

MUJERES ECUATORIANAS: ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE QUITO (2013)¹

ECUADORIAN WOMEN: HARASSMENT AND DISCRIMINATION IN THE MEDIA OF QUITO (2013)

Lic. Johanna Andrea Rosales Durán
Departamento de Periodismo
Facultad de Comunicación
Universidad de las Américas (Quito, Ecuador)
jarosales@udlanet.ec

Dr. Daniel Barredo Ibáñez
Departamento de Periodismo
Facultad de Comunicación
Universidad de las Américas (Quito, Ecuador)
daniel.barredo@udla.edu.ec

Resumen

El acoso y la discriminación laboral son dos de los principales problemas de las mujeres en América Latina. En Ecuador, por ejemplo, hay una de las tasas más altas –solo superada por Nicaragua– de mujeres que carecen de ingresos propios. En este artículo hemos realizado una encuesta orientada a las periodistas radicadas en la ciudad de Quito, un grupo estratégico que puede reflejar simbólicamente las carencias del mercado laboral ecuatoriano. Los resultados señalan algunas cifras alarmantes: unas cinco de cada diez mujeres periodistas subrayaban haber sido objeto de burlas sexistas por parte de los colegas hombres en el trabajo y, casi el mismo porcentaje de las encuestadas advertían que en alguna ocasión se les había impedido realizar algún tipo de cobertura por carácter de género. En esta investigación subrayamos una dejadez de varias décadas en el cumplimiento de la equidad laboral, lo que cuestiona cómo pueden aportar las organizaciones periodísticas a plantear soluciones para la violencia, si desde su ejercicio interno se evidencia un alto índice de desigualdad de género, expresada de manera estructural.

Palabras clave: Acoso laboral; discriminación; periodismo ecuatoriano; desigualdad de género

Abstract

Harassment and employment discrimination are two of the main problems of women in Latin America. In Ecuador, for example, there is one of the highest rates - only surpassed by Nicaragua- of

women without their own income. In this article we have made some surveys oriented to rooted journalists in Quito, a strategic group may symbolically reflect the shortcomings of the Ecuadorian labor market.

The results show some alarming figures: a five out of ten women journalists have been emphasized sexist jokes by male colleagues at work and almost the same percentage of respondents warned that at some time had been prevented from making any type of coverage by gender character.

In this research we emphasize a neglect of decades in implementing employment equity, calling into question how they can contribute to some journalistic organizations to propose solutions to violence, if from their internal exercise there is a high level of gender inequality expressed structurally.

Keywords: Mobbing; discrimination; Ecuadorian journalism; gender inequality

Artículo recibido el 10 de diciembre de 2014. Aceptado el 8 de marzo de 2015.

1. Introducción

El acoso² y la discriminación laboral³ son dos de los principales problemas de las mujeres en América Latina: unas seis de cada diez latinoamericanas sufren acoso en los transportes de las capitales más importantes de la región (Reyes, Chouza y Fowks, 2014, 1 de noviembre). Sobre el segundo elemento citado –la discriminación laboral–, hay que resaltar las cifras oficiales, las cuales indican que un 30,4% de las latinoamericanas de zonas urbanas carecían de ingresos, por el 12,3% de los latinoamericanos (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2013, p. 40), si bien en las últimas tres décadas se ha dado un fuerte impulso en la región latinoamericana (Abramo, 2004)⁴. La brecha en la contratación laboral tiene algunas razones tanto económicas, como estructurales; dentro de las económicas, causas como “los costos por maternidad” (Lara, 2007, p. 8), por ejemplo, hacen que los empresarios prefieran contratar a hombres. También existe, en América Latina, una conceptualización patriarcal que se traduce en un imaginario machista incluso en poblaciones estratégicas –como la que representan los estudiantes universitarios

en capitales como Quito, según explican Barredo, Cevallos y Zurbano (2014) – y que establece *techos de cristal* en ámbitos muy representativos de las sociedades latinoamericanas. Además, las mujeres que trabajan en esta región cuentan con un promedio mayor de horas dedicadas semanalmente al empleo (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2013, p. 44), en tanto que la fuente citada considera numerosas tareas vinculadas como el hogar o la atención a la familia e hijos, o incluso la “producción de alimentos” de las mujeres residentes en los entornos rurales. Tanto el acoso como la discriminación, como señala Sanmartín (2004, p. 116), son atentados en contra de la dignidad e integridad personal o colectiva causados por distintos tipos de violencia de género. La discriminación contra la mujer representa un tipo de violencia que ha prevalecido y que es “la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido y la más primaria porque siempre se añade a todas las demás” (Martínez, 1995, p. 103). La discriminación laboral se da de diversas formas, sea a través de una falta de equiparación de los sueldos entre los hombres y las mujeres (Abramo, 2004), o una falta de oportunidades de ascenso laboral, a pesar de tener los mismos méritos entre un sexo y otro. Hay muchos más factores, como la edad, el estado civil, los estudios o la dirección del domicilio (Orlando y Zúñiga, 2000, pp. 65-70). En cuanto al acoso laboral, su explicación es múltiple, por cuanto hay numerosos fenómenos asociados que pueden desencadenarlo; sus formas se extienden física y psicológicamente, y oscilan entre el acoso sexual, el arribismo laboral, la violencia física, hasta incluso por cuestiones más peregrinas como una enemistad o rivalidad personal, según explican Martín y Peña (2011, p. 274). Dejando a un lado su origen diverso, uno de los efectos más visibles que conlleva el acoso laboral es la llamada “intención de abandono del trabajo” (Moreno, Díaz y Garrosa, 2012, p. 126): el empleado, al padecer la agresión laboral, tiende a activar su salida de la organización. Este hecho tiene unas implicaciones económicas muy perjudiciales para la empresa o institución, ya que en el proceso de planeación del abandono la víctima suele adoptar algunas estrategias, como las ausencias calculadas, las bajas médicas o la falta de rendimiento, entre otras (Carvajal y Dávila, 2013). Asimismo, otro factor a tener en cuenta es la “satisfacción laboral”, según Moreno, Díaz y Garrosa (2012, p.

27), en tanto que la agresión psicológica implica en líneas generales un incremento de actitudes negativas que, obviamente, tienen un impacto en aspectos como la productividad o la optimización del tiempo. Los agresores, en una organización, pueden ser fundamentalmente de dos tipos, según describen Farías *et al.* (2012, p. 8): "violencia interna" (cuando procede del personal de la propia organización) y "violencia externa" (cuando se ejerce desde el público que frecuenta la organización). Asimismo, también cabe diferenciar entre el acoso producido por una sola persona – "workplace bullying" – o el acoso ejercido en grupo – "mobbing" –, según puntualizan Martín y Peña (2011, p. 268). La prevalencia del acoso depende estrechamente de valores contextuales; quizá debido a esta particularidad, los promedios de incidencia oscilan entre el 1% y el 84% de diversas poblaciones (González y Delgado, 2013, p. 122).

Hay todavía mucho que avanzar en materia de derechos de igualdad en América Latina, sobre todo si situamos ese concepto en el mismo plano que Delgado (2005), para quien es un término utópico que cabe aterrizar mediante interpretaciones de los códigos jurídicos favorables a esos grupos vulnerables. Hay numerosos estudios que se han publicado en los últimos años en la región bien sobre el acoso, bien sobre la discriminación laboral, como destacan los estudios de Horbath y Gracia (2014) en México; el de Lara (2007) en El Salvador; Garabito (2010) y Galarza, Kogan y Yamada (2011) en el contexto peruano; Pando, Aranda y Olivares (2012) que compararon a Ecuador y Bolivia, o González y Delgado (2013) que examinaron a trabajadores españoles y peruanos. En Colombia, estos temas han despertado el interés de Carvajal y Dávila (2013), Múnera, Sáenz y Cardona (2013). En Argentina, hemos consultado los trabajos de Farías *et al.* (2012) y en Venezuela, el de Orlando y Zúñiga (2000), entre otros.

2. Metodología

En este proyecto hemos empleado una encuesta, orientada a cuantificar tres conjuntos fundamentales de variables:

a) Indicadores destinados a conocer el índice de participación laboral activa de las mujeres y en qué tipo de medios ejercen sus actividades periodísticas.

b) Preguntas que analizaban la presencia de

la mujer en este campo y el índice de empoderamiento y desarrollo laboral.

c) Las condiciones y los tipos de violencia que percibían las mujeres encuestadas en su ejercicio periodístico.

Puesto que no existe un catálogo de profesionales que ejercen en la ciudad de Quito, para aplicar el cuestionario se escogió un muestreo por selección intencionada o por conveniencia; dicho muestreo impide la generalización de los resultados (Casal y Mateu, 2003; Hernández, 2004). Contactamos en total a periodistas de 15 medios de comunicación de Quito, de los cuales únicamente obtuvimos respuestas afirmativas en 8 de ellos. El cuestionario fue tomado en papel durante el primer trimestre del año 2013, y fue responsable de este proceso la Lic. Johanna Rosales (Universidad de las Américas, Ecuador).

Tabla 1. Datos de participación directiva de mujeres en principales medios

Medio de Comunicación	Periodistas	Mujeres	Hombres	Mujeres en cargos directivos
Ecuador TV	11	4	7	0
Gama TV	9	4	5	1
Teleamazonas	14	7	7	0
Radio Quito Universal	10	7	3	3
Radio Pública	10	4	6	2
Radio Colón	12	6	6	1
El Universo	19	11	8	3
El Ciudadano al día	8	3	5	0
Total	93	46	47	10

Fuente: elaboración propia

A pesar de que no hubo apertura por parte de la mayoría de medios, los datos de la figura anterior develan la carencia de mujeres en cargos jerárquicos, algo sobre lo que insistiremos más adelante.

2.1 Descripción de la muestra

En total, se aplicó la encuesta a 196 mujeres periodistas profesionalmente en activo, de edades comprendidas entre los 21 y los 65 años, a quienes se prometió mantener sus datos ocultos para evitar posibles complicaciones laborales. De

las 196 periodistas, el 64.8% trabajaban en medios masivos de la ciudad de Quito, de las cuales el 35,2% (n=69) eran profesionales independientes; un 25,5% (n=50) laboraban en la prensa escrita, mientras que un 19,9% (n=39) ejercían en medios radiales, por el 12,2% (n=24) que se desempeñaba en televisión. De las periodistas encuestadas, solo el 7,1% (n=14) reconocía que su actividad principal estaba vinculada a los cybermedios.

Es importante destacar que los datos obtenidos de los principales medios de comunicación convencionales, según puede observarse en la tabla anterior, no fueron considerados dentro de las estadísticas de la encuesta ya que únicamente se las utilizó como factores complementarios para analizar la presencia de mujeres en cargos de poder, sin embargo son de referencia ya que se refleja la carencia de mujeres directivas en el ámbito periodístico y con esto un problema estructural.

3. Marco Referencial

3.1 El contexto ecuatoriano: machismo vs. reformas gubernamentales

Ecuador tiene una de las tasas más altas –solo superada por Nicaragua– de mujeres que carecen de ingresos propios: el 35% de las ecuatorianas de los entornos rurales, según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2013, p. 40), no poseía entradas económicas en 2010, por el 10% de los ecuatorianos. Esta situación, según el informe citado, se dispara si tenemos en cuenta algunas particularidades, como por ejemplo la edad (cuando la mujer tiene más de sesenta años), o la zona de residencia (más dramática en los entornos rurales que en los urbanos), entre otras. Pero no solo hay un mayor número de ecuatorianas desempleadas, sino que el país andino replica la casuística mencionada atrás para América Latina, aquellas ecuatorianas que sí que tienen trabajo, se emplean un mayor número de horas: una media de 66 horas semanales –según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2013, p. 44) correspondientes a 2010– por las 52 horas de los ecuatorianos. Hay datos especialmente agresivos contra las mujeres ecuatorianas: seis de cada diez, según el INEC (2012), sufren de violencia de género. Gallardo y Ñopo (2009, p. 23) observaron “brechas salariales” que afectan particularmente a

los grupos étnicos ecuatorianos que se alejan del canon dominante, aunque también –si bien menos pronunciadas– se dan entre los sexos. En el mercado laboral ecuatoriano, por ejemplo, al consultar las cifras relativas a la población en edad de trabajar, anotamos que el 73,3% (n=2647906) de los ecuatorianos estaban empleados, por el 47,1% (n=1843759) de las mujeres, según los datos del INEC (2013) correspondientes al mes de septiembre.

La discriminación y el acoso son problemáticas de género que se han tratado de erradicar en el Ecuador, sobre todo en los últimos años, con la activación de múltiples iniciativas ancladas a los ámbitos sociales, culturales, políticos y educativos, entre otros, según hemos expuesto en algunos trabajos complementarios a este (Barredo, Delgado et al., 2014a, 2014b; Delgado, Barredo et al., 2014b, 2015; Barredo, Cevallos y Zurbano, 2014). Estos avances se reflejan en interesantes indicadores, como el hecho de que Ecuador –junto con Bolivia– es uno de los países de América Latina que ha incorporado una vieja aspiración feminista: “la paridad política”, según explican Archenti y Tula (2014, p. 51). Sin embargo, autoras como Arboleda (2011, p. 9) califican estos avances como “insuficientes”. En las siguientes páginas, nos hemos fijado como objetivo principal analizar cuáles son las condiciones laborales y las problemáticas de género y violencia que atravesaban las mujeres periodistas de Quito (Ecuador) en 2013.

Consideramos que la respuesta a este objetivo permitirá obtener un diagnóstico de cuál es la situación que enfrenta un colectivo estratégico, como es el de las mujeres periodistas.

4. Hallazgos

4.1 Condición laboral de la mujer periodista con una perspectiva de género

La violencia de género en el entorno periodístico se evidencia dentro y fuera de las empresas de comunicación convencionales y representa una realidad que pocos han estado dispuestos a analizar, sin embargo nosotros consideramos indispensable identificar factores como la discriminación y el acoso reconocidos como atentados en contra de la dignidad e integridad personal o colectiva.

Hablar de las condiciones laborales en cual-

quier índole implica un análisis sobre el índice de participación activa, cargos jerárquicos en los que se desempeña el grupo de estudio y un acercamiento a los retos laborales del acontecer diario, las relaciones de poder entre superiores y dentro del entorno entre colegas, así como diferencias en la remuneración salarial.

La discriminación, además del "acceso restringido" puede implicar "un pago desigual" (Garavito, 2010, pp. 98-99). En nuestro proyecto, al cuestionar a las mujeres qué roles ocupaban en los medios, obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 2. Cargos que ocupaban en sus medios las periodistas quiteñas (2013)

Cargos periodísticos	Porcentaje %
Coordinadora	13,3
Directora	7,7
Fotógrafa	6,6
Editora	12,2
Presentadora	7,7
Reportera	52,6

Fuete: elaboración propia

Según puede observarse en la tabla anterior, más de la mitad de las encuestadas reconocían que trabajan fundamentalmente como *reporteras*, mientras que los cargos de *coordinadora* y *editora* eran a continuación los más frecuentes. Pero curiosamente, al desagregar los datos en función de los medios de adscripción de las periodistas, percibimos distintos roles profesionales que fluctuaban en función de factores como el empoderamiento femenino.

Tabla 3. Cargos de las periodistas quiteñas en función de sus medios (2013)

Medios	Cargos				
	Reportera	Editadora	Fotógrafa	Directora	Coordinadora
Digital	7,1	0	0	0	0
Televisión	12,2	0	0	0	0
Radio	19,9	0	0	0	0
Prensa	13,3	4,6	0	4,6	0
Independiente	0	7,7	6,6	7,7	13,3

Fuete: elaboración propia

Según confesaron las encuestadas, cuando ejercían como profesionales independientes tenían una mayor posibilidad de participar en cargos directivos: el 7,7% de ese tipo de las periodistas que estaban en ese ámbito nos dijeron que trabajaban como *editoras en medios independientes*, y el mismo porcentaje marcó la opción *directora*. Este consenso entre la falta de mujeres directivas en los medios convencionales resultaba alarmante; la profesión más común de las encuestadas, en las organizaciones periodísticas quiteñas, estaba vinculada a la de *reportera*. Pero a pesar de las cifras anteriores, la promoción a las jerarquías organizacionales no ocupaba un consenso entre las periodistas encuestadas: un 43,9% (n=86) de las mujeres posiblemente aspiraba a alcanzar un puesto directivo en algún medio de comunicación, un 25% (n=49) sí que deseaba dicho puesto directivo, por un 11,2% (n=22) que dijeron que no deseaban un ascenso. Un 19,9% (n=39) de las periodistas encuestadas dejaron en blanco esta opción.

Tabla 4. Nivel de aspiración laboral a cargos directivos

Indicadores	Porcentaje (%)	(N)
Si desea alcanzar un cargo jerárquico	25	49
Posiblemente consideraría un mejor cargo laboral	43,9	86
No está interesada en un cargo directivo	11,2	22
Sin respuesta	19,9	39

Fuete: elaboración propia

Entre los resultados más alarmantes que develó esta investigación identificamos el nivel de acoso que enfrentan las periodistas en su eterno, definido como todo comportamiento abusivo, que incluye gestos, palabras y actitudes que atentan contra la integridad física o psicológica de una persona por su carácter repetitivo o sistemático (Sanmartín, 2004, p. 117).

El acoso está ligado a "la posición de supremacía del hombre" (Gómez, 2013, p.2)⁵. En ese sentido, el 62,2% (n=122) de las encuestadas reconoció haber padecido algún tipo de acoso durante su ejercicio periodístico, mientras que el 37,8% (n=74) marcó la opción contraria. Más de la mitad de las periodistas que habían sufrido acoso trabajaban como profesionales independientes:

Tabla 5. Medios en los que ejercían las periodistas quiteñas encuestadas que habían padecido acoso laboral (2013)

Medios de comunicación	Porcentaje acoso
Profesional independiente	35,2
Prensa	25,5
Radio	1,5
Televisión	0
Digital	0

Fuente: elaboración propia

La prensa, en segundo lugar, era el medio que registraba un mayor porcentaje de encuestadas que sostenían haber padecido acoso laboral, seguido a mucha distancia por la radio. El acoso psicológico en el trabajo, en el caso de Ecuador se estima que puede afectar a un 89,3% de los trabajadores, según un interesante estudio precedente (Pando, Aranda y Olivares, 2012, p. 30). En nuestro caso, el 25,5% de las mujeres encuestadas (n=50) habían sufrido acoso en el trabajo, aunque no especificaron qué tipo de acoso en concreto; el 18,9% (n=37) aseguraban haber padecido acoso psicológico; un 9,2% (n=18) afirmaron haber sido víctimas de un acoso más de carácter político, mientras que el 8,7% (n=17) sostuvieron haber padecido acoso sexual.

Casi cuatro de cada diez encuestadas, esto es, el 39,8% (n=78) atestiguaban que la violencia de género en el ámbito periodístico les parecía un tema *totalmente inaceptable y no abordado*; un 27,6% (n=54) confesaban que la violencia de género en el periodismo les parecía *algo aceptable*; un 18,9% (n=37) opinaban que se trataba de un *tema no abordado* y, por último, un 13,8% (n=27) nos dije-

ron que era un *factor inevitable*. Dentro de los requisitos exigidos para formar parte del mercado laboral, había factores asociados a cada una de las opciones mediáticas; uno de los principales era la edad, la cual "influye de manera decisiva", según también advirtieron Orlando y Zúñiga (2000, p. 65):

Así, por ejemplo, una mujer que se desempeñaba como profesional independiente, encontraba uno de los mayores problemas en el estado civil, ya que probablemente algunos factores relativos a la situación familiar podían restringir el tiempo disponible, sobre todo en esas familias con "jefatura femenina" (Abramo, 2004, p. 234).

Las opciones múltiples (o sea, aquellas que tenían más de un requisito) se incrementaban sobre todo en los medios convencionales, donde además de una buena apariencia física, solía imponerse como criterio de selección el estado civil. Asimismo, un 25,5% (n=50) de las informadoras interrogadas aseguró que las condiciones en las que ejercían el rol de periodistas eran *discriminatorias*, y el mismo porcentaje de encuestadas se decantó por la opción *sexistas*. Un 18,4% (n=36) de las mujeres reconoció que sus condiciones laborales eran *discriminatorias* a la par que *sexistas*, mientras que un 17,9% (n=35) alertó a las autoridades de que su situación laboral podría catalogarse como *peligrosa*. Finalmente, solo el 12,8% (n=25) de las encuestadas afirmó trabajar en condiciones equitativas.

Unas cinco de cada diez mujeres periodistas, el 51,5% (n=101), subrayaban haber sido objeto de burlas sexistas por parte de los colegas hombres en el trabajo y, casi el mismo porcentaje,

Tabla 6. Requisitos exigidos a las periodistas quiteñas encuestadas para formar parte del mercado laboral (2013)

Indicadores	Estado civil		Edad		Apariencia física		Estado civil + edad		Edad + apariencia física		Apariencia física + estado civil		NS/NC	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Profesional independiente	51	26	8	4,1	3	1,5	0	0	0	0	0	0	7	3,6
Prensa	3	1,5	7	3,6	17	8,7	19	9,7	0	0	4	2	0	0
Radio	0	0	0	0	0	0	2	1	20	10,2	17	8,7	0	0
Televisión	2	1	0	0	4	2	0	0	0	0	13	6,6	5	2,6
Digital	5	2,6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,5	8	4,1
Total	61	31,1	15	7,7	24	12,2	21	10,7	20	10,2	35	17,9	20	10,2

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. Secciones en que tendrían a trabajar las periodistas quiteñas encuestadas (2013)

Indicadores (%)	Profesional independiente	Prensa	Radio	Televisión	Digital
Política + cultura	1,5	0	0	0,5	5,6
Social + cultura	1,5	2,6	0	6,6	0
Social + entretenimiento	2,6	0	2,6	1,5	0
Economía	0	0	13,3	0	0
Cultura	0	17,9	0	2,6	0
Entretenimiento	3,1	0	0	0	0
Sociales	11,2	4,6	2,6	0	0
Política	15,3	3,6	1,5	1	1,5

Fuente: elaboración propia

el 52% (n=102) de las encuestadas advertían que en alguna ocasión se les había impedido realizar algún tipo de cobertura por carácter de género. Sin embargo, hemos percibido algunas diferencias en cuanto a las secciones en que tendrían a emplearse las periodistas encuestadas:

Así, por ejemplo, los medios convencionales solían emplear a las mujeres en secciones de una importancia simbólica menor, como la cultural o la económica. Solo cuando las mujeres se empoderaban como profesionales independientes, alcanzaban una mayor frecuencia en el caso de la sección de política.

5. Discusión y conclusiones

Las representaciones simbólicas que se difunden en los medios de comunicación del Ecuador, en muchas ocasiones, pertenecen a una realidad superada ya por los supuestos legislativos y sociales; esta realidad cotidiana no solo afecta por circunstancias socioeconómicas al país andino, sino que en otras regiones supuestamente desarrolladas Ana Jorge Alonso (2004, p. 61) ha percibido un desfase entre la imagen construida por los medios y la situación real de la mujer en esas sociedades. Por supuesto que los factores socioeconómicos inciden en el apuntalamiento de la discriminación y de la inequidad, y dentro de ellos resaltamos las difíciles condiciones de vida de las mujeres periodistas, quienes como apunta Ana Elsy Mendoza reflejan simbólicamente el acontecer de las otras mujeres y, en líneas generales, de la sociedad (ElHeraldo.hn, 2011, 21 de mayo). Estudios previos como el de Gara-

vito (2010, p. 118) han demostrado –en contextos tan cercanos geográfica y culturalmente al de Quito como es el limeño– que ser mujer conlleva un riesgo mayor a “perder el empleo”. Los techos de cristal, además, promueven una probabilidad mayor de percibir un salario menor, y enormes dificultades para el crecimiento laboral de la mujer en las diferentes organizaciones periodísticas. A lo largo del análisis, hemos advertido cómo las mujeres encuestadas que sufrieron acoso tendrían a estar más frecuentemente empoderadas. Pero lejos de utilizar el acoso como un estímulo, el empoderamiento femenino debe ser uno de los referentes para garantizar la equidad social; y es por ello que las instituciones gubernamentales tienen la obligación de activar iniciativas que permitan a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones que sus congéneres masculinos. Es decir, estamos de acuerdo con Delgado (2005) en que es importante activar medidas que frenen la discriminación laboral contra la mujer, un fenómeno persistente en América Latina y, particularmente, en el contexto ecuatoriano. Y animamos, en ese sentido, a que los empresarios o responsables de las organizaciones periodísticas incorporen protocolos para evaluar la percepción de sus trabajadoras. La satisfacción en el entorno laboral evita, por ejemplo la continua “rotación” de los profesionales organizacionales, lo cual redundaría en un ahorro de costes y en una mejor inversión de los recursos (Moreno, Díaz y Garrosa, 2012, p. 132). Lamentablemente, con esta investigación se refleja una dejadez de varias décadas en el cumplimiento de la equidad laboral, lo que cuestiona cómo pueden aportar las organizaciones periodísticas a plantear soluciones para

la violencia, si desde su ejercicio interno se evidencia un alto índice de desigualdad de género, expresada de manera estructural. Nuestros datos señalan las malas condiciones laborales en que se encontraban las periodistas quiteñas encuestadas; casi nueve de cada diez periodistas se quejaban y denunciaban su situación laboral, una cifra bastante elevada que las autoridades, en nuestra opinión, deberían considerar. Paradójicamente, hemos visto cómo muchas de las encuestadas no reconocían la profundidad de la violencia de género, sino que un tercio de las encuestadas adoptaba actitudes machistas impregnadas de un fuerte tradicionalismo.

Podemos concluir que las mujeres periodistas que ejercen en Quito están en desventaja tanto a la hora de ser contratadas, como al ocupar cargos de poder en el medio. Se considera que una de las razones se debe a los residuos machistas y patriarcales que imperan todavía en las estructuras organizacionales, y otra causa podría ser la ausencia de mecanismos de denuncia del acoso y de verificación de la discriminación por parte de las autoridades gubernamentales.

Hay, obviamente, algunas limitaciones en este trabajo, las cuales se deben sobre todo a su carácter exploratorio. En contribuciones futuras, sería muy interesante avanzar en la definición de la situación de la mujer en otros ámbitos igualmente representativos de la sociedad ecuatoriana, como por ejemplo el de las mujeres políticas, las mujeres docentes, el de las investigadoras de universidad, o el de las mujeres empresarias, entre otras. También resultaría de interés replicar técnicas creativas como la descrita por Galarza, Kogan y Yamada (2011, p. 6), quienes enviaron unas hojas de vida con perfiles de género a las mismas ofertas laborales para comprobar la respuesta de sus anunciantes. Sería innovador y revelador, asimismo, repetir las preguntas realizadas en el transcurso de este trabajo a hombres periodistas, tareas las anteriores que nos fijamos en un próximo acontecer académico.

6. Bibliografía

Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), pp. 224 - 235.

Alonso, A. J. (2004). *Mujeres en los medios*, mujeres de los medios. Barcelona: Icaria.

Arboleda, M. (2011). *Cuaderno de Trabajo "Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las mujeres ecuatorianas": marco conceptual, ruta metodológica y estrategia de transversalización*, 2010 - 2014. Quito: Manthra Editores.

Archenti, N. y Tula, M. I. (2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador. *América Latina Hoy*, 66, pp. 47 - 68.

Barredo, D.; Cevallos, M.C. & Zurbano, B. (2014). "El concepto de violencia de género en el imaginario latinoamericano: estudios sobre los universitarios quiteños (2014)". En Suárez, J.C.; Lacalle, R. & Pérez, J.M. (Eds.). *Libro de actas II International Conference Gender and Communication*, pp. 515-530. Madrid: Dykinson.

Barredo, D.; Delgado, M. A. et al. (2014a). El abuso sexual infantil en Manta: un estudio a partir del hospital Rafael Rodríguez Zambrano (2011 - 2014). *Revista de Investigación San Gregorio*, 7, pp. 56 - 64.

Barredo, D.; Delgado, M. A. et al. (2014b). Actitudes y percepciones sobre la violencia de género del personal docente y administrativo y de servicios de Manta: estudio del Colegio 5 de Junio (2014). *Revista de Investigación San Gregorio*, 7, pp. 38-44.

Carvajal, J. G. y Dávila, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), pp. 95 - 106.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista de Epidemiología y Medicina Preventiva*, 1, pp. 3-7.

Delgado, M. P. (2005). La discriminación laboral de la mujer: fundamentos y perspectivas. *Revista Jurídica*. Recuperado de http://www.revista-juridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=24&Itemid=27

Delgado, M. A.; Barredo, D. et al. (2014). Buen Vivir y Cultura. Estudio de una dicotomía. *Revista de Investigación San Gregorio*, 8.

Delgado, M. A.; Barredo, D. et al. (2015). *Tres espacios ecosistémicos para la innovación curricular del Buen Vivir: Institución educativa, Familia y Barrio. Una propuesta a partir de Manta (Ecuador)*. Madrid: McGraw-Hill.

ElHeraldo.hn (2011, 21 de mayo). El periodismo en la mujer es doble responsabilidad. Recuperado de <http://archivo.elheraldo.hn/AI%20Frente/Ediciones/2011/05/22/Noticias/El-periodo>

dismo-en-la-mujer-es-doble-responsabilidad

Farías, A.; Sánchez, J.; Petiti, Y.; Alderete, A. M. y Acevedo, G. (2012). Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la Salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), pp. 7-15.

Galarza, F.; Kogan, L. y Yamada, G. (2011). ¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana? Un análisis experimental. Documento de Discusión, 11/15, pp. 1-38.

Gallardo, L. y Ñopo, H. (2009). *Ethnic and Gender Wage Gaps in Ecuador*. Washington: Inter-American Development Bank.

Garavito, C. (2010). Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú. *Economía*, XXXIII (66), pp. 89-127.

Gómez, A. (2013). *Signos y señales. La percepción de la mujer ante el acoso, abuso y violación sexual*. Bloomington: Palibrio.

González, D. y Delgado, S. (2013). Mobbing en trabajadores españoles y peruanos: un estudio exploratorio con el LIPT-60. *LIBERABIT*, 19(1), pp. 121-131.

Guzmán, V. y Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985 - 2010)*. Santiago de Chile: CEPAL.

Hernández Rodríguez, O. (2004). *Estadística elemental para Ciencias Sociales*. San José: Universidad de Costa Rica.

Horbath, J. E. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIX (45), pp. 465 - 495.

INEC (2012). Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Recuperado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

INEC (2013). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2013/>

Lara, E. (2007). El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación. *Teoría y Praxis*, 10, pp. 5-27.

Martin, B. y Peña, F. (2011). Mobbing, los que denuncian irregularidades y la anulación de la disidencia/descontento como problemas médico-sociales. *Medicina Social*, 6(4), pp.268 - 275.

Martínez, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw-Hill.

Moreno, B.; Díaz, L. y Garrosa, E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), pp. 125 - 135.

Múnera, M.; Sáenz, M. y Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Revista CES MEDICINA*, 27(2), pp. 163 - 175.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2013). *Informe anual 2012. Los bonos en la mira: aporte y carga para las mujeres*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Orlando, M. B. y Zúñiga, G. (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género. *Revista temas de coyuntura*, 41, pp. 59 - 97.

Pando, M.; Aranda, C. y Olivares, D. (2012). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT - PANDO) para Bolivia y Ecuador. *LIBERABIT*, 18(1), pp. 27 - 36.

Reyes, E.; Chouza, P. y Fowks, J. (2014, 1 de noviembre). Boletín al acoso en América Latina. Recuperado de http://internacional.elpais.com/internacional/2014/11/01/actualidad/1414873447_925511.html

Sanmartín, J. (2004). *El laberinto de la violencia*. Barcelona: Ariel.

Notas

- 1 El presente artículo es una adaptación del trabajo de titulación Trabajo periodístico de las mujeres, sus condiciones y acceso laboral en los medios de comunicación de Quito con una perspectiva de género, realizado por Johanna Andrea Rosales Durán, tutorizado por Carmen Alicia Carrera y defendido en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de las Américas en 2013.
- 2 Este fenómeno afecta a diversos ámbitos de la persona, según interpretamos la siguiente definición: "El acoso moral, laboral o sexual se define como todo comportamiento abusivo que incluye gestos, palabras, comportamientos y actitudes que atentan, por su carácter repetitivo o sistemático, contra la integridad física o psicológica de una persona" (Sanmartín, 2004, p. 117).
- 3 Sobre la discriminación laboral, subrayamos la siguiente definición: "Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un

trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción (...)" (Horbath y Gracia, 2014, p. 466).

- 4 Aunque no podemos considerar América Latina como un todo homogéneo, sino que dentro de la región conviven diferentes ritmos, motivados por las diferencias legislativas (Guzmán y Montaña, 2012, p. 28).
- 5 Aunque somos conscientes, de acuerdo con Carvajal y Dávila (2013, p. 97), que acoso sexual y acoso laboral pueden ser dos figuras distintas; en ocasiones, ambos conceptos suelen interrelacionarse.