11/12/2019

Código ético de *El País*. Sitio web <https://elpais.com/estaticos/codigo-etico/> Fecha acceso: 11/12/2019

Los focos de *eldiario.es*. Sitio web: <https://www.eldiario.es/focos/> Fecha acceso: 11/12/2019

Qué es *eldiario.es*. Sitio web https://www.eldiario.es/que_es/ Fecha acceso: 11/12/2019

“¿Qué es la igualdad? Significados”. Sitio web: <https://www.significados.com/igualdad/> Fecha acceso: 9/12/2019

Vásquez, Juan José. "¿Qué es la Agenda Setting?". Blog todomarketing. Sitio web: <http://www.todomktblog.com/2013/05/ques-es-la-agenda-setting.html> Fecha acceso: 16/11/2019

