UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÀTICA

CARRERA DE COMUNICACIÓN

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE LICENCIADAS EN COMUNICACIÓN

TEMA

ESTUDIO DE CASOS: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER PERIODISTA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR, PERIÓDO ENERO – JUNIO 2023.

AUTORAS:

HANNA CAMILA GUAMBA CHIMBOLEMA

MARÍA PAULA VELOZ VIVAR

DIRECTOR

LIC.DANILO VILLAROEL

GUARANDA-ECUADOR

2023-2024



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE COMUNICACIÓN

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN COMUNICACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

ESTUDIO DE CASOS: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER PERIODISTA EN EL EJERCICICIO PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR PERIÓDO ENERO – JUNIO 2023.

AUTORAS:

HANNA CAMILA GUAMBA CHIMBOLEMA

MARIA PAULA VELOZ VIVAR

DIRECTOR

LIC.DANILO VILLAROEL

PARES ACADÉMICOS

LIC.PILAR CHAVES

LIC.DIANA VASQUEZ

GUARANDA-ECUADOR

2023 - 2024

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE TITULACIÓN/UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE COMUNICACIÓN Y CARRERA COMUNICACIÓN
MODALIDAD HÍBRIDA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Mgs Danilo Eduardo Villaroel, Mgs. Diana Carolina Vasquez, Mgs. Pilar Janeth Chaves, en su orden: Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación ESTUDIO DE CASOS: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER PERIODISTA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR, PERIÓDO ENERO-JUNIO 2023, desarrollado por los estudiantes GUAMBA CHIMBOLEMA HANNA CAMILA Y VELOZ VIVAR MARÍA PAULA.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumplen con las exigencias académicas de la **Carrera de Comunicación.**

Guaranda, 18 septiembre 2024

Mgs. Danilo Villaroel
DIRECTOR

Mgs. Pilar Chaves
Par Académico

Mgs. Diana Vasquez
Par Académico

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras, Hanna Camila Guamba Chimbolema y María Paula Veloz Vivar portadores de la Cédula de Identidad No.0202549218 y 1719042234 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: ESTUDIO DE CASOS: DISCRIMINACIÒN DE LA MUJER PERIODISTA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR, PERIÓDO ENERO-JUNIO 2023,modalidad híbrida, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Hanna Camila Guamba Chimbolema

María Paula Veloz Vivar

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTUDIO DE CASOS: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER PERIODISTA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR, PERIÓDO ENERO-JUNIO 2023.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, quiero agradecer a Dios por hacer que los obstáculos presentados para llegar a esta etapa han sido para convertirme cada vez más fuerte y no tener límites en mis sueños, seguidamente agradezco a mi familia, mis padres por estar presente en las etapas en las que he necesitado su apoyo incondicional.

Quiero homenajear a mi madre por estar incondicionalmente para mí a pesar de las circunstancias que la vida nos ha presentado, por las sonrisas que hacían que mi vida tenga una esperanza en ella, agradezco por convertirme en un ser humano fuerte con valores, como también por enseñarme que nada es fácil pero tampoco imposible.

A mis seres queridos, mis hermanos por ser la voz de aliento en mis dificultades, por aquellos momentos hermosos que he aprendido de cada uno de ustedes, hoy al cumplir este sueño les dedico este pequeño gesto de amor y gratitud como muestra de mi amor incondicional.

De igual manera reitero mi más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar y a cada uno de los docentes en especial a Pilar Chaves, Diana Vasquez, Renato Cabezas, Lissette Zambrano, Kléber Romero, por brindarme la oportunidad de formarme como comunicadora, y por prepararme a enfrentar al mundo profesional.

Hanna Camila Guamba Chimbolema

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi madre y a mi Abuelita, Carmen Vivar y Melbita Granda, por su incondicional apoyo, por creer en mí cuando a veces yo mismo dudaba, por ser mi roca en los momentos de incertidumbre y por celebrar conmigo cada pequeño triunfo en este camino. Su amor y aliento han sido mi motor para seguir adelante, y por eso les estaré eternamente agradecida.

Quiero honrar a mi padre, su presencia ha sido un faro de luz en los días oscuros y su amor incondicional ha sido mi fuerza motriz para seguir adelante y alcanzar mis metas. En cada página de esta tesis, en cada logro de mi vida, hay un pequeño-gran pedazo de ti, reflejando tus ganas de salir adelante por nosotras.

Hoy, al celebrar este hito, quiero dedicarte este pequeño gesto de gratitud como muestra de mi amor y reconocimiento hacia ti, mi amado padre Edgar Lizandro Veloz Alban.

A mis seres queridos y a mi mejor amiga, quienes han estado a mi lado brindándome su aliento, comprensión y ánimo en cada

María Paula Veloz Vivar

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a Dios, a la Virgen del Huayco ya que gracias a ustedes he logrado conducir mi Carrera, y a toda mi familia como muestra de mi gratitud y amor incondicional, en especial a Aurora Chimbolema, Christofer Jahir Chileno, Thiago Alejandro Chileno por ser la fuerza a no ponerle límites a mis sueños y seguir luchando por aquellos.

Agradezco a todos aquellos que han formado parte de este gran proceso, gracias por el apoyo brindado por todos ustedes, por sus valiosos momentos empleados en mí y ser parte de este sueño que se hizo realidad.

Hanna Camila Guamba Chimbolema

A Dios, guía y fuerza en mi camino universitario, por iluminar mi mente en los momentos de duda, por fortalecer mi espíritu en las horas de trabajo arduo, y por ser la fuente de toda sabiduría que me permitió culminar este proyecto. A Ti, mi mayor inspiración y sostén, dedico esta tesis como un humilde acto de gratitud y reconocimiento."

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y por ser mi mayor fuente de inspiración. A mis queridos docentes, por su orientación experta, paciencia infinita y por creer en mí cuando yo dudaba de mis capacidades.

A mi Abuelita, por su apoyo incondicional, por comprender mis ausencias y por ser un refugio de alegría en medio de las largas horas de estudio.

A todos aquellos que, de alguna forma, contribuyeron a que este proyecto de vida se hiciera realidad, les dedico este trabajo con profundo agradecimiento y cariño."

María Paula Veloz Vivar

INDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN III

AGRADECIMIENTO VI

DEDICATORIA VIII

INDICE DE TABLAS XI

INDICE DE FIGURAS GRAFICAS IMAGENS XII

INTRODUCCIÒN XIII

RESUMEN XV

ABSTRACT XVI

CAPÌTULO I APARTIR DE ESTA HOJA #ORDINALES 1 1

FORMULACIÒN GENERAL DEL PROYECTO 1

1.1. Descripción del problema. 1

1.2. Formulación del Problema 2

1.3. Preguntas de Investigación 2

1.4. Justificación del problema 2

1.5. Objetivos: General y Específico 6

CAPITULO II 10

MARCO TEÒRICO 10

2.1. Antecedentes 10

2.2. MARCO CIENTÌFICO 13

2.3. Marco conceptual 17

2.4. Marco legal 24

2.5. Georeferencial 42

CAPÌTULO III 44

METODOLOGÌA 44

3.1. Tipos de investigación 44

3.2. Enfoque de investigación 45

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... 45

CAPÌTULO V..... 63

PROPUESTA 66

CONCLUSIONES..... 70

RECOMENDACIONES..... 71

BIBLIOGRAFÌA..... 72

ANEXOS 77

REPORTE TURNITIN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Discriminación de la mujer periodista 8

Tabla 2. Ejercicio profesional 9

Tabla 3. Análisis cualitativo de la entrevista..... 50

INDICE DE FIGURAS GRAFICAS IMAGENS

Gráfico 1. Violencia Laboral…….36

Grafico 2. Localización..... 42

Grafico 3. Árbol de problemas..... 78

INTRODUCCIÓN

Esta tesis se propone abordar de manera integral la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en Bolívar, desde su contexto histórico y social hasta las estrategias y perspectivas de futuro para lograr la igualdad de género en la profesión periodística. Al hacerlo, busca contribuir a una mayor conciencia y acción en torno a este desafío crucial para la democracia y los derechos humanos.

La discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional es un problema persistente que ha sido objeto de creciente preocupación en la sociedad contemporánea. En la provincia de Bolívar, se ha observado una serie de desafíos y barreras que enfrentan las mujeres periodistas en su ejercicio profesional.

Este estudio se centra en analizar la discriminación que enfrentan las mujeres periodistas, identificando las causas subyacentes y las posibles soluciones. A pesar de los avances en los derechos de la mujer, a pesar de los avances, persisten desigualdades en la representación y el trato hacia ellas. Algunos puntos destacados sobre esta problemática incluyen;

Baja visibilidad: Las mujeres periodistas deportivas enfrentan una menor visibilidad en comparación con sus colegas masculinos. Esto se refleja en la cantidad de mujeres presentadoras, redactoras y dueñas de medios de comunicación en el ámbito profesional,

Barreras laborales: Las mujeres periodistas deben superar múltiples barreras, como el sexismo en el lenguaje utilizado para referirse a las noticias dirigidas a ellas. Además, el llamado “techo de cristal” y la presión para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares también afectan su desarrollo profesional.

Violencia y acoso: Las mujeres periodistas enfrentan violencia y acoso en su trabajo. Esto incluye amenazas, discriminación de género, diferencias salariales y acoso sexual. La seguridad y protección adecuadas son fundamentales para garantizar su bienestar.

En resumen, la discriminación de la mujer periodista es un problema arraigado en la sociedad y en la profesión misma.

Esta tesis se propone examinar las diferentes formas de discriminación que enfrentan las mujeres periodistas, así como analizar las posibles estrategias y soluciones para abordar este desafío y el reconocimiento pleno de su labor en el periodismo.

RESUMEN

La discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en la provincia de Bolívar es un problema grave que afecta a muchas mujeres que se dedican a esta profesión. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, todavía existen prejuicios y estereotipos que limitan las oportunidades de las mujeres en el campo del periodismo.

Las periodistas suelen enfrentarse a diversas formas de discriminación, desde la falta de reconocimiento de su trabajo hasta la desigualdad salarial y la falta de oportunidades de ascenso en sus carreras. Además, muchas veces son objeto de acoso y violencia de género en el ejercicio de su labor, lo que pone en riesgo su integridad física y emocional.

Es importante que se tomen medidas concretas para erradicar la discriminación de la mujer periodista en la provincia de Bolívar. Esto incluye promover la igualdad de género en los medios de comunicación, garantizar la protección de las periodistas contra la violencia y el acoso, y fomentar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en el ámbito periodístico.

En este sentido, es fundamental que las autoridades y los medios de comunicación tomen medidas concretas para combatir la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en el Ecuador. Es necesario promover la igualdad de oportunidades, eliminar los estereotipos de género y garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las profesionales de la comunicación.

Solo a través de un enfoque inclusivo y equitativo, podremos construir una sociedad más justa y democrática en la que todas las personas, independientemente de su género, puedan ejercer su profesión de manera digna y sin miedo a la discriminación y el acoso.

Palabras claves: Derechos, violencia, concientización, equidad de género, comunicación asertiva, libre expresión, igualdad.

ABSTRACT

Discrimination against women journalists in the professional practice in the province of Bolivar is a serious problem that affects many women in this profession. Despiteadvances in gender equality, there are still prejudices and stereotypes that limit women's opportunities in the field of journalism.

Women journalists often face various forms of discrimination, from lack of recognition oftheir work to unequal pay and lack of opportunities for career advancement. In addition,they are often subjected to harassment and gender-based violence in the course oftheir work, which puts their physical and emotional integrity at risk.

It is important that concrete measures be taken to eradicate discrimination against women journalists in the province of Bolivar. This includes promoting gender equality in the media, ensuring the protection of women journalists against violence and harassment, and encouraging the presence of women in leadership positions in journalism.

In this sense, it is essential that the authorities and the media take concrete measures to combat discrimination against women journalists in the professional practice in Ecuador. It is necessary to promote equal opportunities, eliminate gender stereotypes and guarantee a safe and respectful work environment for all female communication professionals.

Only through an inclusive and equitable approach can we build a more just and democratic society in which all people, regardless of gender, can practice their profession with dignity and without fear of discrimination and harassment.

Keywords: Law, violence, awareness, gender equity, assertive communication, free speech, equality.

CAPÌTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del problema

La discriminación de las mujeres periodistas en el ejercicio profesional es un problema persistente que afecta negativamente a la equidad de género en los medios de comunicación. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado obstáculos y prejuicios que limitan su participación plena y justa en el campo del periodismo.

Uno de los problemas más comunes es la brecha salarial entre hombres y mujeres periodistas, con las mujeres generalmente ganando menos por el mismo trabajo o siendo excluidas de oportunidades de ascenso y reconocimiento. Además, las periodistas suelen enfrentar acoso sexual, tanto de colegas como de fuentes, lo que crea un ambiente hostil y poco seguro para trabajar.

Otro aspecto de la discriminación de las mujeres periodistas es la falta de representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones en las redacciones. Las mujeres suelen tener menos oportunidades de ocupar roles editoriales o de dirección, lo que perpetúa una estructura jerárquica sesgada hacia los hombres.

Además, las mujeres periodistas también enfrentan estereotipos de género que limitan su capacidad de realizar un trabajo profesional y objetivo. Se les puede infravalorar o cuestionar su experticia en ciertas áreas por el simple hecho de ser mujeres, lo que socava su autoridad y credibilidad.

La discriminación de las mujeres periodistas en el ejercicio profesional no solo afecta a las propias periodistas, sino que también tiene un impacto en la calidad y diversidad de la información que se ofrece al público. Al limitar la participación de las mujeres en los medios de comunicación, se pierden perspectivas valiosas y se perpetúan narrativas sesgadas y poco inclusivas.

La violencia contra las mujeres afecta a todas las mujeres del país y del mundo, la violencia se manifiesta por la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que la supremacía de lo masculino desvaloriza lo femenino y establece formas de control expresadas en distintos tipos de violencia.

Es fundamental abordar este problema a través de políticas y acciones concretas que promuevan la igualdad de género en los medios de comunicación. Esto incluye implementar medidas para garantizar la equidad salarial, prevenir y sancionar el acoso sexual, promover la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y combatir los estereotipos de género en el periodismo.

1.2. Formulación del Problema

Cómo incide la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en la provincia Bolívar.

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Qué retos impone la construcción de un entorno de igualdad a lo interno de una institución, hogar o familia?
- ¿Qué hacen las Naciones Unidas para erradicar y prevenir la violencia de género contra las mujeres?
- ¿Cuáles son las medidas normas y políticas que desde la Constitución se han y se están produciendo para avanzar en el cambio de patrones culturales que permitan a las mujeres transitar por un camino de igualdad de oportunidades?
- ¿Qué medidas están tomando las organizaciones asociadas en el empoderamiento de la mujer para poner fin a la violencia en los canales de televisión?
- ¿Se puede prevenir la violencia de género con las ciencias del comportamiento?
- ¿Cómo influye las desigualdades de género en las tendencias demográficas de un país fecundidad, mortalidad y migración?

1.4. Justificación del problema

La presente investigación se realiza con enfoque de concientización a la no violencia a la mujer en el ejercicio profesional en la actividad periodística y en todos los ámbitos laborales, que a pesar del género al que consideran débil, han hecho un trabajo tan importante, bueno y visible, que aquellos temas que antes eran considerados restringidos para difundirlos, hoy son temas de vital importancia, porque ponen

> sobre la mesa la realidad que vive el ser humano, enfrentando obstáculos que resultan ser difíciles de afrontar para dar a conocer hechos que suscitan a lo largo del día, desde la posición en la que la sociedad lo visibiliza.

Sin embargo, a la mujer, se considera que tiene ese don de sensibilizar a la población y conseguir objetivos comunicacionales, tienen esa capacidad de escuchar a la gente y de poder poner de frente aquellos temas que eran ocultos y no permitían difundirlos, cómo son los temas de educación y salud.

> De acuerdo al artículo No.35 de la Constitución Ecuatoriana, aprobada en 2017 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, señala que el derecho de la mujer a vivir libre de violencia es indivisible e interdependiente con otros derechos humanos, incluido el derecho a la vida, la salud, la libertad, la igualdad, la libertad de movimiento y de participación; e insta a los Estados a adoptar legislaciones de protección efectiva que considere a las mujeres víctimas y sobrevivientes como titulares de derechos y que repela cualquier norma, practicas o estereotipos que constituyan discriminación contra la mujer. (ASAMBLEA NACIONAL, 2018).

La violencia que sufren las mujeres periodistas en el ámbito laboral abarca una variedad de formas de agresión y discriminación, incluyendo:

Acoso sexual: Comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, proposiciones no deseadas y conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo hostil e incómodo para las mujeres periodistas.

Amenazas y agresiones físicas: Mujeres periodistas que reciben amenazas de violencia física, intimidación o ataques directos debido a su labor informativa y su género.

Difamación y ataques en línea: Campañas de difamación, insultos, humillaciones y acoso a través de redes sociales y entornos digitales que buscan desacreditar y deslegitimar el trabajo de las mujeres periodistas.

Marginación y exclusión: Prácticas discriminatorias que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres periodistas, como la exclusión de ciertas asignaciones, la falta de reconocimiento de su trabajo y la negación de acceso a puestos de liderazgo.

Violencia simbólica: La reproducción de estereotipos de género en la cobertura mediática, el menosprecio de la capacidad profesional de las mujeres periodistas y el encubrimiento de su labor, contribuyendo a la devaluación de su trabajo y legitimando su exclusión y discriminación.

Las mujeres periodistas en el ámbito laboral suelen enfrentarse a diversas formas de discriminación y obstáculos debido a su género. Algunas de las dificultades y desafíos que enfrentan incluyen:

Brecha salarial: Las mujeres periodistas suelen percibir salarios inferiores a sus colegas hombres, a pesar de desempeñar trabajos similares o equivalentes. Esta disparidad salarial es una manifestación de la desigualdad de género en el sector periodístico.

Acoso y discriminación: Las mujeres periodistas pueden ser objeto de acoso sexual, comentarios sexistas, discriminación por parte de colegas o superiores, así como de agresiones verbales o emocionales que afectan su bienestar psicológico y laboral.

Menor visibilidad y reconocimiento: A menudo, el trabajo de las mujeres periodistas no recibe el mismo reconocimiento y visibilidad que el de sus colegas masculinos, lo que puede limitar sus oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la industria.

Escasez de oportunidades de liderazgo: Las mujeres periodistas suelen estar su representadas en puestos de liderazgo y toma de decisiones en los medios de comunicación, lo que refleja barreras estructurales que dificultan su ascenso dentro de las organizaciones.

Estereotipos de género: La persistencia de estereotipos de género en la industria periodística puede influir en la forma en que se percibe y se valora el trabajo de las

mujeres periodistas, limitando sus posibilidades de contribuir de manera plena y equitativa en el ámbito laboral.

Estos desafíos reflejan la existencia de una cultura laboral sexista que perpetúa la desigualdad de género en el periodismo y que afecta negativamente la experiencia profesional y el desarrollo de las mujeres periodistas. Es fundamental abordar estas problemáticas y promover entornos de trabajo inclusivos y equitativos que garanticen el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en el campo periodístico.

> Estas formas de violencia suelen tener un impacto negativo en la integridad profesional, la salud emocional y el bienestar psicológico de las mujeres periodistas, creando un entorno laboral tóxico y dificultando su desarrollo y realización profesional. Es fundamental abordar y combatir activamente esta violencia de género en el ámbito periodístico para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ejercicio de su profesión.

El método que se llevará a cabo es a través de un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas en profundidad a mujeres periodistas en la provincia de Bolívar. Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a las participantes. Además, en esta investigación se realizará un análisis documental de casos y denuncias relacionadas con la discriminación de la mujer periodista en la provincia Bolívar. Los datos recopilados se analizarán mediante técnicas de análisis de contenido para identificar patrones y temas emergentes.

> La violencia de género es un tema de impacto radical, debido a que las agresiones contra las periodistas, representa un ataque a la participación de las mujeres en la vida pública, además, Vulneran el derecho de las víctimas a expresar y difundir sus ideas, opiniones e información, generan un efecto amedrentador y de silenciamiento en sus pares, violan los derechos de las personas, por lo que obliga a las sociedades a buscar y recibir información e ideas de cualquier tipo o en el momento de emitir una opinión, sea esta acertada o equivocada, las respuestas y las críticas que reciben son de un tipo de acoso irracional e inaceptable

> porque intentan ofender y bajar la moral, refiriéndose a aspectos físicos, aspectos de raza, de origen económico, de origen social, que realmente desnaturalizan totalmente lo que es la crítica, por el hecho de ser mujeres tienen que estar libres de cualquier denigración, pero se espera que las críticas sean críticas argumentadas, críticas dirigidas justamente a la materia, temas sobre la que se está planteando, que se está hablando, pero eso no ocurre.

En esta investigación los beneficiarios directos son todas las mujeres que ejercen la labor periodística en la provincia de Bolívar en el cual se va a conocer las diferentes formas de violencia que enfrentan a diario, que a pesar que tenemos leyes que tipifican el femicidio, que garantizan la participación equitativa de las mujeres en la política, garantizan la libertad de expresión, hoy lamentablemente, todavía tenemos que hablar de discriminación y acoso a las mujeres en el ámbito laboral.

Este estudio es factible en primera estancia, se cuenta con el acceso a la población en estudio bajo la colaboración pertinente de los profesionales en el ámbito periodístico, para la investigación contamos con el apoyo de nuestro tutor y el Centro de Atención Integral del Foro de la Mujer de Bolívar.

Solo mediante un compromiso real y sostenido con la igualdad de género se podrá crear un entorno profesional inclusivo y diverso en el que las mujeres periodistas puedan desempeñarse a su máximo potencial y contribuir de manera significativa al ejercicio del periodismo.

En un mundo en constante evolución, donde las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas cambian a un ritmo acelerado, es fundamental establecer un enfoque claro que guíe nuestras acciones y estrategias Este objetivo no solo busca establecer las bases para un análisis profundo, sino que también pretende ofrecer soluciones prácticas y aplicables que puedan ser implementadas en la Provincia Bolívar para erradicar la violencia de género.

1.5. Objetivos General y Específico

General

- Analizar sobre la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en la provincia de Bolívar.

Específicos

- Identificar los casos de discriminación a la mujer periodista en ejercicio profesional
- Determinar el nivel de apoyo de los gremios como UNP (Unidad Nacional de Periodistas) Y FENAPE (Federación Nacional de Periodistas del Ecuador) COLEGIO DE PERIODISTAS- BOLIVAR en casos de discriminación laboral.
- Proponer acciones comunicacionales para mejorar la condición laboral de la mujer periodista.

1.6. IDEA A DEFENDER

La discriminación hacia las mujeres periodistas es un fenómeno que permea el ejercicio de la profesión, afectando su estatus de género, su bienestar y seguridad en el entorno laboral, es esencial visibilizar cómo estas prácticas afectan no solo a las mujeres periodistas individualmente, sino también al periodismo en su conjunto, al desvirtuar los principios de diversidad y pluralidad informativa. A través de este análisis, en la presente investigación se trabajará con la siguiente idea a defender:

“La discriminación a las mujeres periodistas afecta al ejercicio profesional afectando su estatus de género y acoso laboral.”

Tabla 1. *Cuadro de categorías del tema*

Categoría	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Técnicas /instrumentos**
Promover igualdad laboral	➢ Derecho ➢ Paridad ➢ Deferencia ➢ Paciencia	Usted conoce que, en la constitución de la república del Ecuador, ¿garantiza la igualdad de género en el ámbito laboral?	Entrevista
Equidad de género	➢ Comisión de derechos humanos ➢ Código orgánico integral penal ➢ Comisión internacional de derechos humanos ➢ Consejo nacional para prevenir la discriminación.	¿Usted cree que la información transmitida por los medios de comunicación es efectiva para informar y concientizar a la comunidad bolivarense sobre los derechos e igualdad de género de la mujer periodista?	Focus Group

Discriminación	➢ ONU mujeres ➢ Falta de conocimiento Estereotipos	¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la `provincia Bolívar y los canales de comunicación en la promoción de los derechos y la igualdad de género de la mujer periodista?	Focus Group

Elaboración propia: Camila Guamba; Paula Veloz
Fecha: 20 enero 2024

Tabla 2. Ejercicio profesional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÌTEMS	TÈCNICAS/INSTRUMENTOS
• Canales internos	• Periodicidad de mensaje • Congruencia aptitud	¿Considera necesario reforzar la comunicación interna para generar espacios de respeto a los derechos e igualdad de género de la mujer periodista?	Entrevista
Compromiso del público	• comunicación • proceso • herramientas crecimiento	¿Cree usted que es necesario implementar estrategias internas para capacitar a los elementos profesionales de los medios con un enfoque de igualdad y respeto?	Focus Group

Elaboración propia: Camila Guamba; Paula Veloz
Fecha: 20 enero 2024

CAPITULO II

MARCO TEÒRICO

2.1. Antecedentes

Con el propósito de que la investigación sea precisa hemos realizado una revisión minuciosa de temas, objetivos planteados materiales, métodos empleados y su respectiva conclusión, relacionados con nuestro estudio en diferentes repositorios de educación superior, los mismos que servirán de base para el sustento y desarrollo de nuestro proyecto de investigación a continuación mencionamos algunas de ellas:

1.En el repositorio de la Universidad Corporación Universitaria minuto de Dios reposa el proyecto de investigación denominado "Como abordar la violencia de la mujer en la prensa digital de Medellín" desarrollado por (Benìtez, 2023) el estudio tuvo como objetivo realizar un manual de orientaciones y recomendaciones para el abordaje periodístico sobre el tema de violencia de la mujer para prensa digital.

Cuya conclusión indica que los medios de comunicación presentan un lenguaje sensacionalista en sus noticias, dándole más importancia al titular con palabras que llevan al lector a sentir lastima o sembrar más la cultura de la violencia mostrando un artículo más sobre el maltrato hacia la mujer.

Erradicando un enfoque hacia lo educativo, brindando rutas de ayuda o contrastando fuentes de profesionales que puedan dar un mensaje educativo al lector. Dentro de estos se puede deducir que el posicionamiento de un medio está por encima de la noticia, esto se evidencia por su forma de titulación.

2.En el repositorio de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú reposa el proyecto de investigación denominado "Comunicar y educar en igualdad para prevenir la violencia contra las mujeres: análisis de las campañas multianuales del plan nacional contra la violencia de género 2016-2021 y su aporte a la prevención de la violencia con tras las mujeres en adolescentes en la institución educativa república de Colombia en el distrito de independencia, Lima en el periodo 2016-2018" desarrollado por (Acurio, 2019).

El estudio tuvo como objetivo conocer y analizar los factores que han contribuido o limitado la ejecución de las campañas multianuales del plan nacional contra la violencia de género en la institución educativa República de Colombia, Distrito de Independencia, durante los años 2016-2018,analizando su aporte a la prevención de la violencia contra las mujeres en adolescentes de la institución educativa, el rol de la instancia de concertación distrital en la ejecución articulada de las campañas y las percepciones de las y los adolescentes.

Se recomienda que fortalezcan las campañas preventivas, cuya conclusión indica que a través de sus diversas estrategias educativas y comunicativas han contribuido de manera importante a la prevención de la violencia de genero contra las mujeres en las y los adolescentes de la institución educativa República de Colombia, lo que se expresa en: el manejo de información sobre la problemática y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres; el mayor reconocimiento de la violencia psicológica y en la etapa de enamoramiento.

La identificación del machismo y de las relaciones de subordinación de género, que varios adolescentes atribuyen como causa de la violencia contra las mujeres, la identificación de factores de protección, el conocimiento de servicios tales como el chat 100,la línea 100 y la DEMUNA y avances en relación a la comprensión de la igualdad entre mujeres y hombres, que se asocia a la igualdad de derechos, trato y oportunidades, y en algunos casos se vincula con la prevención de la violencia y discriminación contra las mujeres.

3.Según Moretti, presenta la investigación “Estudio de caso sobre las labores periodísticas en Ecuador” su finalidad fue realizar un acercamiento a la realidad de las periodistas en Ecuador en relación a las violencias y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, tanto en el ámbito laboral como con el público para visibilizar tanto esta problemática como su participación en la cultura periodística.

> Se concluyó que el 74% de las periodistas entrevistadas reconocen que sufrieron o sufren algún tipo de violencia por el hecho de ser mujeres, en respuesta cerrada; mientras que, de la sistematización de sus respuestas abiertas, sube a 86% en ese sentido hay una cierta neutralización de la diversidad de violencias que imposibilitan que se

identifiquen inmediatamente y a su vez se detecte de ser el caso la presencia de varios tipos de violencia en un mismo hecho.

4.Según Freeman en el repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana, en su estudio denominado: "Análisis y reflexiones del quehacer comunicativo, una visión de la mujer profesional en el periodismo cuencano", tuvo como objetivo, describir cual es el rol de la mujer periodista cuencana en la segunda década del siglo XXI", el estudio llegó a la conclusión que las periodistas y comunicadoras entrevistas desempeñan su profesión con dedicación y se ven asi mismas como mujeres luchadoras y comprometidas con su profesión.

Ellas transmiten la importancia del compromiso social, político y de desarrollo que implica la profesión. Para generar un cambio en la sociedad, insisten en que es sustancial y primordial realizar una investigación que muestre la realidad del entorno cercano y para argumentar una denuncia a las autoridades, por ejemplo, las fuentes de consulta deben ser confiables y comprobables.

5.La investigación denominada "Comunicación interna para promover derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, año 2023", tuvo como autores: (Saraguro & Veliz, 2023).

Su finalidad fue analizar la comunicación interna en temas de derechos e igualdad de género de la comunidad LGBTI en la Universidad Estatal de Bolívar, Año 2023,se concluyó, la falta de información que existe debido al déficit de comunicación interna en temas de género enfocados en la comunidad LGBTI, en la Universidad Estatal de Bolívar, por lo tanto la educación que se mantiene para crear un ambiente holístico entre sus elementos no es suficiente para eliminar la brecha social que existe, como consecuencia, falta de educación y socialización en temas de derecho e igualdad.

Estas diferentes argumentaciones llegaron al punto exacto de apoyo para nuestra tesis ya que nos dejan claro que la violencia de género en el ámbito laboral es un problema grave que afecta a muchas mujeres en todo el mundo. Se manifiesta de diferentes formas, como acoso sexual, discriminación en el trabajo, falta de oportunidades de ascenso, agresión directa a la comunidad LGBTIQ+ y diferentes

agresiones emocionales por cualquier tipo de etnia o religión en la que se vea enfocada una mujer.

Y nos dejan claro que es muy importante tomar medidas para prevenir y combatir la violencia de género en el ámbito laboral, como implementar políticas de igualdad de género, sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre este tema, y promover la denuncia de casos de violencia.

Además, varios puntos nos dejan claro que es fundamental que se brinde apoyo a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, para que puedan superar la situación de manera segura y con el respaldo necesario. Tener claro que todos trabajar juntos para erradicar la violencia de género en todas sus formas y en todos los espacios, incluido el laboral.

Y dejar claro que este tipo de textos, artículos y tesis brindan la capacidad de informar y comunicar la realidad de una sociedad opresora ante el género femenino.

2.2. MARCO CIENTÌFICO

Esta sección presenta el ámbito filosófico en las tendencias actuales de la comunicación que respaldan:

La investigación basada en el principio y promoción a una sociedad más justa e igualitaria en el ámbito de los derechos y la igualdad de género en el ejercicio profesional de la mujer periodista y la discriminación con el pasar de los años, desde esta perspectiva la presente investigación se ampara en la corriente estructuralista de la comunicación, enfoque que ha demostrado su efectividad, análisis directo de las tendencias comunicativas estructuralista, de derechos humanos y racionalidad comunicativa.

Teoría Estructuralista

El Estructuralismo es una tendencia filosófica que cobró auge en la década de los'60, especialmente en Francia. Se trata de un "estilo de pensar" que reúne autores muy diferentes que se expresan en los más diversos campos de las ciencias humanas, tales como la antropología, la crítica literaria, el psicoanálisis freudiano, la investigación historiográfica, o en corrientes filosóficas específicas como el marxismo.

Se articula como planteamiento teórico inicialmente en la corriente de la lingüística en los años 60 en Francia, promovida por Saussure y cuyas propuestas teóricas son mundialmente asumidas en la Antropología por Levi-Strauss.

Según Lévi-Strauss ha sabido reconocer, el estructuralismo no es nada nuevo en el ámbito de las humanidades; más aún, el enfoque estructuralista (que vendría a ser la otra cara del proceder científico reduccionista), está condicionado por el propio nivel de complejidad del objeto de estudio, al tiempo que no es patrimonio exclusivo de ninguna disciplina en particular.

En el enfoque del estructuralismo se considera que es necesario construir "simulacros lógicos" que nos permitan comprender los hechos que la vida social ha impregnado designificación.

En 1949, la publicación de Las Estructuras Elementales del Parentesco muestra que las convicciones estructuralistas están ya consolidadas y ofrecen un sistema coherente y efectivo para analizar la realidad (Miguel, 2016).

Modelo Antropológico de Lewis Strauss

Lévi-Strauss cree que la antropología debe buscar las estructuras que hay tras los hechos socioculturales, los fundamentos inconscientes de la vida social. Las estructuras no son realidades empíricas, sino inteligibles, modelos. Estos modelos son sistémicos, inconscientes y universales (Arturo, s.f.).

Lo que denominamos estructuralismo en el campo de la lingüística o de la antropología, o en el de otras disciplinas, no es más que una pálida imitación de lo que las ciencias naturales han venido realizando desde siempre. La ciencia tiene apenas dos maneras de proceder: es reduccionista o es estructuralista (València U. d., s.f.).

Modelo Habermas - Teoría de la acción comunicativa

Habermas conecta cada uno de los trabajos preparatorios a su obra central con una pragmática universal y analítica del lenguaje. A través de este recurso observa que en cada acto de comunicación lingüística existen dimensiones diversas y en cada una de estas expresiones, implícitamente, "pretensiones de valor racional"; fundamentalmente, pretensiones de "verdad", "rectitud" y "veracidad". (Blanca, 1996).

La pretensión de "verdad" de las expresiones se limita al mundo objetivo de su circunstancia existente; la "rectitud" sólo puede juzgarse en relación con el mundo social de las normas morales, y la "autenticidad" sólo en relación con el mundo accesible individual de experiencias internas (Solares, 1996).

Según Habermas existen tres formas universales de pretensiones de validez de la acción, Habermas pasa a sostener la posibilidad de tres tipos básicos de racionalización de la acción humana: instrumental, comunicativa y estético-expresiva.

Según el **modelo de Habermas**, la comunicación consiste en un proceso de interacción simétrica e igualitaria entre los participantes en el cual se busca alcanzar un entendimiento mutuo a través del diálogo racional. Este modelo se basa en la idea de que la comunicación es un proceso fundamental para la construcción de una sociedad democrática y justa.

Dejando al cuestionamiento las injusticias eh irregularidades que aquejan a la sociedad, para poder llegar a un proceso de entendimiento profundo y empatizando igualdad, libertad, participación y sororidad (empatía entre mujeres) en el ámbito profesional en consideración a la mujer periodista como uno de los pilares fundamentales de una comunidad equitativa.

Esta concepción pragmatista del lenguaje, emerge y se constituye directamente a partir del *mundo de vida* de los hablantes; es decir, compromete las relaciones de significación entre los hablantes desde diversas perspectivas de la interpretación del discurso con el que se connota la realidad. Esto puede entenderse como una franca superación de la concepción objetivista del lenguaje como un instrumento o medio

de captar la realidad en sí, atada al paradigma de la filosofía de la conciencia que promovía la identidad entre sujeto y objeto.

Abrir las ciencias sociales y la política a una comprensión de la realidad en términos comunicativos, es considerar que los hechos y procesos sociales pueden ser investigados lingüísticamente. Es decir, a partir de los sistemas de significación y representación que se elaboran culturalmente en sociedades cada vez más discursivas (C., abril).

Este modelo ha permitido a nuestra tesis vincular la violencia de genero con la comunicación y con otras ramas filosóficas ya que propone un enfoque dialógico y participativo de la comunicación, en el que se da importancia a la intersubjetividad, la racionalidad comunicativa y la búsqueda del entendimiento mutuo.

Destacando la comunicación humana basada en la idea de que los individuos pueden establecer una relación de entendimiento a través del diálogo y la argumentación racional.

Teoría de la Estructura de los Mitos

Respecto a los mitos, el intelectual sostiene desde la reflexión sobre el tabú del incesto, que el impulso sexual puede ser regulado gracias a la cultura. "El hombre no mantiene relaciones indiscriminadas, sino que las piensa previamente para distinguirlas. Desde ese momento ha perdido su naturaleza animal y se ha convertido en un ser cultural", comentó Díaz Maderuelo.

Si los mitos tienen un sentido, éste no puede depender de los elementos aislados que entran en su composición, sino de la manera en que estos elementos se encuentran combinados.

Si intentamos leer un mito de la misma manera que leemos una novela o un artículo del diario, es decir, línea por línea, de izquierda a derecha, no podremos llegar a entenderlo, porque debemos aprehenderlo como una totalidad y descubrir que el significado básico del mito no está ligado a la secuencia de acontecimientos, sino más bien, si así puede decirse, a grupos de acontecimientos, aunque tales acontecimientos sucedan en distintos momentos de la historia.

Entonces, para Lévi-Strauss, "el mito es lenguaje, pero lenguaje que opera en un nivel muy elevado".143 El mito constituye un tercer plano del lenguaje, en tanto que aún la lengua -el elemento sincrónico del lenguaje- y el habla -el elemento diacrónico, histórico o contingente.

Dado que la reconciliación total entre pasado, presente y futuro es imposible, "el mito se desarrollará como en espiral, hasta que se agote el impulso intelectual que le ha dado origen; el mito crece porque la contradicción, esto es, la asimetría que le da vida, resulta irresoluble: "el pensamiento mítico procede de la toma de conciencia de ciertas oposiciones y tiende a su mediación progresiva (València, s.f.)."

2.3. Marco conceptual

GÈNERO

La Organización Mundial de la Salud (OMS), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. (Salud, 2018)

En este sentido, el programa de la escuela de estudios de género de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Nacional de Colombia (Fokus, 2012) El género es un estructurador social, es decir un ordenador que agrupa los "arreglos" (acuerdos tácitos o explícitos), que han hecho las sociedades sobre:

- Normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres.
- Elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino.
- Imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y sus diversidades.
- Identidades dominantes asociadas a las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino, e intragéneros.

DISCRIMINACIÒN

Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. (Humanos, 2012)

ACOSO

El acoso es un comportamiento agresivo y no deseado entre niños en edad escolar que involucra un desequilibrio de poder real o percibido. El comportamiento se repite o tiende a repetirse con el tiempo. Tanto los niños que son acosados como los que acosan pueden padecer problemas graves y duraderos. (Unidos., 2023)

BULLYING

El Bullying o acoso es la agresión para ejercer poder sobre otra persona. Concretamente, los investigadores lo han definido como una serie de amenazas hostiles, físicas o verbales que se repiten, angustiando a la víctima y estableciendo un desequilibrio de poder entre ella y su acosador. (UNICEF, 2009/2010)

FEMENINO

La palabra "femenino" viene del latín femininus y significa "perteneciente a la mujer". Sus componentes léxicos son: femina (mujer), más el sufijo -ino (pertenencia). Ver: sufijos, otras raíces latinas, fémina, afeminar y también masculino.

FEMINICIDIO

La palabra “feminicidio” está en disputa; hay autores que afirman que incluye cualquier asesinato cuya víctima sea una mujer, independientemente del género de quien lo cometa o de cuáles sean sus motivaciones. El feminicidio es la manifestación más extrema del abuso y la violencia de hombres hacia mujeres (Figueroba).

CULTURA

Creencias, valores y comportamientos que se comparten en un grupo; por ejemplo, un grupo religioso o una nación. La cultura incluye el lenguaje, las costumbres y las creencias acerca de las funciones que desempeñan las personas y las relaciones entre ellas para poderse desarrollar de diferentes formas y acciones. (Leonel, 2023)

IDENTIDAD CULTURAL

La Identidad Cultural (llamada Cultural Identity en inglés) es un conjunto de formas de vida, valores, tradiciones, simbología de la propia realidad de la sociedad actual, propio del ser humano y que genera un sentido de pertenencia directa de las tradiciones.

INTERELACIÓN SOCIAL

La interacción social permite poner en diálogo saberes particulares que configuran al ser humano desde diferentes esferas: sociales, académicas, familiares, religiosas, políticas, las cuales posibilitan apropiar diversos conocimientos para la construcción de tejido social.

AUTOESTIMA

La autoestima es la capacidad que tiene una persona y la sociedad para valorarse, amarse y aceptarse a sí mismo. El desarrollo de la autoestima se da en la infancia intermedia, donde el individuo compara su "yo real" con un "yo ideal" y con las personas de alrededor.

AUTOREALIZACIÒN

La autorrealización emerge de cada individuo, en su afán por descubrir cuáles son sus objetivos y metas en la vida y su constante lucha. Es decir, cada uno de nosotros tenemos una serie de aspiraciones y un potencial para conseguirlo. No promoverlo o directamente frenarlo nos lleva a la frustración.

PERSONALIDAD

"La personalidad es la organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas (coherencia) a la vida de una persona. Como el cuerpo, la personalidad está integrada tanto por estructuras como por procesos y refleja tanto la naturaleza (genes) como la enseñanza (experiencia).

VIOLENCIA

Los diferentes teóricos tienen la base técnica de pensar en que no se puede no establecer una definición consensual de violencia, ya que la violencia con el transcurso de los años ha generado varias terminologías debido a que este concepto

puede tener distintos niveles de abstracción y también puede ser generalizado de manera distinta, visto de forma diferente según el caso que se genere en el momento.

Violencia proviene del latín violentus, que significa el ser fuera de su modo, estado o situación natural; de forma breve y sencilla se la define como: “el intento de controlar o dominar a otra persona” (García Villanueva, Rosa Acosta, & Castillo, 2012)

VIOLENCIA DE GÉNERO

El uso del término «género» se ha difundido en los movimientos feministas, a partir de los años sesenta, sobre todo como oposición paradigmática a «sexo»: según este uso, mientras que «sexo» expresa un concepto biológico, «género» expresa un concepto cultural, histórico y social. «Sexo» es un término usado para designar a machos y hembras según factores físicos, biológicos (cromosomas, órganos sexuales, gametos, hormonas, etc.); «género» es un término utilizado para designar a hombres y mujeres basándose en características sociales, espaciales y temporales. (Pogg, 2019) .

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género influyen en la percepción y tratamiento de las mujeres periodistas. La imagen tradicional de la mujer como "más débil" o "menos capaz" que el hombre puede influir en la forma en que son tratadas en sus entornos laborales, así como en la manera en que son representadas en los medios de comunicación. Esto puede impactar su credibilidad, su capacidad para acceder a fuentes y su exposición a situaciones de riesgo en comparación con sus colegas masculinos.

DISCRIMINACIÓN

Según Antonio Álvarez del Cuvillo; (Cuvillo, 2019) habla desde una perspectiva social, o sociológica, la discriminación que se identifica con las desigualdades de poder y de acceso a los recursos que existen entre distintos grupos en una sociedad determinada. En este sentido, podemos decir que las mujeres sufren discriminación en sentido social cuando, en teoría o en la práctica, se encuentran con más

obstáculos, tienen menos posibilidades de actuación o acceden en menor medida a los recursos materiales o simbólicos que los varones.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La discriminación de género se manifiesta en diversas formas, incluyendo la disparidad salarial, la falta de oportunidades de avance profesional, el acoso sexual, la exclusión de ciertos roles o temas, entre otros. En el contexto de periodismo, se manifiesta en la asignación de temas considerados "femeninos", la subrepresentación en cargos directivos, así como en la exposición desproporcionada a situaciones de riesgo durante la cobertura de noticias.

COMUNICACIÓN FORMAL

Para la Universidad Nacional de la Plata la comunicación formal puede ser tanto escrita como oral. Las tareas diarias se manejan principalmente a través de la comunicación oral, mientras que las cuestiones de mayor relevancia requieren de la comunicación escrita, dando así importancia a las dos partes. El emisor y el receptor tienen algún tipo de relación a partir de la organización. (UNLP)

COMUNICACIÓN

El lenguaje es la herramienta que posibilita al hombre realizar o expresar sus ideas, pensamientos, sentimientos y que se materializa a través de signos verbales produciendo la comunicación. (Valencia, 2016)

LENGUAJE

«El lenguaje es un sistema de comunicación biológico especializado en la transmisión de información significativa inter e intraindividual mente, a través de signos lingüísticos» (Paivio, 1981)

MEDIO DE COMUNICACIÓN

Los medios de comunicación tratan de acercar a la humanidad en todo tipo de términos, conceptos; noticias, informes, diferentes casos y es la parte más cercana al mundo que tenemos. Los medios de comunicación son la ventana a poder comprender lo que pasa en la actualidad del país.

Gastón Becerra y Vanessa Arreyes distinguen y actualizan el término "medio de comunicación, en la que incluimos al lenguaje y a la escritura. A la vez, es más específica que "medios de difusión" o "medios de propagación", ya que éstos refieren a las capacidades técnicas originadas con la imprenta, si bien éstas aparecen supuestas como "condición de posibilidad" del sistema. Así tales condicionamientos técnicos no serán vistos como su rasgo explicativo fundamental, de modo que el análisis luhmanniano se aparta del vicio tecnologicista y busca un enfoque enfático en los procesos sistémicos de corte sociológico. (Becerra & Arreyes, 2013)

INTERSECCIONALIDAD

La interseccionalidad plantea que las experiencias individuales de discriminación están entrelazadas con múltiples identidades, como género, raza, clase, orientación sexual, entre otras. En el caso de la mujer periodista, es crucial considerar cómo la intersección de su identidad de género con otras identidades impacta su experiencia en el ejercicio profesional. Esto puede incluir el análisis de la discriminación que enfrentan las mujeres periodistas de minorías étnicas, las mujeres periodistas LGBTQ+, y las mujeres periodistas con discapacidades, entre otras.

CULTURA Y AMBIENTE LABORAL

El ambiente laboral en las redacciones y medios de comunicación puede influir en la experiencia de las mujeres periodistas. El sexismo, la misoginia, la falta de políticas de igualdad de género, así como prácticas y estructuras organizacionales que perpetúan la discriminación, son aspectos fundamentales a considerar. La cultura de la redacción, las dinámicas de poder y la presencia de mecanismos de apoyo o denuncia en caso de discriminación son elementos que impactan directamente la experiencia de las mujeres periodistas.

IMPACTO EN LA PROFESIÓN Y LA SOCIEDAD

La discriminación de la mujer periodista no solo afecta a las profesionales individuales, sino que también tiene ramificaciones en la calidad y diversidad de la cobertura noticiosa. La falta de representación equitativa en los medios puede resultar en la marginalización de voces y perspectivas importantes, y en la pérdida

de credibilidad de los medios de comunicación en su conjunto. Asimismo, la discriminación de las mujeres periodistas afecta la percepción pública de género y perpetúa desigualdades en la sociedad.

RELACIONES HUMANAS

Las relaciones humanas son el arte de llevarse bien con los demás. Todo acto en el que intervengan dos o más personas, se establece una interacción denominada relaciones humanas (Hera, 1983).

INTERACIÓN HUMANA

Se entiende por interacción social el acto de emitir un mensaje que genere un estímulo en otra persona. Será ella la que lo interprete dependiendo de la situación personal o del entorno social. Si tu mensaje no produce ningún estímulo, no hay interacción (Esneca, 2022).

PRENSA

La prensa escrita es el conjunto de publicaciones impresas que tiene como función informar sobre la actualidad en diferentes ámbitos: político, social, cultural, económico, etc. En este sentido, se trata de un vehículo de información (medio de comunicación), de interés público, con carácter de actualidad (Significados.com., 2023).

TELEVISIÓN

La televisión es un instrumento de comunicación, información y distracción. En principio, comunicar es, etimológicamente, convertir algo en común. Por tanto, la comunicación es, en su acepción primera, el paso de lo individual a lo colectivo.

RADIO

La radio, también conocida como radiocomunicación, es una tecnología de comunicación a distancia a través de la emisión de ondas electromagnéticas que transportan señales de audio, recuperables mediante un aparato receptor, conocido como radiorreceptor o simplemente radio. Las ondas que utiliza se denominan hertzian.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral generalmente existe donde un empleador trata a un empleado o postulante de manera menos favorable solo por causa de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o su condición de veterano protegido.

DISCRIMINACIÓN COMUNICACIONAL

Los prejuicios e ideologías étnicas no son innatos, y no se desarrollan espontáneamente en la interacción étnica. Se adquieren y se aprenden, y esto sucede generalmente a través de la comunicación, es decir, a través del texto y la charla. De la misma forma, en sentido inverso tales representaciones mentales racistas típicamente se expresan, formulan, defienden y legitiman en el discurso y pueden por lo tanto reproducirse y compartirse dentro del grupo dominante. (Van Dijk, 2010, p. 104).

2.4. Marco legal

CONSTITUCIÒN DE LA REPÙBLICA DEL ECUADOR 2008

TITULO II, DERECHOS, Capítulo primero, Principios de aplicación de los derechos.

Art.11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Capítulo segundo, Sección Octava Trabajo y Seguridad social,

> **Art.33.-**El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constituciòn de la Repùblica del Ecuador, 2008)

Capitulo Quinto, Derechos de Participación.

Art.61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

Elegir y ser elegidos.

Participar en los asuntos de interés público.

Presentar proyectos de iniciativa popular normativa.

Ser consultados.

Fiscalizar los actos del poder público.

Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.

Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Conformar partidos y movimientos políticos, afiliarse o desafiliarse libremente de ellos y participar en todas las decisiones que éstos adopten.

Capítulo sexto, sección tercera, Formas de Trabajo y su Retribución

Art.331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la

iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constituciòn de la Repùblica del Ecuador. Art. 331, 2008)

LEY DE COMUNICACIÒN

SECCIÓN III Derechos de los comunicadores

Art. 42.- Libre ejercicio de la comunicación. - Las personas ejercerán libremente los derechos a la comunicación reconocidos en la Constitución los instrumentos internacionales de derechos humanos y esta Ley.

> Las actividades periodísticas de carácter permanente realizadas en los medios de comunicación, en cualquier nivel o cargo, deberán ser desempeñadas por profesionales en periodismo o comunicación, con excepción de las personas que tienen espacios de opinión, y profesionales o expertos de otras ramas que mantienen programas o columnas especializadas. Las personas que realicen programas o actividades periodísticas en las lenguas de los pueblos y nacionalidades y en medios comunitarios, no estarán a las obligaciones establecidas en el párrafo anterior.
>
> En las entidades públicas los cargos inherentes a la comunicación serán desempeñados por comunicadores o periodistas profesionales.

Art. 42.1.- Protección a los trabajadores de la comunicación. El Estado y los medios de comunicación, protegerán a los trabajadores de la comunicación, que por sus actividades profesionales su vida esté en riesgo, para lo cual el Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación, elaborará y coordinará con las instituciones respectivas, políticas públicas, protocolos, proyectos, planes y programas.

Se entenderá por actividades de riesgo, entre otras:

a) Producción, tráfico, transporte, almacenamiento o comercialización de estupefacientes;

b) Contrabando de mercaderías;

c) Trata de personas; y,

d) Corrupción. El Estado dispondrá los recursos económicos, materiales y humanos para este fin (NACIONAL A. , 2019).

LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA

Consejo de Igualdad Intergeneracional

CAPITULO III EJE DE PREVENCION

Art. 42.- Obligaciones generales de los medios de comunicación y publicidad. Corresponde a los medios de comunicación tanto públicos como privados y comunitarios, velar porque la difusión de la información en todas sus formas y que tenga que ver con la violencia contra las mujeres, sea tratada con la correspondiente objetividad informativa en pro de la defensa de los derechos humanos y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos; así también deberán desarrollar contenidos vinculados a la sensibilización, prevención, protección, sanción y reeducación para la erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores y los integrantes del grupo familiar.

La publicidad o información colocada en las vías públicas, centros comerciales, espacios de mayor concentración, no deberán difundir mensajes sexistas, machistas o que vulneren los derechos de las personas. El ente rector de Transporte y Obras Públicas deberá retirar la publicidad colocada. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales deberán crear una ordenanza que sancione la colocación de vallas sexistas, con doble sentido, en espacios públicos o privados (ECUADOR, 2018).

Derechos Internacionales de la Mujer Periodista

En el ámbito internacional, existen diversos tratados internacionales que protegen los derechos de la mujer en su ejercicio periodístico. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es un instrumento fundamental que establece los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, incluido el ejercicio del periodismo. Esta convención obliga a los Estados partes a garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo y la igualdad de condiciones laborales, lo que es relevante para las mujeres periodistas.

> Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también contienen disposiciones relevantes para el ejercicio profesional de las mujeres periodistas. Estos instrumentos internacionales establecen la igualdad de derechos y la no discriminación por motivos de género, protegiendo así los derechos de las mujeres periodistas.

Legislación Nacional sobre la Discriminación de la Mujer Periodista

A nivel nacional, es esencial analizar la legislación vigente que protege a las mujeres periodistas contra la discriminación de género. Las leyes nacionales que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo, así como aquellas que promueven la igualdad de género, son fundamentales para proteger los derechos de las mujeres periodistas.

En muchos países, existe legislación específica que aborda la discriminación de género en el ámbito laboral, incluido el periodismo. Estas leyes pueden incluir disposiciones relacionadas con la igualdad salarial, la prevención del acoso laboral, y la promoción de oportunidades equitativas para las mujeres en el campo del periodismo. Es importante examinar cuidadosamente estas leyes y su aplicación en el contexto específico de la discriminación de la mujer periodista.

DECLARACIÒN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS ONU

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la

persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Ahora, por tanto:

> Proclama la presente Declaración Universal de los Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 19.- Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 23.-2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

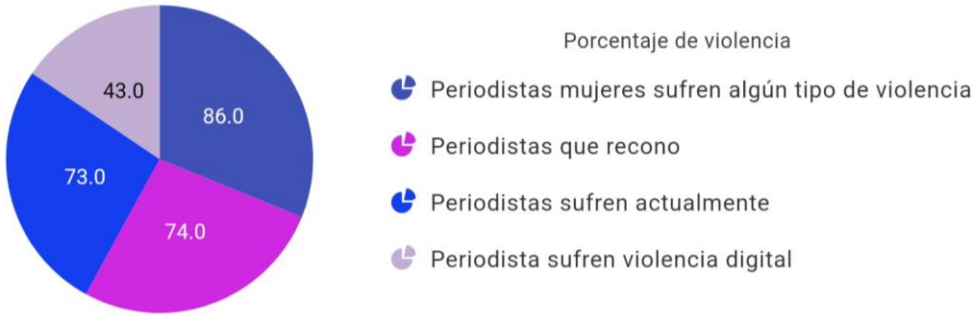
Artículo 26.-2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (ONU: Asamblea General, 1948).

Mujeres periodistas frente a la violencia y discriminación

Conforme la Ley Orgánica de Comunicación, el Consejo de Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación (Consejo de Comunicación) tiene entre sus funciones el "desarrollar investigaciones y estudios sobre las libertades de prensa de manera articulada con instituciones de educación superior"; y, la "protección a los trabajadores de la comunicación". Por su parte, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM) señala atribuciones al "Ente rector de la regulación en la comunicación".

Con estos antecedentes y normativa conexa, la Institución presentó la primera investigación desde el sector público sobre "Mujeres periodistas frente a las violencias y discriminación.

Gráfico 1 **Violencia de periodistas mujeres**



Fuente: Estudio de caso sobre las labores periodísticas en Ecuador", en colaboración con la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador (Fenape), la Unión Nacional de Periodistas (UNP), la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)y la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).
Elaboraciòn propia

El objetivo central es identificar, a través de testimonios, las violencias a las que están expuestas las periodistas por el hecho de ser mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el ejercicio de su labor; al tiempo que, se provee de información sobre el ámbito legal y datos relevantes de esta problemática. Los resultados obtenidos reflejan la urgencia presente en distintos niveles.

> En ese sentido, como parte de los "16 Días de Activismo contra la Violencia de Género contra mujeres y niñas (25 de noviembre – 10 de diciembre de 2023)", la Dirección Técnica de Promoción del Conocimiento del Consejo de Comunicación, presenta el espacio de diálogo: "Mujeres periodistas frente a la violencia y discriminación". Un encuentro que contó con representantes de gremios, academia y periodistas para abordar distintas aristas de la temática (COMUNICACIÒN, 2023).

Marco Normativo para la Erradicación de todas las Formas de Violencia hacia la Mujer

Que, en su interés de asegurar el respeto hacia los derechos de todas las mujeres, los países miembros de la Comunidad Andina han ratificado diferentes instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ANDINO, 2016);

Artículo 8.- Constituyen principios rectores para la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer y la construcción de comunidades libres de violencia, los que inspirarán la generación de normas y políticas públicas, los siguientes:

a. Equidad de género. Toda legislación y política pública tendrá como premisa el reconocimiento de la diversidad inherente a la condición humana, cristalizando el fomento de condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades.

b. Igualdad y no discriminación: Todos los seres humanos nacen libres e iguales por lo tanto gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna distinción, exclusión o restricción basada en su sexo.

h. Prevención como eje fundamental y transversal: El diseño de las legislaciones, políticas y acciones que se emprendan para erradicar la violencia contra la mujer tendrá como eje fundamental y transversal la prevención, para lo cual deberán diseñarse estrategias que, en todos los ámbitos sociales, promuevan cambios de actitudes que eviten la reproducción de patrones de violencia en todas sus formas, impulsen el empoderamiento de las víctimas para evitar situaciones de victimización secundaria y garanticen el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia.

i. Atención integral, especializada y de calidad: La atención a las mujeres víctimas de violencia y miembros de su familia involucrará las actividades articuladas de prevención, orientación, protección, asistencia, sanción, reparación e integración social. La atención a la mujer víctima de violencia estará a cargo de profesionales especializados y específicamente capacitados (ANDINO, Marco Normativo para la Erradicación de todas las Formas de Violencia hacia la Mujer, 2016).

Jurisprudencia sobre Discriminación de la Mujer Periodista

La jurisprudencia es un aspecto crucial del marco legal para abordar la discriminación de la mujer periodista. Los casos judiciales que han abordado la discriminación de género en el periodismo pueden proporcionar insights valiosos sobre cómo los tribunales han interpretado y aplicado la legislación pertinente. El análisis de casos judiciales relevantes permitirá identificar patrones, precedentes y lagunas en la protección legal de las mujeres periodistas.

> Es importante examinar cómo los tribunales han interpretado términos como discriminación, acoso laboral y condiciones de trabajo equitativas en el contexto del periodismo. La jurisprudencia puede ofrecer ejemplos concretos de cómo se han protegido o no los derechos de las mujeres periodistas en casos específicos, lo que contribuirá a enriquecer el marco legal para abordar esta problemática.

Desafíos Legales y Obstáculos para la Mujer Periodista

El marco legal también debe abordar los desafíos y obstáculos específicos que enfrentan las mujeres periodistas en el ámbito legal. Estos desafíos pueden incluir la falta de aplicación efectiva de las leyes existentes, la presencia de lagunas legislativas que permiten la discriminación de género, y la resistencia institucional a los cambios que promuevan la igualdad de género.

Además, es crucial examinar cómo factores como la maternidad, el acoso sexual, la brecha salarial y la falta de representación en puestos de liderazgo afectan a las mujeres periodistas desde una perspectiva legal. Estos desafíos legales y obstáculos deben ser considerados en el marco legal para comprender plenamente la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional.

Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador

Construyamos una democracia desde la dignidad, la paz y la libertad

La Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador es una organización que lucha por una democracia feminista, que promueve la igualdad entre todas, todos y todes.

Luchamos por el derecho a la paridad, pero no solo una paridad en la que el número de hombres y mujeres sea igual, sino que sea sustantiva en la que hombres y mujeres estén comprometidos con nuestros derechos, para que avancen, para que no retrocedan, para lograr que niñas, adolescentes y mujeres, recuperen su dignidad, vivan en espacios de paz, libre de la violencia machista, tengan libertad para decidir sobre sus vidas, sus cuerpos y su territorio sin temor.

> Los derechos que gozamos las mujeres ahora, fueron conseguidos en las calles, con nuestra convicción, con nuestra presión, con nuestra pasión. Nada nos ha sido otorgado. No lo pedimos, sino que EXIGIMOS a las nuevas autoridades que se elegirán en estas elecciones anticipadas y en las venideras, que sean responsables con nuestras demandas y nuestros derechos, y los promuevan, viabilicen e implementen.

Para la Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador, NO son elegibles las mujeres que no estén dispuestas a considerar nuestras agendas, como prioridad para avanzar en la construcción de una nueva democracia y de un nuevo país.

Por lo tanto, no bastan las leyes, los reglamentos, los planes y las agendas, cuando no hay la intención de aplicarlos. No basta que existan estándares internacionales que protegen nuestros derechos y que demandan respuestas al Estado ecuatoriano, cuando éste, de manera vergonzosa, niega que sean vinculantes para no cumplirlos.

NO HAY ESTADO, mujeres, hombres, niñas y niños, sentimos esa orfandad; el abandono eterno de Esmeraldas y de la Amazonía; la explotación irresponsable de los recursos naturales; la pobreza generalizada que impacta más a las mujeres; la violencia y los femicidios que cada año van en aumento, al igual que las violaciones a niñas y adolescentes; el alto índice de embarazo en niñas y adolescentes que se ven obligadas a parir; la falta de servicios o la dificultad para acceder a ellos; el desempleo que nos lleva a la feminización de la pobreza y nos obliga a migrar, es entre otras la dolorosa realidad que vive el país.

¡¡¡No hay responsabilidad política ni institucionalidad que los garantice!!!

Debemos repensar la democracia y la sociedad. Necesitamos una democracia feminista y una sociedad igualitaria, no la de los capitalistas, ni la de los banqueros o empresarios antipatria y anti pueblo, ni de quienes, a cuenta de valores morales, impiden que las niñas, adolescentes y mujeres, puedan tener un futuro, negándoles el derecho a decidir.

No queremos ser sometidas por el patriarcado ni por las violencias machistas. Buscamos vivir la democracia en la cotidianidad, no solo en época de elecciones, de lo contrario lo único que se consigue es legitimar con el voto, la corrupción, la violencia y la discriminación.

Por eso defendemos la vida, la paz, y la dignidad, que cada uno y una nos merecemos. Nos posicionamos a favor de la naturaleza, a que se mantenga el petróleo bajo tierra en el Yasuní y a que la tala, la agricultura, el cambio de uso del suelo y la minería, no dañen el Chocó Andino. Su preservación es nuestro futuro (Ecuador C. N., 2014).

CÒDIGO DE TRABAJO

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo". Con este

marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173.

Capítulo VI, De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América

diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado:

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales.

Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

Respetar las asociaciones de trabajadores;

Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

El tiempo de servicio

La clase o clases de trabajo

Los salarios o sueldos percibidos

Atender las reclamaciones de los trabajadores;

Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.

La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la Organización, Competencia y Procedimiento.

Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la

contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor.

Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico.

Mismo que será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera

generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador (NACIONAL, CÒDIGO DEL TRABAJO, 2005).

Capítulo IX, De la terminación del contrato de trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.
- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente (NACIONAL, CÒDIGO DEL TRABAJO, 2015).

2.5. Georeferencial

Gráfico 1. *Localización*



Fuente: Google Earth / junio 2024

Bolívar es una de las veinticuatro provincias que conforman la República del Ecuador, situada en el centro del país, en la zona geográfica conocida como región interandina o sierra, principalmente sobre la hoya de Chimbo al sur y en los flancos externos de la cordillera occidental en el oeste. Su capital administrativa es la ciudad de Guaranda, la cual además es su urbe más grande y poblada. Bolívar tiene una extensión de 3945,38 km², siendo la decimonovena provincia del país por extensión. Limita al norte con Cotopaxi, al sur con Guayas, al occidente con Los Ríos y al oriente con Chimborazo.

INICIOS DE LA MUJER PERIODISTA EN EL ECUADOR

Las mujeres periodistas en Ecuador han tenido que enfrentar muchos desafíos a lo largo de la historia. En sus inicios, la presencia femenina en los medios de comunicación era escasa y se limitaba a roles secundarios o de apoyo. Sin embargo, a medida que el país avanzaba en materia de igualdad de género, las mujeres fueron ganando espacio en el mundo del periodismo.

A pesar de las numerosas barreras que tuvieron que superar, las mujeres periodistas del Ecuador se destacaron por su valentía, determinación y profesionalismo. Muchas de ellas lucharon contra la discriminación y el sexismo en la industria, demostrando su capacidad para informar, investigar y analizar de manera objetiva.

Hoy en día, las mujeres periodistas ecuatorianas ocupan puestos destacados en los principales medios de comunicación del país y son reconocidas por su importante labor en la difusión de información veraz y oportuna. A pesar de los avances, aún queda mucho por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el campo del periodismo, pero sin duda, el legado de aquellas pioneras ha sentado las bases para un futuro más inclusivo y equitativo.

VIOLENCIA LABORAL EN BOLÍVAR

La violencia laboral es un problema creciente en el Ecuador, que no solo afecta la integridad física y emocional de los trabajadores, sino que también socava la productividad y el bienestar laboral en general. Desde el ámbito periodístico, es importante visibilizar y denunciar los casos de acoso, discriminación y abuso que se dan en los distintos ámbitos laborales del país.

La exposición mediática de estos hechos no solo contribuye a crear conciencia sobre la gravedad de la violencia laboral, sino que también puede presionar a las autoridades y a las empresas a tomar medidas concretas para prevenir y sancionar estos comportamientos.

CAPÌTULO III

METODOLOGÌA

La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso (Cortès & Miriam, 2004).La metodología permitió identificar un proceso de investigación ordenado y sistemático con el fin de obtener resultados óptimos.

3.1. Tipos de investigación

Este estudio se basó en diferentes tipos de investigación como descriptiva, exploratoria, bibliográfica tomando como objetivo explicar estrategias de comunicación interna para posteriormente ser utilizadas para prevenir y promover los derechos e igualdad de género en la provincia de Bolívar como también investigar la situación actual de la igualdad de género en la provincia; y, a la vez, analizar cómo se están abordando estas cuestiones. Además, debe analizarse tanto cualitativa como cuantitativamente para explicar los factores que influyen en la violencia de género en el ámbito periodístico y solventar los derechos humanos con nuestra investigación.

Exploratoria

Permitió identificar y explorar la situación actual de la violencia de género en el ámbito periodístico en la provincia Bolívar, misma que permitió identificar los dilemas, por ende, puntualizar de forma precisa las estrategias a ser utilizadas en la comunicación interna y externa.

Descriptiva

Contribuyó a detallar, estudiar, recopilar y describir los sucesos, acontecimientos y eventos específicos relacionados a la violencia de género en el ámbito laboral, así como mantener la relación directa e indirecta con las acciones a investigar. Todo esto para establecer una conexión y mejorar la situación de violencia de género en el ámbito periodístico en la provincia Bolívar.

Bibliográfica

La investigación bibliográfica es una herramienta importante que nos permite tener clara la parte literaria, que existe sobre nuestro tema y poder documentar de manera efectiva la presente investigación sobre todo en el marco conceptual, ponerlo de una forma sólida y proporcional en la investigación.

3.2. Enfoque de investigación

Dada su naturaleza, el estudio permitió aplicar métodos netamente cualitativos, con análisis basado en las experiencias de los participantes, tolerancia metodológica y adaptabilidad a diferentes participantes.

3.3. Método de investigación

Inductivo: Fue útil porque permitió comprender profundamente necesidades y demandas de la violencia de género en el ámbito periodístico, según evidencia y participación activa de la comunidad periodística.

Analítico: Permitió verificar el problema de la investigación desde sus inicios para identificar las posibles soluciones que integren nuestra investigación, viéndolo desde diferentes puntos de vista para poder realizar evaluaciones previas sobre la violencia de género.

Descriptivo: Se utilizó para describir una problemática social que ha transcurrido con el pasar de los años en los medios de comunicación, pero guiándola paso a paso y del ambiente laboral interno, donde se identificó debilidades y amenazas que arraigan a la mujer periodista.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto de investigación se utilizó la técnica de la entrevista, la misma que aplicamos el instrumento guía de entrevista a las mujeres periodistas de la provincia.

Las entrevistas fueron realizadas a las mujeres que ejercen su labor periodística, y que han sufrido casos de violencia y discriminación en el ámbito laboral, mismas que permitieron obtener información rigurosa y profunda acerca de hechos, apreciaciones y conocimientos en relación a los derechos e igualdad de género en el ámbito periodístico en la provincia Bolívar.

Además, se utilizó la técnica del focus group aplicando como instrumento la entrevista estructurada dirigidas a profesionales del derecho de tanto hombres como mujeres para entender la problemática desde el ámbito legal.

Esta herramienta sirvió para la obtención de información cualitativa detallada sobre la violencia de género en el ámbito profesional en Bolívar, a través de la interacción y discusión del consorcio de abogados "Marcelo Flores y Asociados" entre un grupo de cinco profesionales en el derecho, con temas de violencia de género, discriminación e igualdad.

Durante el focus group, se ha explorado temas específicos a través de preguntas abiertas que permitieron a los abogados expresar sus opiniones, ideas, percepciones y experiencias, por medio de un diálogo. La interacción entre ellos generó debates e insights valiosos que dejaron ver su profundo análisis para identificar tendencias, patrones de comportamiento o preferencias del grupo.

3.5. Universo, Población, Muestra

Población

Según la base de datos del colegio de Periodistas de Bolívar, la comunidad periodística está conformada por 160 periodistas de ellas 54 son del género femenino, sin embargo, el estudio de caso identifica a 10 mujeres periodistas que han enfrentado violencia laboral.

Contamos también con la base de datos del registro público del Consejo de Comunicación actual, en el cual se registran 14 periodistas de la provincia Bolívar y un alto índice de 64.4 % son hombres esclareciendo el alto índice de discriminación por sexo.

Muestra

Para la investigación sobre violencia de género se ha tomado una muestra de 10 sujetos periodísticos del género femenino, por el cual no es posible la aplicación de fórmulas por el bajo índice de la muestra, para determinar el porcentaje de mujeres que enfrentan violencia laboral encaminando a la investigación a ser netamente cualitativa.

3.6. Procesamiento de la información

Para llevar a cabo la investigación y obtener información sobre la violencia de género en la provincia Bolívar, se utilizó la entrevista y el focus group, la entrevista se realizó de forma directa con las afectadas y el focus group por medio de la plataforma zoom, herramienta que permitió programar e iniciar reuniones e interactuar con los Participantes, unirse a reuniones con la finalidad de establecer colaboración mediante funciones de voz, vídeo y uso compartido de pantalla, que nos ha brindado calidad de programación en nuestras reuniones.

CAPÌTULO IV

4.1 Análisis interpretación y discusión de resultados

El periodismo, como pilar fundamental de la democracia y la sociedad, refleja no solo los acontecimientos del mundo, sino también las relaciones de poder y las dinámicas sociales que lo configuran. En este contexto, la figura de la mujer periodista se enfrenta a un escenario de complejidades que van más allá de la práctica profesional; se encuentra inmersa en una lucha constante por la igualdad de oportunidades y el reconocimiento dentro de un campo tradicionalmente dominado por hombres. Este capítulo se propone analizar los resultados obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas a Mujeres periodistas de Bolívar.

A lo largo de este análisis, se examinarán las múltiples dimensiones de la discriminación que afectan a este grupo profesional: desde el acceso a posiciones de liderazgo y la cobertura de temas relevantes, hasta las situaciones de acoso y la valorización de su trabajo. A través de entrevistas, se busca comprender no solo la magnitud de estas problemáticas, sino también las estrategias que las mujeres han implementado para enfrentarlas y cómo estas han contribuido a la lucha por la equidad en el ámbito periodístico.

La discusión de los resultados permitió delinear un panorama claro sobre los desafíos actuales que enfrenta la mujer periodista, así como las oportunidades que emergen de su resiliencia y creatividad en un entorno adverso. Al final, este capítulo busca no solo evidenciar la situación de las mujeres en el periodismo, sino también contribuir a la construcción de un discurso que promueva el cambio hacia una profesión más inclusiva y justa.

Según la **ley Federal de Protección de Datos Personales** en Posesión de los Particulares, **Capítulo II;** De los Principios de Protección de Datos Personales **Artículo 21**.- El responsable o terceros que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos personales deberán guardar confidencialidad respecto de éstos, obligación que subsistirá aun después de finalizar sus relaciones con el titular o, en su caso, con el responsable.

Razón por la cual, en nuestra investigación de las 64 periodistas vinculadas, 10 han contribuido en la obtención de información sobre la violencia de género, con la condición de mantener la confidencialidad en toda la investigación y en su publicación, se ha omitido datos que comprometan a las comunicólogas y perjudique su integridad al exponer sus datos personales, mismo que conlleva a realizar fichas detalladas para el conocimiento público.

Tabla 3. *Análisis cualitativo de la entrevista*

Ficha: SUJETO 1							
Edad	34 años	**Tiempo laboral**	3 años	**Cargo Institucional**	Asistente de periodista	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P.2 ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P.5 ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**	
Actualmente no lo he sufrido, pero en épocas anteriores si lo he sufrido por ser indígena y en su momento lo he enfrentado para poder continuar con mi carrera profesional.		considero que entre las diferentes causas es los niveles de educación, los niveles de desarrollo social en las familias, los niveles económicos; como también los de raza, los grupos indígenas etc.		Si, en el marco constitucional que es padre y madre de todas las leyes todos somos iguales y nadie podemos ser objetos de discriminación por religión, por orientación sexual, por género, por situación social o por una enfermedad.	No solamente en esto, yo creo que el romper esos prejuicios mentales romper esos estereotipos, de sus antagonismos que la sociedad se ha autoconstruido, romper esas estructuras en educación que no nos permite avanzar como tal, tanto en el tema económico, social y nos quedamos en esas trivialidades.	hay tantas cosas que se deberían hacer, primero trabajar en la familia en casa quién te enseña el saludo el respeto a no discriminar a tener la misma igualdad, en las aulas de clase trabajar desde los procesos metodológicos didácticos y pedagógicos desde allí se debe valorar la fuerza laboral de la mujer, entonces decir que todos somos un complemento un aporte para el desarrollo social y económico de un país.	

Fuente: Mujer periodista de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 2.							
Edad	43 años	**Tiempo laboral**	8 años	**Cargo Institucional**	Comunicóloga	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**		**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**
Si, Como todas las veces nosotros hemos podido observar no solamente yo, sino dentro de la misma institución hay discriminación en el ámbito laboral y eso se debe a una falta de educación por parte de todas las personas que mantenemos la situación laboral dentro de la institución.		Falta de educación, el no conocer los derechos y deberes que tenemos todos los ciudadanos, el desconocer el respeto que debemos brindar a todos los usuarios y a todas las personas que mantenemos una relación laboral dentro de la entidad.		Si estoy de acuerdo, porque todos tenemos que conocer y todos tenemos que hacer cumplir las leyes que se emanan desde el gobierno.	Porque nadie puede maltratar a nadie dentro de una institución o dentro de un núcleo familiar o de o de un círculo de trabajo porque el respeto debe ser prioritario dentro de cualquier ámbito.		La educación sobre todo el hacer que todos conozcan las obligaciones deberes y derechos que tenemos todos los ciudadanos en especial la igualdad de género.

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 3							
Edad	40 años	**Tiempo laboral**	10 años	**Cargo Institucional**	Asistente de Periodismo	**Institución**	Pública

P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?	**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**	**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**
Si cuando recién era novata en ejercer mi profesión en esta institución de ahí en adelante gracias a Dios no he enfrentado ese amargo momento.	creo que a veces el hombre cree que siempre él puede ser jefe y no es así, porque las mujeres también nos preparamos y nos sentimos capacitadas con la suficiente fuerza para liderar o sea conocemos la forma de liderar una institución, nosotros como mujeres debemos de hacer valer nuestros derechos y prepararnos también porque ni el hombre es más ni la mujer, es más.	Por supuesto la igualdad de género es muy importante en todo ámbito porque como les decía tanto el hombre como la mujer tenemos la misma capacidad tenemos los mismos derechos y quizás muchas veces las mujeres somos un poco más organizativas en ese caso.	es necesario que todos los trabajos sean a la par como les decía nadie se puede creer más que nadie y para eso nos capacitamos y nos preparamos.	deberían capacitarse en el tema de los derechos humanos también el tema de las relaciones humanas y todo eso es muy importante porque las personas y los caballeros también conozcan como para que se den cuenta que la mujer también es capaz y más que todo eso es trabajar de la mano.

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 4							
Edad	35 años	**Tiempo laboral**	4 años	**Cargo Institucional**	Periodista	**Institución**	**Pública**

P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?	**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**	**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**
Si, al momento que yo empecé a desempeñar mi profesión como tal, talvez por el motivo de ser nueva sobre todo creo que la discriminación hacia nosotros va porque los hombres tienen ese pensamiento de que ellos van primero.	Hay muchos factores que existen en lo que tiene que ver al ambiente discriminatorio a veces nos encontramos con entre comillas jefes que sea hombre sea mujer nos discriminan quieren ejercer el hecho de que es nuestro jefe director líder, pero todos somos iguales.	Por supuesto, igualdad de género tiene que existir no con el hecho de la Constitución, sino siempre tuvo que haber existido para que se termine con el maltrato a la mujer.	Hay muchos factores en lo que tiene que ver a eliminar la discriminación, pero, creo que eso viene desde la casa valores de hombres y mujeres cómo nos han criado porque creo, que si hemos recibido una buena crianza una buena educación desde la casa no vamos a hacer atrevidos ni personas arbitrarias en el ambiente laboral.	Hay muchas acciones que se deberían de tomar en cuenta el hecho de que nos escuchen como trabajadores hombres y mujeres, creo, que merecemos ser escuchados porque la mayor parte, los superiores, directores, los jefes en diferentes instituciones que no saben escuchar al empleador, solo le escuchan al segundo.

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 5							
Edad	42 años	**Tiempo laboral**	6 años	**Cargo Institucional**	Comunicóloga	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**	
Si muchas veces yo creo que un alto porcentaje de mujeres pasan por estos desafíos.		Por valores ... muchas de las veces la gente no tiene respeto porque no se les inculca en casa ... y generan un ambiente tóxico en el trabajo		Claro que sí, el respeto debe primar en el trabajo y en todos los ámbitos sea mujer o hombre y la constitución respalda la ayuda en contra de la violencia de género.	Porque es necesario para mantener una vida emocional tranquila y sin prejuicios y daños emocionales.	El informar a las personas de que todos tenemos los mismos derechos, el capacitar en el trabajo a las personas para poder mantener un ambiente digno.	

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 6							
Edad	37 años	**Tiempo laboral**	4 años	**Cargo Institucional**	Redactora	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**		**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**
Si, toda mi vida laboral si le soy sincera y este tipo de desafíos hace que la mujer tenga afectaciones en su salud mental.		Muchas de las veces son por el hecho de ser mujeres, por la etnia hasta por la edad cosas que no deberían de importar.		Si, la constitución respalda la no violencia y eso aporta a la sociedad en general.	Por cuestiones de ética, las personas deberían eliminar acciones sin sentido de sus vidas.		El comprometerse con que estamos en un siglo actual y super equitativo es la clave de la no violencia laboral

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 7							
Edad	39 años	**Tiempo laboral**	8 años	**Cargo Institucional**	Fotoperiodista	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?	**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**	**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**		**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**		**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**	
Si en su momento, por el que pienso que talvez haya sido por que nosotras como mujeres lo hemos permitido.	la discriminación puede ser causada por una combinación de factores como la ignorancia, el miedo, los mecanismos de poder, la influencia cultural y social, y la falta de empatía. Es importante identificar y abordar estas causas para poder trabajar hacia la creación de un ambiente más inclusivo y respetuoso para todas las personas.	por supuesto la equidad de género es un principio fundamental para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género. Por lo tanto, estoy de acuerdo con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 sobre la equidad de género.		Mejora el rendimiento y productividad: Al promover un ambiente laboral inclusivo y diverso, se fomenta la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y productividad de la empresa.		Implementar políticas de igualdad de género en las empresas, como por ejemplo programas de equidad salarial, oportunidades de ascenso y planes de conciliación laboral y familiar.	

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 8									
Edad	44 años	**Tiempo laboral**	7 años	**Cargo Institucional**	Estratega Digital		**Institución**	Pública	
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**		**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**		**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**	
Si cuando recién empecé a trabajar en una institución x, pero me atrevo a decir que depende de nosotras en enfrentarlo y mostrarles que no hay jerarquía entre los dos géneros.		Desde mi perspectiva son los Prejuicios y estereotipos porque Las personas suelen discriminar a otros basándose en prejuicios y estereotipos sobre su raza, género, orientación sexual, religión u otras características.		Si lo estoy, Este artículo establece que se garantizará la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género. Esto es un principio fundamental para promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad ecuatoriana.		Contribuye al bienestar emocional y psicológico de los trabajadores: La discriminación por razones de género puede generar estrés, ansiedad y disminuir la satisfacción laboral de las personas afectadas, lo cual repercute en su bienestar emocional y psicológico.		Fomentar la transparencia en las políticas de remuneración y asegurarse de que no exista discriminación salarial entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo trabajo.	

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 9							
Edad	46 años	**Tiempo laboral**	10 años	**Cargo Institucional**	Periodista	**Institución**	Pública

P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?	**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**	**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**
Si, yo creo que toda mujer ha pasado por estos duros momentos y aún más al ser novatas, pero debemos ser fuertes para enfrentarlos y hacer lo posible para cambiarlo.	La discriminación surge de la falta de respeto, tolerancia y comprensión hacia la diversidad y la igualdad de derechos de todas las personas. Es importante trabajar para identificar y abordar estas causas para crear un ambiente más inclusivo y equitativo.	Claro que sí, estar de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador es estar a favor de la inclusión, la igualdad y el respeto a la diversidad, valores fundamentales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todas las personas.	Promueve la igualdad de oportunidades: Toda persona debe tener las mismas oportunidades de acceder a un trabajo, desarrollarse y crecer profesionalmente, independientemente de su género.	Realizar seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género en la empresa, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y garantizar su efectividad a largo plazo.

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Ficha: SUJETO 10							
Edad	42 años	**Tiempo laboral**	12 años	**Cargo Institucional**	Relaciones Públicas	**Institución**	Pública
P1. ¿Usted ha enfrentado algún tipo de discriminación en su ambiente laboral?		**P2. ¿Cuáles cree usted que son las causas por las que se genera un ambiente discriminatorio?**		**P3. ¿Usted está de acuerdo con lo que garantiza la constitución de la república del Ecuador 2008 art, 11 sobre la equidad de género?**	**P4. ¿Por qué es necesario eliminar la discriminación por razones de género dentro del ambiente laboral?**	**P5. ¿Qué acciones se pueden implementar para mejorar la igualdad de género en el entorno laboral?**	
Si cuando empecé a explorar mi carrera como periodista, es muy difícil atravesar esa línea porque la gente cree que somos incapaces de realizar ciertas tareas que son asignadas a los hombres.		Pensaría que es por Intereses particulares de un grupo dominante que busca mantener su posición privilegiada, como también podría ser Falta de liderazgo y ejemplo por parte de las autoridades responsables de velar por la igualdad y el respeto.		La equidad de género es un principio fundamental para el fortalecimiento de la democracia, ya que garantiza la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la construcción de una sociedad más justa y democrática.	Eliminar la discriminación por razones de género en el ambiente laboral es esencial para promover la igualdad de oportunidades, mejorar el clima laboral, fomentar la diversidad y la innovación, y garantizar el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas.	Desde mi punto de vista estaría muy bien Realizar formaciones y talleres sobre igualdad de género y sensibilización de la diversidad en el lugar de trabajo para concienciar a los empleados y fomentar un entorno inclusivo.	

Fuente: Mujeres Periodistas de Bolívar
Elaboración propia: Camila Guamba; Paula veloz
Fecha: 18 mayo 2024

Focus group aplicada al Consorcio de Abogados "Marcelo Flores y Asociados"

Ficha de Datos del consorcio de Abogados

SUJETO	**CARACTERÌSTICAS**
Profesional Hombre abogado	**Edad:** 42 años **Tiempo laboral:** 7 años **Cargo ocupacional:** Consultor legal **Institución:** Privado
Profesional Mujer abogada	**Edad:** 40 años **Tiempo laboral:** 10 años **Cargo ocupacional:** Abogada corporativo **Institución:** Privada
Profesional Hombre abogado	**Edad:** 45 años **Tiempo laboral:** 8 años **Cargo ocupacional:** Abogado Tributarista **Institución:** Privada
Profesional Mujer abogada	**Edad:** 48 años **Tiempo laboral:**12 años **Cargo ocupacional:** Consultora Legal **Institución:** Privada
Profesional Mujer abogada	**Edad:** 38 años **Tiempo laboral:** 5 años **Cargo ocupacional:** Abogada litigante **Institución:** Privada

El focus group se conformó por 5 profesionales en el área del derecho que son parte del consorcio de Abogados "Marcelo Flores y Asociados**"**

Se mantuvo reunión el 12 de mayo del 2024 para llevar a cabo el conversatorio con expertos en el área del derecho para abordar un tema importante y relevante en nuestra sociedad: la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional en la provincia de Bolívar. Para abrir este debate, nuestro panel está compuesto por

2 hombres y tres mujeres abogados expertos en la materia de las cuales se extrajeron los siguientes puntos de vista.

1. **Pregunta, Profesional abogado 1: ¿Cuáles son las principales formas de discriminación que enfrentan las mujeres periodistas en la provincia Bolívar?**

   Respuesta, Profesional abogada 1: Las mujeres periodistas en Bolívar enfrentan diversas formas de discriminación, incluyendo diferencias salariales, falta de oportunidades de ascenso, acoso sexual y una representación limitada en posiciones de liderazgo dentro de los medios de comunicación.

2. **Pregunta, Profesional Abogada 2**: **¿Cómo impacta la discriminación en la calidad del periodismo en la provincia?**

   Respuesta, **Profesional Abogado 1:** La discriminación reduce la diversidad de voces en el periodismo, lo que puede llevar a una cobertura sesgada de los eventos y una falta de representación en temas que afectan a las mujeres, limitando así la calidad y la integridad del periodismo en general.

3. **Pregunta, Profesional Abogada 3: ¿Existen leyes que protejan a las mujeres periodistas de la discriminación en su trabajo?**
   Respuesta, Profesional Abogado 2: Sí, existen leyes que prohíben la discriminación por razón de género, como la Ley Orgánica del Trabajo, pero su implementación y cumplimiento son a menudo insuficientes, lo que deja a las mujeres periodistas vulnerables.

4. **Pregunta, Profesional Abogado 2: ¿Cuáles son los efectos a largo plazo de la discriminación en la carrera de las mujeres periodistas?**

   Respuesta Profesional Abogada 3: La discriminación puede limitar el desarrollo profesional de las mujeres, reduciendo su acceso a posiciones de liderazgo y a oportunidades formativas, lo que a su vez perpetúa la desigualdad en el campo del periodismo.

5. **Pregunta, Profesional Abogado 2: ¿Qué papel juegan las instituciones educativas en la preparación de los futuros periodistas para combatir la discriminación de género?**

   Respuesta, Profesional Abogada 3: Las instituciones educativas tienen un papel crucial en la formación de una conciencia crítica sobre la igualdad de género, debiendo incluir en sus programas de estudios temas relacionados con el periodismo inclusivo y la equidad de género.

6. **Pregunta, Profesional Abogada 3: ¿Cuáles son las consecuencias para los medios de comunicación que no abordan la discriminación de género en sus redacciones?**

   Respuesta, Profesional Abogado 1: Los medios que ignoran la discriminación de género pueden sufrir repercusiones en su credibilidad y reputación, además de perder talentos valiosos y fallar en captar la atención de audiencias diversas.

7. **Pregunta, Profesional Abogado 2: ¿De qué manera los estereotipos de género influyen en la percepción del trabajo de las mujeres periodistas?**

   Respuesta, Profesional Abogada 1: Los estereotipos de género pueden desvalorizar el trabajo de las mujeres, llevándolas a ser vistas como menos competentes o profesionales en comparación con sus colegas hombres, lo que afecta sus oportunidades laborales y su autoestima.

8. **Pregunta, Profesional Abogada 3: ¿Cómo pueden unirse las mujeres periodistas para enfrentar la discriminación en la provincia?**

   Respuesta, Profesional 1: La creación de redes de apoyo y colectivos de mujeres periodistas puede empoderarlas para compartir experiencias, recursos y estrategias, además de facilitar la creación de un frente común para abogar por la igualdad de derechos y oportunidades.

9. **Pregunta, Profesional Abogado 2: ¿Qué estrategias pueden implementar las organizaciones periodísticas para promover un entorno laboral inclusivo?**

   Respuesta, Profesional Abogada 2: Las organizaciones pueden implementar políticas de igualdad de género, ofrecer capacitación sobre diversidad, establecer protocolos claros para manejar casos de acoso y fomentar una cultura laboral que valore y respete a todos los empleados.

10. **Pregunta, Profesional Abogada 3:** ¿Cuál es el papel de la sociedad civil en la lucha contra la discriminación de género en el periodismo?

    Respuesta, Profesional Abogado 2: La sociedad civil puede desempeñar un papel fundamental al crear conciencia sobre la discriminación de género, alentar la responsabilidad social de los medios y apoyar iniciativas que promuevan la igualdad y la diversidad en la profesión periodística.

Análisis de resultados

La discriminación de la mujer en la sociedad está basada en una variedad de factores, entre los cuales se destacan la situación cultural, el desconocimiento de la ley y la dependencia económica.

En cuanto a la situación cultural, en muchas sociedades existen normas y costumbres arraigadas que perpetúan la desigualdad de género. Estas normas pueden limitar las oportunidades de las mujeres en diversos ámbitos, como el acceso a la educación, al trabajo y a cargos de liderazgo. Además, en algunas culturas se considera aceptable tratar a las mujeres como inferiores o como objetos de propiedad, lo que fomenta la discriminación y la violencia de género.

Por otro lado, el desconocimiento de la ley también contribuye a la discriminación de la mujer. En muchos países, existen leyes y políticas que protegen los derechos de las mujeres y que prohíben la discriminación por motivos de género. Sin embargo, si las mujeres no conocen sus derechos o no saben cómo hacer valerlos, es más probable que sean víctimas de abusos y discriminación.

Finalmente, la dependencia económica es otro factor que contribuye a la discriminación de la mujer. Muchas mujeres dependen económicamente de sus parejas o familias, lo que limita su autonomía y su capacidad de tomar decisiones por sí mismas. Esta dependencia puede hacer que las mujeres toleren situaciones de violencia o discriminación por miedo a perder su sustento económico.

Discusión de Resultados

La presente investigación revela la persistente y multifacética discriminación que enfrentan las mujeres periodistas en el ejercicio de su profesión. A lo largo de nuestras entrevistas, se han identificado patrones claros que demuestran cómo el género influye de manera negativa en las oportunidades laborales, el trato en el entorno de trabajo y la percepción del talento de las mujeres en el periodismo.

Uno de los hallazgos más significativos indica que, a pesar de que las mujeres representan una parte sustancial de la fuerza laboral en el periodismo, su representación en posiciones de liderazgo y toma de decisiones sigue siendo desproporcionadamente baja.

Este fenómeno se puede atribuir a diversas razones, incluyendo estereotipos de género arraigados y la falta de políticas institucionales que promuevan la igualdad de género. Las mujeres a menudo se enfrentan a un techo de cristal que limita su avance profesional, lo cual contrapone la creciente presencia femenina en el sector.

Además, durante nuestro análisis, quedó claro que la violencia de género, tanto en forma física como psicológica, repercute de manera directa en el desempeño y bienestar de las mujeres periodistas. Muchas reportan haber sido objeto de acoso verbal, discriminación por parte de colegas y, en algunos casos, amenazas de violencia. Estas experiencias no solo afectan su salud mental, sino que también inciden en la calidad de su trabajo, llevándolas a la autocensura y, en algunos casos, a abandonar la profesión.

Asimismo, los resultados evidencian que las jornadas laborales de las mujeres son a menudo más extensas, ya que además de sus responsabilidades profesionales deben afrontar las expectativas de roles tradicionales relacionados con la familia y el hogar. Esta doble carga laboral genera un contexto de estrés y agotamiento que

repercute en su desempeño diario y en su capacidad para competir en igualdad de condiciones con sus pares masculinos.

En cuanto a las percepciones sociales, se ha encontrado que, a pesar de su profesionalismo y habilidades, muchas mujeres sienten que su trabajo no es valorado de la misma manera que el de sus colegas hombres. Este fenómeno se traduce en una falta de reconocimiento y oportunidades que, en el largo plazo, alimenta la falta de confianza en su propia capacidad y contribuye a un ciclo de desigualdad.

Es fundamental destacar que, aunque se han realizado avances importantes en la representación de mujeres en medios de comunicación y en la cobertura de temas de género, aún queda un largo camino por recorrer para lograr un entorno laboral más equitativo y respetuoso. Las organizaciones periodísticas pueden desempeñar un papel crucial en este proceso, implementando políticas inclusivas que aborden la discriminación y promuevan un ambiente de trabajo libre de violencia.

En conclusión, la discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional es un fenómeno complejo que se manifiesta en múltiples niveles. Es esencial promover un cambio cultural que no solo desafíe los estereotipos de género, sino que también fomente políticas efectivas de igualdad en el ámbito periodístico. Solo así se podrá construir un campo donde las mujeres periodistas tengan las mismas oportunidades, derechos y reconocimiento que sus colegas masculinos, enriqueciendo de esta forma el panorama de la comunicación.

CAPÌTULO V

PROPUESTA

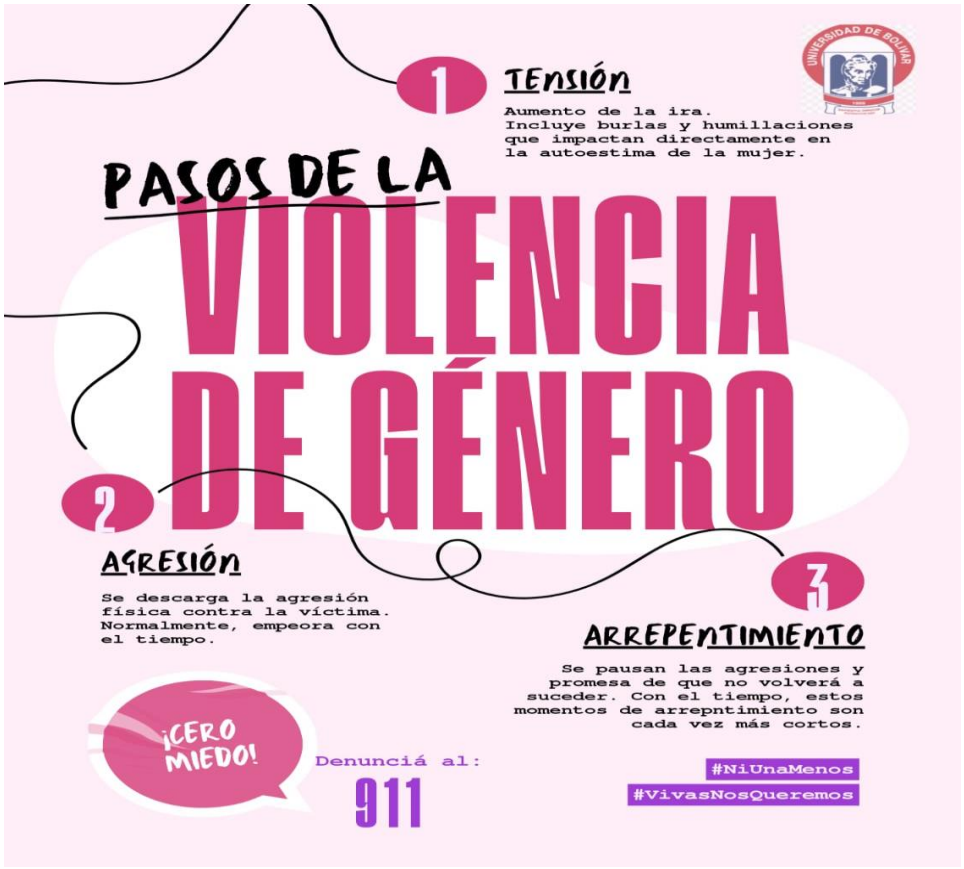
Para mejorar la condición laboral de las mujeres periodistas, es importante implementar acciones comunicacionales que promuevan la equidad de género, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales. A continuación, se presentan algunas propuestas de acciones comunicacionales que podrían contribuir a este objetivo:

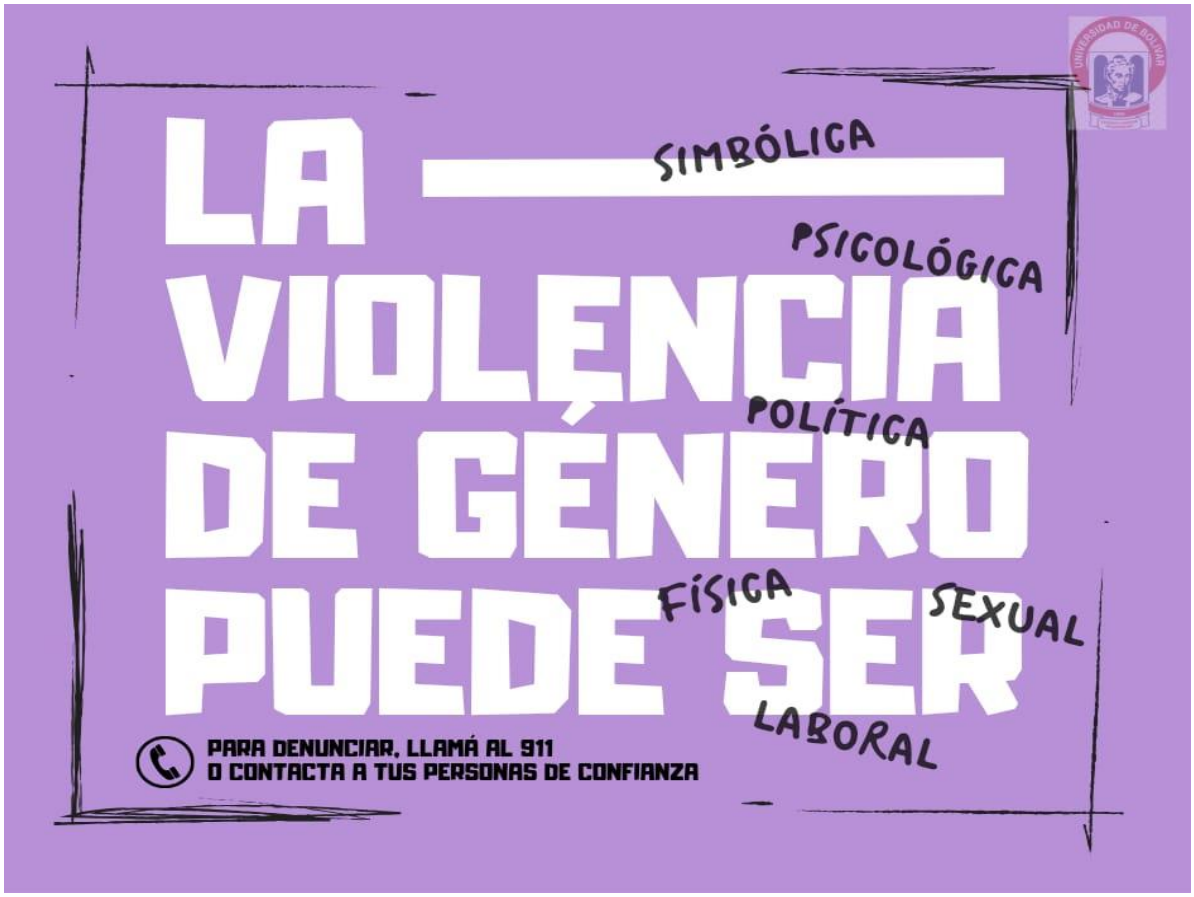
- Campañas de sensibilización y concientización: Organizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito periodístico, destacando los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres periodistas en su carrera profesional. Estas campañas podrían incluir testimonios de mujeres periodistas exitosas, información sobre la brecha salarial de género y recursos para promover un ambiente laboral inclusivo.
- Formación y capacitación: Ofrecer programas de formación y capacitación en habilidades comunicacionales, liderazgo, negociación salarial y conciliación trabajo-familia para mujeres periodistas. Estos programas podrían ser impartidos a través de talleres, seminarios web o cursos en línea, y estar diseñados para empoderar a las mujeres periodistas y fortalecer su posición en el mercado laboral.
- Creación de redes de apoyo: Establecer redes de apoyo y mentoría entre mujeres periodistas, donde puedan compartir experiencias, consejos profesionales y oportunidades de desarrollo laboral. Estas redes podrían facilitar el intercambio de información, la creación de alianzas estratégicas y la construcción de relaciones de colaboración en el sector periodístico.
- Promoción de buenas prácticas laborales: Fomentar la adopción de buenas prácticas laborales en los medios de comunicación, como la implementación de políticas de igualdad de género, la eliminación de sesgos sexistas en la cobertura informativa y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Esto podría lograrse a través

de campañas de sensibilización internas, talleres de capacitación y la implementación de protocolos para prevenir el acoso laboral y sexual.

- Visibilización de casos de éxito: Destacar y visibilizar los logros y contribuciones de mujeres periodistas en los medios de comunicación, a través de reportajes, entrevistas y perfiles que muestren su talento, profesionalismo y dedicación. Estas historias podrían servir como inspiración para otras mujeres que buscan desarrollar una carrera en el periodismo y contribuir a la mejora de su condición laboral.


VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
VISIBILIZAR RELACIONES DE PODER
CONVERSATORIO VIA ZOOM
AFECTA A
Mujeres
Infancias
Personas del colectivo LGBTIQ+
COMUNICARSE AL NÚMERO
099162****


PASOS DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
1
TENSIÓN
Aumento de la ira. Incluye burlas y humillaciones que impactan directamente en la autoestima de la mujer.
2
AGRESIÓN
Se descarga la agresión física contra la víctima. Normalmente, empeora con el tiempo.
3
ARREPENTIMIENTO
Se pausan las agresiones y promesa de que no volverá a suceder. Con el tiempo, estos momentos de arrepntimiento son cada vez más cortos.
¡CERO MIEDO!
Denunciá al:
911
#NiUnaMenos
#VivasNosQueremos


LA VIOLENCIA DE GÉNERO PUEDE SER
SIMBÓLICA
PSICOLÓGICA
POLÍTICA
FÍSICA
SEXUAL
LABORAL
PARA DENUNCIAR, LLAMÁ AL 911
O CONTACTA A TUS PERSONAS DE CONFIANZA

CONCLUSIONES

- La información recabada a las periodistas de la provincia Bolívar mediante las entrevistas aplicadas y el focus group por las estudiantes, ha identificado 10 casos de violencia de género en el ámbito laboral periodístico en la Provincia, por lo tanto llegamos a la conclusión de que existe violencia de género y agresión psicológica hacia la mujer y que los métodos que se utilizan para erradicarla no son suficientes para eliminar la brecha social que existe, como consecuencia, falta de educación y socialización en temas de derecho e igualdad.
- El estudio que se realizó se pudo identificar que, el nivel de apoyo para abordar temas sobre derecho e igualdad de género en el ámbito laboral en la Provincia Bolívar es baja, debido a la falta de información y comunicación que existe sobre los casos de violencia y la poca capacidad de generar campañas de concientización hacia la mujer, Sin embargo, las entidades y los medios tratan de inmiscuir a la mujer en varios ámbitos laborales y sociales.
- Concluimos que para mejorar la condición laboral de las mujeres periodistas es fundamental implementar acciones comunicacionales que promuevan la equidad de género, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales. La sensibilización, la formación, la creación de redes de apoyo, la promoción de buenas prácticas laborales y la visibilización de casos de éxito son algunas de las estrategias que podrían contribuir a este objetivo y promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo para las mujeres en el ámbito periodístico.

RECOMENDACIONES

La discriminación de la mujer periodista en el ejercicio profesional es un problema que se ha mantenido por mucho tiempo en la provincia de Bolívar. Para combatir esta injusticia y promover la igualdad de género en el ejercicio profesional en los medios de comunicación, es importante implementar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda promover la igualdad de género en los medios de comunicación: Es fundamental que las empresas de comunicación en la provincia de Bolívar adopten políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en el ambiente laboral. Esto incluye la implementación de programas de capacitación que sensibilicen a los trabajadores sobre la importancia de la igualdad de género y la eliminación de prácticas discriminatorias hacia las mujeres periodistas.
- Fomentar la participación de las mujeres periodistas en puestos de liderazgo: Es necesario que se promueva la participación activa de las mujeres periodistas en puestos de liderazgo dentro de las empresas de comunicación en la provincia de Bolívar. Esto no solo contribuirá a romper con los estereotipos de género en el ámbito periodístico, sino que también permitirá que las mujeres tengan más oportunidades de crecimiento profesional y toma de decisiones en sus respectivas organizaciones.
- Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de erradicar la discriminación de la mujer periodista: La discriminación de la mujer periodista no solo se da en el ámbito laboral, sino también en la sociedad en general. Por ello, es fundamental sensibilizar a la población sobre la importancia de respetar los derechos y la dignidad de las mujeres periodistas, así como de valorar su contribución al campo de la comunicación. Esto puede lograrse a través de campañas de concientización, eventos educativos y la promoción de una cultura de respeto e igualdad de género en la provincia de Bolívar.

BIBLIOGRAFÌA

Acurio, T. (octubre de 2019). Repositorio de la Universidad Catòlica del Perù. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15689/ACURIO_C%c3%81CERES_COMUNICAR_Y_EDUCAR_EN_IGUALDAD_PARA_PREVENIR_LA_VIOLENCIA_CONTRA_LAS_MUJERES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANDINO, P. (NOVIEMBRE de 2016). Marco Normativo para la Erradicación de todas las Formas de Violencia hacia la Mujer. 18. https://biblioteca-parlamentoandino.janium.net/janium/Referen/marco_mujer.pdf

ANDINO, P. (NOVIEMBRE de 2016). Marco Normativo para la Erradicación de todas las Formas de Violencia hacia la Mujer. 30,31. https://biblioteca-parlamentoandino.janium.net/janium/Referen/marco_mujer.pdf

Arturo, Á. R. (s.f.). blogspot. https://teoriaehistoriaantropologica.blogspot.com/2012/04/levi-strauss-la-estructura-como-modelo.html#:~:text=L%C3%A9vi%2DStrauss%20cree%20que%20la,son%20sist%C3%A9micos%2C%20inconscientes%20y%20universales.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). TITULO II - Derechos Art.11. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

ASAMBLEA NACIONAL, R. D. (5 de febrero de 2018). LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA. En 7. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Becerra, G., & Arreyes, V. (2013). Los medios de comunicación de masas y las noticias como objeto de estudio de la sociología en la perspectiva del constructivismo operativo de Niklas Luhmann. Revista Mad, 49.

Benìtez, E. (Mayo de 2023). Repositorio Corporaciòn Universitaria Minuto de Dios . https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17877/1/T.C_BenitezS%c3%a1nchezEstefan%c3%ada_2023.pdf

C., D. M. (2007 de abril de abril). Scielo. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162007000400004

COMUNICACIÒN, C. D. (22 de NOVIEMBRE de 2023). https://www.consejodecomunicacion.gob.ec/espacio-de-dialogo-mujeres-periodistas-frente-a-la-violencia-y-discriminacion/

Constituciòn de la Repùblica del Ecuador. (2008). Sección octava - Art 33. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constituciòn de la Repùblica del Ecuador. Art. 331. (2008). Concordancias , CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cortès, M., & Miriam, I. (2004). https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cuvillo, A. Á. (2019). El concepto de discriminación y otros conceptos afines . Cielolaboral, 01.

Ecuador, A. N. (16 de Diciembre de 2005). Còdigo del Trabajo. 20,21,22,23,24. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

ECUADOR, A. N. (5 de Febrero de 2018). LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Ecuador, C. N. (2014). https://www.coaliciondemujeresec.com/2023/06/26/construyamos-una-democracia-desde-la-dignidad-la-paz-y-la-libertad/

Freeman, P. (2022). Repositorio de la Universidad Politècnica Saleciana. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23629/1/UPS-CT010135.pdf

García Villanueva, J. -A., Rosa Acosta, A. d.-A., & Castillo. (2012). Violencia: análisis de su conceptualización en jóvenes estudiantes de bachillerato. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de, 499.

Garrido Vergara, L. (2011). HABERMAS Y LA TEORIA DE LA ACCIÓN COMUNICATIVA. Ràzon y Palabra.

Gòmez, L. (2022). Repositorio Universidad Andina Simòn Bolìvar. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9181/1/T4018-MGC-Gomez-Que%20femicidios.pdf

Humanos, C. N. (2012). La Discriminaciòn y el derecho a la no Discriminaciòn . Comisión Nacional de Derecho Humanos.

Isis, S. (22 de 08 de 2023). Tiffin University . Tiffin University : https://global.tiffin.edu/noticias/principales-teorias-de-la-psicologia-social

Leonel, G. S. (23 de 09 de 2023). Diario de Centro America . Diario de Centro America : https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/cuidemos-nuestra-cultura/#:~:text=Cultura%20es%2C%20creencias%2C%20valores%20y,y%20las%20relaciones%20entre%20ellas.

Marcuse, H. (1898-1979). infoamerica. infoamerica: https://www.infoamerica.org/teoria/marcuse1.htm

Miguel, O. M. (1 de Abril de 2016). SCRIBD. https://es.scribd.com/document/306592771/Teoria-Estructuralista-en-Comunicacion

Moretti, M. (Marzo de 2023). Federaciòn Nacional de Periodista del Ecuador. file:///C:/Users/User/Downloads/Investigacion-Mujeres-periodistas-frente-a-las-violencias-y-discriminacion-Estudio-de-caso-sobre-las-labores-periodisticas-en-Ecuador-v4%20(1).pdf

NACIONAL, A. (20 de Febrero de 2019). LEY ORGÀNICA DE COMUNICACIÒN. 15,16. https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ley-Organica-de-Comunicaci%C3%B3n.pdf

NACIONAL, H. (16 de DICIEMBRE de 2005). CÒDIGO DEL TRABAJO. 20,21,22,23,24. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

NACIONAL, H. (16 de Diciembre de 2005). Còdigo gel Trabajo. 20,21,22,23,24,. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

NACIONAL, H. (16 de DICIEMBRE de 2015). CÒDIGO DEL TRABAJO. 62. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

ONU: Asamblea General, D. U. (10 de DICIEMBRE de 1948). DECLARACIÒN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS ONU. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

ORTEGA, A. R. (s.f.). Universidade de coruña. 17. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/5282/ETSA_20-5.pdf

Pablo, S. E. (23 de Agosto de 2023). Enciclopedia Humanidades. Enciclopedia Humanidades: https://humanidades.com/estructuralismo/

Paivio, A. (1981). Campus Virtual -FaHCE. Campus Virtual -FaHCE: https://campus.fahce.unlp.edu.ar/pluginfile.php/236232/course/section/30493/Belinch%C3%B3n%20%C3%8Dgoa%20Rivi%C3%A8re%201992%20-%20El%20concepto%20de%20lenguaje%20-%20Aporte%20de%20Juan%20Daniel%20Wol.pdf

Pogg, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. Università degli Studi di Milano.

Salud, O. M. (23 de Agosto de 2018). OMS. OMS: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender

Saraguro, F., & Veliz, E. (2023). Repositorio de la Universidad Estatal de Bolìvar. https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/5903/1/TESIS%20UEB.pdf

UNLP. (s.f.). Escuela Universitaria de oficios . Escuela Universitaria de oficios: https://unlp.edu.ar/wp-content/uploads/49/27949/75cdf0fdf99be756109acaa75face8b9.pdf

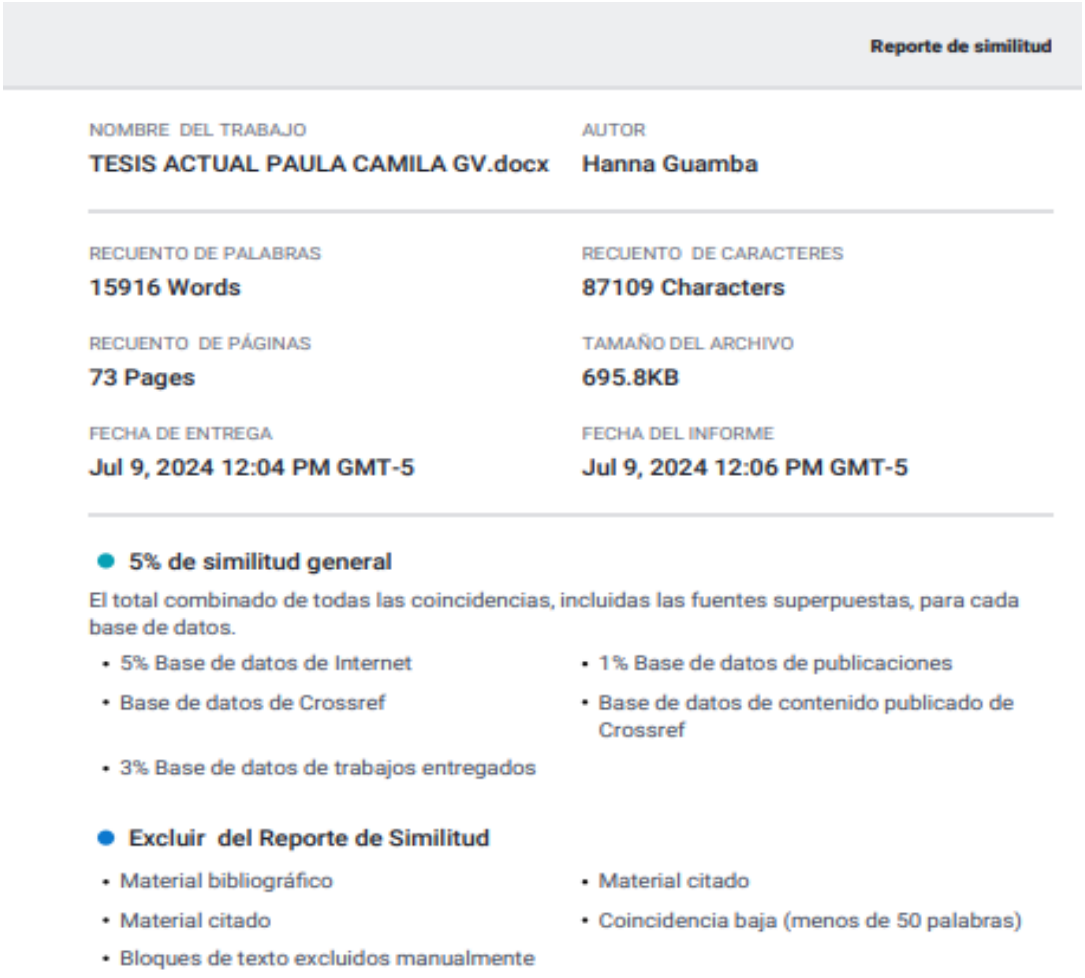
Valencia. (Diciembre de 2016). SCIELO . SCIELO : https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002

València, U. d. (s.f.). https://www.uv.es/~japastor/mitos/b2-5.htm

València, U. d. (s.f.). https://www.uv.es/~japastor/mitos/b2-5.htm

ANEXOS

Gráfico 2. REPORTE TURNITING



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
TESIS ACTUAL PAULA CAMILA GV.docx

AUTOR
Hanna Guamba

RECUENTO DE PALABRAS
15916 Words

RECUENTO DE CARACTERES
87109 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
695.8KB

FECHA DE ENTREGA
Jul 9, 2024 12:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jul 9, 2024 12:06 PM GMT-5

5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 50 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Árbol de problemas

