



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación

Carrera Comunicación

**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN
DE CARÁCTER COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
COMUNICACIÓN:**

PROBLEMA:

ACOSO LABORAL EN EL EJERCICIO PERIODÍSTICO.

CASO. CARAVANA 2022.

AUTORA:

CARTAGENA SILVA ERIKA NAYELY

TUTORA:

MSC. CAMPI CEVALLOS CUMANDÁ FANNY

BABAHOYO, ECUADOR

2022

DEDICATORIA

El presente estudio de caso se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mis padres Juan Cartagena y Juana Silva, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es de orgullo y privilegio ser su hija, son los mejores padres. A mis hermanas y a mis sobrinos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida. A mi novio por recorrer conmigo este camino y tenerme mucha paciencia en los momentos más difíciles y ser motivador y esperanzador. A ellos mi eterno amor y gratitud.

Erika Nayely Cartagena Silva

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a algunas de las personas que me han ayudado a lo largo del proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres que me han apoyado en todo mi estudio de caso, a mi tutora, MCs. Cumandá Campi, por haberme orientado en todos los instantes que necesité sus consejos. Así mismo, deseo expresar mi gratitud a las abogadas Alexandra Silva y Karen Rodriguez, también a las periodistas Diana Romero y Susana Moran por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta indagación.

A todos mis futuros colegas y a mis amigos, en especial a mi mejor amiga Maria de los Angeles Ayala, que me ayudaron de una forma desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

A la Universidad Técnica de Babahoyo por ser la sede de todos los conocimientos adquiridos durante estos años.

Erika Nayely Cartagena Silva

RESUMEN

El presente estudio de caso se ha desarrollado sobre el concepto de acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico. Caso Caravana 2022. Ya que es un tipo de violencia que restringe el ejercicio de sus derechos y perjudica gravemente la calidad de vida de una persona. A pesar de que existen leyes y organismos que sancionan el acoso laboral y sexual, en Ecuador se presta poca atención a este tema.

La metodología utilizada en el presente trabajo es cualitativa y dado que el tema de estudio tiene suficiente fundamentación teórica, se optó por utilizar un diseño no experimental que se aplicaría transversalmente, la técnica que se empleó es la entrevista donde participaron dos periodistas y dos profesionales del área jurídica.

Mediante la conclusión donde se abaracó puntos principales y para esto se utilizó la técnica de entrevista donde obtuvo un análisis con resultados efectivos y gracias a esta técnica de estudio se pudo recabar información importante y necesaria tanto de las profesionales en el área jurídica como de las periodistas, donde se puede concluir que las mujeres periodistas por el simple hecho de ser mujeres son más vulnerables al acoso laboral.

Así también que las personas que llegasen a sufrir algún tipo de acoso laboral en el ejercicio periodístico, donde pueden acudir y ser tomadas en cuenta es en las fundaciones por mencionar algunas Periodistas Sin Cadenas, Fundamedios y Red de Periodistas Libres para que de una u otra manera sus casos no se queden invisibilizados.

Palabras claves:

Acoso laboral, mobbing, acoso sexual, ejercicio periodístico.

Abstract

This case study has been developed on the concept of labor harassment of women in journalism. Case Caravana 2022. Since it is a type of violence that restricts the exercise of their rights and seriously impairs the quality of life of a person. Despite the existence of laws and organizations that sanction labor and sexual harassment, little attention is paid to this issue in Ecuador.

The methodology used in this work is qualitative and since the topic of study has sufficient theoretical basis, it was decided to use a non-experimental design that would be applied transversally, the technique used is the interview with the participation of two journalists and two legal professionals.

By means of the conclusion where the main points were covered and for this the interview technique was used where an analysis was obtained with effective results and thanks to this study technique it was possible to gather important and necessary information from both the professionals in the legal area and the journalists, where it can be concluded that women journalists by the simple fact of being women are more vulnerable to harassment at work.

It can also be concluded that people who suffer some kind of harassment in the journalistic exercise, where they can go and be taken into account is in the foundations such as Periodistas Sin Cadenas, Fundamedios and Red de Periodistas Libres so that in one way or another their cases do not remain invisible.

Key words:

Workplace harassment, mobbing, sexual harassment, journalistic exercise.

Índice

Contextualización

1. Planteamiento del problema	1
2. Justificación	2
3. Objetivo del estudio	3
3.1. General	3
3.2. Específicos	3
4. Línea de investigación	3

Desarrollo

5. Marco conceptual.....	4
5.1. Acoso laboral	4
5.2. Mobbing	5
5.3. Acoso laboral en Ecuador.....	5
5.3.1. Tipos de acoso laboral	7
5.3.2. Acoso sexual	9
5.4. Ejercicio periodístico.....	10
5.5. Radio Caravana.....	11
6. Marco metodológico.....	14
6.1. Diseño de la investigación.....	14
6.2. Enfoque de la investigación	14
6.3. Entrevista	15
7. Resultados.....	16
8. Discusión de resultados.....	18

Conclusiones y Recomendaciones

9. Conclusión	19
10. Recomendación	20

Referencias y Anexos

11. Referencias.....	21
12. Anexos	1

Contextualización

1. Planteamiento del problema

La violencia contra la mujer se manifiesta de diversas formas en todos los ámbitos de su vida. Una de ellas es la sexual, que incluye manifestaciones que van desde las más dramáticas, como la violación, hasta otras que suelen ser invisibles incluso para ellas, como el acoso sexual. Las periodistas tampoco son inmunes a enfrentar actos de acoso sexual fuera del lugar de trabajo o durante el ejercicio de este; aunque esto sucede a diario. Sin embargo, las mujeres no lo ven como acto de violencia, en la mayoría de los casos no se denuncian porque a menudo temen no ser tomadas en cuenta o ser etiquetadas como, aguafiestas.

Por lo tanto, la presente investigación considera que identificar el tipo de acoso laboral, así como emitir comentarios sexistas o producir presión ofensiva y humillante además de generar un efecto intimidante ha tenido como consecuencia prevenir los cambios de personalidad de la víctima, como también la disminución de la cantidad y calidad del trabajo, puesto que, se genera un ambiente laboral desfavorable, así también deteriorar en forma irreversible la salud mental de los trabajadores, hasta llegar al abandono del cargo laboral.

A pesar de existir en el Ecuador una ley penal, constante en el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), que sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, las normas y el sistema penal no facilitan que las víctimas de acoso sexual accedan a la justicia, logrando así que esta violencia permanezca como un acto de carácter privado, sobre el cual el Estado no interviene. Con ello se demuestra que, a través de la impunidad de los atacantes, se envía el metamensaje de que la violencia contra las mujeres periodistas es aceptada o al menos tolerada; perpetuándose en última instancia el sistema de dominación patriarcal.

2. Justificación

El propósito de la presente investigación es abordar el acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico como una problemática que se vive en el país, en donde se considera trascendental investigar las causas principales que se involucran en ese tema como son los elementos psicológicos, sociales y culturales.

Este trabajo es importante y se justifica ya que, permitirá conocer el acoso que fue efectuado a la presentadora deportiva Nadia Manosalvas en el programa “Esto es fútbol”. Asimismo, en el contexto educativo es importante para la Universidad Técnica de Babahoyo, porque le aportará una herramienta de investigación y de trabajo a los profesionales de la Psicología, la Comunicación, entre otras especialidades.

El acoso es un tema que afecta particularmente el trabajo de las mujeres periodistas. La Federación Internacional de Periodistas (FIP) ya lo advirtió en informes donde detallan que la mitad de las mujeres periodistas han sufrido acoso sexual, abuso psicológico, trolling en línea y otras formas de violencia machista mientras trabajan. En el 85% de los casos, las empresas periodísticas no han tomado acciones adecuadas porque ni siquiera tienen una política para contrarrestar este tipo de violencia.

Por tanto, de acuerdo con lo que establece la FIP, las beneficiarias serían las mujeres periodistas porque tendrán una visión clara de la actual situación que presenta el periodismo en el país ya que, según una encuesta realizada por la Fundación Periodistas sin Cadenas, el 17% de las mujeres periodistas encuestadas aseguraron haber sido discriminadas por su condición de género; el 14% habló de acoso sexual y el 24% de acoso laboral. (Erazo , 2022)

El impacto que se pretende lograr es visibilizar el acoso que se produce en el entorno

laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico.

3. Objetivo del estudio

3.1. General

Analizar el acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico, caso Caravana 2022.

3.2. Específicos

- Diagnosticar la situación actual del acoso laboral en el ejercicio periodístico.
- Fundamentar con criterios de autores nacionales e internacionales lo relacionado al acoso laboral a las mujeres periodistas.
- Realizar entrevistas sobre acoso laboral en el ejercicio periodístico.

4. Línea de investigación

Al hablar de acoso laboral hacia la mujer periodista es muy importante resaltar que los espacios laborales en los medios de comunicación siguen siendo lugares de acoso y violencia contra las mujeres en el Ecuador. Este estudio de caso se direcciona con la línea de investigación de la carrera, comunicación, cultura, ambiente y sociedad, y como sub – línea, comunicación y su relación con grupos humanos: género, grupos vulnerables e interculturales.

Desarrollo

5. Marco conceptual

5.1. Acoso laboral

Actualmente el acoso laboral en el contexto organizacional ha sido discutido alrededor del mundo. Antes de sacar posibles conclusiones sobre el tema, es necesario aclarar la terminología. También hay que tener en cuenta que la literatura anglosajona utiliza el término "mobbing". En otros ámbitos, según los estándares de sus respectivos autores, se denomina hostigamiento psicológico, terrorismo psíquico laboral, acoso laboral y hostigamiento laboral. Sin embargo, no importa qué término use, cada uno llega al mismo significado.

El acoso laboral es un riesgo psicosocial que surge en el ámbito de las relaciones interpersonales empresariales y que se ha incrementado significativamente en los últimos años. El resultado es catastrófico no solo para la víctima, sino también para la empresa que sufre una caída significativa en la productividad. (De Miguel Barrado, Prieto, & Jorge , 2016).

El acoso laboral es todo comportamiento atentatorio y es potencialmente lesivo a la dignidad de la persona y puede realizarse en el trabajo, contra cualquiera de las partes de una relación laboral, o entre trabajadores en cualquier momento, es un acto que causa la incapacidad al destinatario, abuso, humillación o deterioro en su situación laboral. Las Reformas al Código de Trabajo (2017). Por consiguiente, entienda que este fenómeno tiene como finalidad provocar *amedrentación*, intimidar emocional e intelectualmente a la víctima, y que en mediano como a largo plazo, deje el trabajo debido a la presión que ejerce el acosador sobre la de que la víctima. (Lalama-Flores & Santamaría-Velasco, 2022).

5.2. Mobbing

Este término apareció por primera vez en el campo de la investigación a mediados de la década de 1960, dado que Konrad Lorenz notó cómo pequeñas especies de animales, estimadas más débiles, se unían para atacar al animal más grande que consideraban una amenaza. (Lorenz, 1971), citado por (Nava, Reyes, Aida, Nava González, & Cobos Floriano, 2020).

El mobbing es una situación que se vive desde años atrás, a pesar de que los tiempos han cambiado y el proceso de daño a la integridad mental lo han disfrazado para protegerse contra las ofensas en todos los ámbitos, pero por más que se intente invisibilizarlas de la relación humana, siempre van a estar presentes. (Dujo López, 2021)

El mobbing se trata de una forma de acoso psicológico, intimidación a una persona en su lugar de labores por parte de su jefe y/o compañeros de trabajo, inimaginable en la sociedad actual, pero que cada vez está más extendida en el mundo laboral, cobrando un precio terrible a nivel psíquico y en la salud física de quienes la padecen. (Suárez García, 2021).

(Salinas-Guayacundo, 2020) El mobbing causa problemas a todo tipo de organizaciones desde el punto de vista de la productividad y del entorno del trabajo. de modo que, (López & González-Trijueque, 2021), menciona que es un peligro psicosocial, y el resultado va más allá de la salud mental y física de la víctima, lo perjudica en la organización y la sociedad. Los tres autores coinciden en que este fenómeno afecta en la producción de las empresas.

5.3. Acoso laboral en Ecuador

En Ecuador, el acoso laboral no existía específicamente en las normas con ese nombre, pero en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 en el artículo 326, numeral 5,

establece que. - “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Con base en la reforma de 2017 al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público, Ecuador reconoce el acoso laboral y establece prohibiciones, sanciones, procedimientos y medidas encaminadas a garantizar los derechos laborales.

(Collantes Velin & Haro Salas, 2022), el ordenamiento constitucional ecuatoriano incluye disposiciones que reconocen los derechos de los trabajadores y brindan un marco administrativo general para establecer la prevención, protección, atención y sanción del acoso laboral. El artículo 33 de la Constitución Política de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho, base económica una responsabilidad social y una fuente de realización personal, además menciona que “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.” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008).

Este precepto constitucional es congruente con lo dispuesto en el artículo 331, presunción legal que 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.” (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 44, literal m expresa que se le prohíbe al empleador "el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión". Así como en el artículo 46, literal j determina que le está prohibido al trabajador "el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa".

(ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2017) En el artículo 172, numeral 8, señala que el trabajador: "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". En consecuencia, en el artículo 173, numeral 4, dice "atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta" (Del Pozo Barrezueta , 2017). Director Del Registro Oficial.

En Ecuador se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral, El 61% de las denuncias son hechas por mujeres. Los casos de acoso laboral o *mobbing* están aumentando cada vez más el país. Estadísticas de 2021 señalan que el Ministerio de Trabajo registra 137 denuncias por acoso laboral (Acosta Eva,2022).

En el estudio *Así hacemos periodismo*, de Chicas Poderosas Ecuador, que busca develar las condiciones en las que trabajan las periodistas en los medios de comunicación. Arroja datos como que el 13 % de las encuestadas ha recibido ofertas laborales o promesas a partir de un acercamiento inadecuado, provocado por un colega hombre en posiciones de jerarquía. La misma encuesta dice que 2 de cada 10 mujeres han sido víctimas de contacto físico no deseado en su trabajo. (Zambrano, 2022)

5.3.1. Tipos de acoso laboral

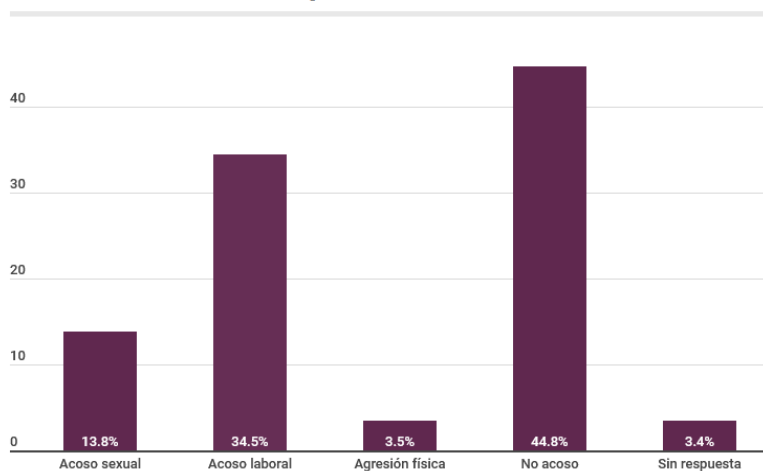
Los tipos de acoso laboral se pueden definir de la siguiente forma, acoso horizontal, se puede decir en otras palabras, que se caracteriza por el hecho de que el acosador y la víctima están al mismo nivel, y las consecuencias psicológicas para la víctima pueden ser devastadoras. El acoso vertical en el lugar de trabajo se denomina así porque se da a un nivel superior a la víctima o a un nivel inferior a esta. Por tanto, existen dos tipos de acoso vertical: descendente

y ascendente. Acoso descendente, ocurre cuando un empleado en un nivel inferior en la jerarquía es acosado psicológicamente por uno o más empleados en un nivel superior en la empresa. Acoso ascendente, Esto sucede cuando un empleado de mayor rango es atacado por uno o más subordinados.

Acoso vertical esto es lo que sucede cuando el atacante es un superior jerárquico del trabajador afectado. Ascendente. Es la forma en que se clasifican las personas en la jerarquía. Los gerentes de su organización son el objetivo de los ataques de una o más personas. Subordinados (esto puede ocurrir si no conocen la empresa y los trabajadores no aceptan su forma de trabajar, o si alguien es ascendido y un excompañero no acepta su nueva jerarquía). Horizontal. Aparece entre compañeros del mismo nivel (puede ser envidia, celos en particular). (Morales Ramírez, 2016).

La Fundación Periodistas Sin Cadenas encuestó a 29 mujeres periodistas sobre la situación y las proyecciones del oficio en las provincias de Santo Domingo, Loja, Chimborazo y Esmeraldas, que incluyó preguntas sobre las violencias que han sufrido. De ellas, 10 comunicadoras (34.48%) aseguraron haber sido víctima de acoso laboral; 4 (13.79%) fueron víctimas alguna vez de acoso sexual; y una de ellas (3.45%) fue víctima de una agresión física. (Romero, 2022)

**Diferentes tipos de acoso
a mujeres periodistas
en cuatro provincias de Ecuador**



5.3.2. Acoso sexual

El acoso sexual en el lugar de trabajo ocurre en organizaciones de todo el mundo y, si bien este fenómeno es antiguo, las percepciones sociales y legales de este tipo de acoso son relativamente nuevas, al igual que el estudio. (Camacho-Ramírez, 2018). Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que el acoso sexual es una de las muchas formas de violencia de género, las mujeres pueden hacer frente. Sin embargo, es normalizada e invisibilizada este tipo de acoso. (Manjarrez Peñúñur, 2018)

Por su parte, (Henry, 2016) señala que el acoso y la agresión sexual se dividen en tres categorías. 1) Acoso verbal. Estos incluyen sonidos de besos, llanto, burlas, burlas sexuales, preguntas sobre la vida social y sexual, forma de vestir, partes del cuerpo y comentarios sobre la apariencia. 2) El acoso no verbal incluye miradas, lenguaje no verbal y gestos no deseados. 3) El acoso físico es un comportamiento destructivo como el contacto innecesario, empujar, pararse o inclinarse para acercarse de manera morbosa o insinuada, poner la mano en el hombro, tirar del cabello o acariciar las nalgas.

Acoso sexual, se caracteriza por comportamientos como acoso verbal, acoso físico, exhibicionismo, lenguaje desagradable, apariencia obscena y contacto sexual. El episodio es corto, fingiendo ser halagador y susurrando al oído, pero el comportamiento desaparece entre la multitud. Los insultos verbales y físicos que insinúan la sexualidad son situaciones desagradables que sufren las personas. (Gaytan Sánchez, 2007).

(Preciado S. & Franco Ch., 2013), El acoso sexual es visto como un acto repetitivo destinado a satisfacer a quien lo practica y es claramente indeseable para quien lo recibe, provocando emociones hostiles e intimidatorias, humillación o poder establecer relaciones que crean abuso y afectan a los trabajadores y sus trabajos o relaciones sociales. El abuso de poder

puede ser una de las causas para que se genere el acoso sexual dentro de una empresa. Estos son casos que actualmente no son denunciados por parte de la víctima ya que tienen miedo a represalias e incluso los agresores tienen la costumbre de hacer esto a los trabajadores dado que se aprovechan del cargo que ocupa.

(Organización Mundial de Salud, 2021), define al acoso sexual como: “cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

(UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2017), manifiesta al acoso sexual como cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que no es solicitada o no deseada por la persona que la experimenta y tiene la intención o el efecto de causar daño a la integridad física o psicológica de otros. Existen muchas maneras de identificar un acoso sexual, esos actos son indeseables ya que estos van en contra del sujeto afectado y provoca deterioro, ante las leyes son atentados en contra de las personas.

5.4. Ejercicio periodístico

Hablar de periodismo es enfrentarse a sus verdades. Muchos lo consideran arrogancia y soberbia, pues si bien las actividades profesionales de un periodista tienen gran influencia en la sociedad, éste no debe alejarse de la crítica, sin embargo, lo que más existe es un deseo de autocritica y énfasis en resaltar, lo que a menudo conduce a dificultades legales y éticas. (Barragán Solís, 2007). Por su parte (Eloy Martínez , 2022), menciona que el periodismo no es un espectáculo de circo, sino una herramienta de pensamiento y creación para ayudar a los demás en su eterna lucha por una vida más digna y más injusta.

(Romero Puga, 2015) expresa que el periodismo es solicitar, recopilar, registrar, investigar, sintetizar, redactar, seleccionar, editar, imprimir, difundir, publicar o divulgar cualquier información, noticia, idea, imagen u opinión de interés general, entendiéndose como actividades periodísticas su difusión a través de los medios.

El periodismo es parte del entorno comunicativo por naturaleza, pero rara vez se reconoce como un arma poderosa en la nueva era. (Guzmán Cordero , 2016). Es así como Ryszard Kapuscinski, uno de los más destacados periodistas del mundo, usó una metáfora: “El trabajo de los periodistas no consiste en pisar las cucarachas, sino en prender la luz, para que la gente vea cómo las cucarachas corren a ocultarse”. (Ancalle Gutierrez & Laura Yupa, 2015).

La (Samper, 2020) define al ejercicio periodístico en el campo de las ciencias de la comunicación como una actividad sistemática que consiste en la recopilación de información con el claro propósito de su publicación por parte de los medios de comunicación. En otras palabras, es un oficio o profesión que tiene como finalidad clara la búsqueda de noticias e información de interés y mantener informadas a las personas de lo que ocurre a su alrededor.

El periodismo surgió de la necesidad de saber lo que pasaba a nuestro alrededor. El periodismo se conoce como una actividad que explora, selecciona y procesa la información más relevante para facilitar su comprensión. (ROS, 2021).

5.5. Radio Caravana

Mario Canessa fundó Radio Caravana. Actualmente Grupo Caravana engloba a Radio Diblu y Caravana Televisión. Radio Caravana es una emisora ecuatoriana en la frecuencia 750 AM desde Guayaquil en vivo. Es una de las principales estaciones de Ecuador y transmite partidos de fútbol en vivo, programas deportivos y noticias. Además, la emisora ofrece una amplia variedad

de programas acompañados por populares presentadores locales que le mantienen de buen humor durante todo el día. (Radio Caravana, 2022).

Eslogan:	"La estrella del dial"
Idioma:	Español.
Formato:	Noticias, Deportes.
Primera emisión:	21 de julio de 1985
Propietario:	Grupo Caravana

Caso Caravana 2022

Un video se hizo viral en redes sociales el 13 de febrero con un extracto del programa *Esto es Fútbol*, transmitido por Youtube. En el episodio se ve cómo Mario Canessa, periodista deportivo, fundador de Grupo Caravana, participa en el programa como invitado, junto a otros seis periodistas deportivos y a la presentadora Nadia Manosalvas.

–¿Qué hace para estar usted tan buena? –dice Mario Canessa a Nadia Manosalvas.

–¿Tan buena? Tan buena gente – responde Nadia, con incomodidad

Canessa le responde

– No, yo soy directo – y repite

– ¿Qué hace para estar usted tan buena?

Roberto Bonafont, periodista deportivo interrumpe y dice

–Pregunte otra vez doctor por qué no se escuchó acá.

– ¿Qué hace usted para estar tan buena? –reitera Canessa, quien además de ser empresario mediático, fue ex Ministro de Defensa del gobierno de Lucio Gutiérrez.

Nadia Manosalvas intenta modificar dos veces el comentario, pero el resto de periodistas que participan del programa ríen alentando a Canessa. Entre ellos están Carlos Víctor Morales, Andrés Guschmer y Diego Arcos quien dice:

–No la acosen así por favor– después de compartir las risas de sus compañeros.

Por su parte Ufredo Borbor le indica a Canessa que se preparé un “prostadero” refiriéndose a un suplemento para estimular la potencia sexual, mientras todos los periodistas ríen, menos la presentadora Nadia Manosalvas. (Erazo Viviana,2022).

6. Marco metodológico

6.1. Diseño de la investigación.

En la presente investigación dado que el objetivo del estudio será analizar el acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico, caso Caravana 2022, se recurrió a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico suficiente, se procedió a realizar una investigación tipo descriptiva para conocer a detalle la forma del acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico, caso Caravana 2022.

El método que se utilizará es el analítico ya que mediante el mismo se desprende el método científico, se lo utiliza en las ciencias sociales y sirve para diagnosticar los problemas y la generación de la hipótesis que permiten obtener los resultados.

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

6.2. Enfoque de la investigación

El presente trabajo será diseñado bajo el planteamiento metodológico de enfoque cualitativo, puesto que éste es el que mejor se adapta a las características y necesidades de la investigación.

Hernández S., Fernández C. y Baptista L., (2014) Deducen que “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. El resultado final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo”.

Del enfoque cualitativo se tomará la técnica de entrevistas para analizar el acoso laboral hacia la mujer en el ejercicio periodístico, caso Caravana 2022.

6.3. Entrevista

La entrevista se define como “una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos. (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013).

Se optó por utilizar esta técnica de investigación ya que es la manera más factible para obtener la opinión de dos profesionales en el área jurídica, además es importante la versión de dos mujeres periodistas, puesto que mediante sus aportes se podrá tener un enfoque realista sobre el entorno laboral de la periodista actualmente.

7. Resultados

Para la obtención del análisis se recurrió a realizar una entrevista a dos profesionales en el área jurídica mediante la cual se discutió, cuáles son las leyes que puede recurrir una persona que sufre acoso laboral, también cual será el procedimiento legal a llevar a cabo, incluso que recomendaciones darían ellas como intérpretes de las leyes a las personas que son víctimas de acoso laboral, además se entrevistó a dos mujeres periodistas y con ellas se dialogó temas tales como, si creen que las periodistas son más vulnerables al acoso laboral, sobre los casos que se quedan invisibilizados y en consecuencia como ejercientes de la profesión que recomendaciones darían a las víctimas.

Antes de profundizar en los resultados obtenidos, se debe mencionar que se consideró a la periodista Nadia Manosalva, vinculada al caso Caravana 2022 quien por cuestiones sean personales o de veto, expresó que no puede hablar sobre el tema del acoso laboral, aunque las preguntas eran direccionadas al tema mas no al caso, ella se negó a dar cualquier tipo de información. Quizás ella a su momento se atreva hablar porque cada mujer procesa de distinta manera y si lo dice o no en un futuro ya es decisión de ella y como sociedad o como alguien externo no se puede obligar a nadie hablar de una situación muy complicada que pudo haber sido para ella, lo cual hay que respetar.

Las entrevistas fueron fundamentales porque mediante estas se pudo obtener datos muy importantes acerca del acoso laboral que se da en el ámbito organizacional, donde se menciona algunos de los procedimientos legales y recomendaciones, los cuales pueden ser utilizados ante cualesquiera circunstancias o problemáticas que se les presenten dentro del entorno laboral.

Mediante la entrevista a las profesionales en el área jurídica Alexandra Silva y Karen Rodríguez se tuvo como resultado que las mujeres son más vulnerables al acoso laboral por el

simple hecho de ser mujeres y por temas de las desigualdades sociales y discriminaciones empezando por el poco acceso a empleos a todo esto y más se enfrentan las mujeres ya que dentro del campo laboral se puede percibir casos de acoso sexual, salarios o remuneraciones diferenciadas, conductas machistas y sexistas, hostilidad lo que demuestra el mantenimiento de una estructura social que aun minimiza al género femenino.

Además, mencionan que existen varias vías para denunciar. Una de las opciones es ante la Unidad de Administración de Talento Humano, otra es denunciar al agresor o agresora ante el Ministerio de Trabajo mediante la página web salvaguardando la identidad del denunciante, y también se puede presentar una denuncia escrita ante el Ministerio de trabajo la misma es recomendable que sea redactada por su abogado de confianza.

Por otro lado, de acuerdo con las entrevistas realizadas a las periodistas Susana Moran y Diana Romero se puede decir que las mujeres si son más vulnerables al acoso laboral en el ejercicio periodístico porque se vive en una sociedad muy violenta respecto a las mujeres, de alguna manera están expuestas a la violencia sexual o la violencia en general, ese tipo de agresiones son muy comunes en programas deportivos, programas televisivos ya que pasan como una broma, que se subestiman, porque se descalifican como agresión si no que pasan como un chiste, cuando en realidad son comportamientos machistas, agresivos y violentos incluso, hacia las mujeres periodistas.

Así también se llegó a la determinación que estas agresiones a las mujeres periodistas no solo ocurren en las grandes ciudades, haciendo referencia al caso Caravana que fue uno de los que más se conoció porque salió a la luz pública, sino también en ciudades más pequeñas las que están en la periferia donde ocurren casos horribles de agresiones e incluso que traspasan la barrera de acoso sexual verbal transformándose en una especie de acoso y acceso físico.

8. Discusión de resultados

Por medio de la entrevista a dos mujeres que ejercen el periodismo y a dos profesionales en el área jurídica se pudo recolectar información muy importante que ayudó a tener un enfoque claro, se obtuvo como primer resultado que totalmente son más vulnerables las mujeres sean periodistas, abogadas, doctoras, en cualquier contexto o profesión van a ser víctimas de acoso porque se vive en una sociedad muy violenta, lo que permite ver que hay mucha desprotección hacia las mujeres y entonces sería muy meritorio que las empresas periodísticas en general puedan establecer políticas al interior de cada una para que estas situaciones cuando se produzcan, las personas que se sientan afectadas puedan hacer su respectiva denuncia en condiciones de seguridad, anonimato y de total protección.

Aunque hay leyes e instituciones que castigan el acoso laboral y que recomiendan denunciar, acudir a los mecanismos judiciales correspondientes, sin embargo hay casos que quedan invisibilizados por varias razones, la primera porque existe una especie de tabú sobre este tema en relación al ejercicio periodístico, porque no toda persona que pasa por algún tipo de agresión esta lista para hablar o está dispuesta a contar lo que le ha pasado ya que es muy difícil, pero la ventaja que ahora tienen las mujeres a diferencia de otras generaciones es que hay más información al respecto y también pueden tomar como referencia las experiencias vividas de otras mujeres acosadas en el ejercicio del periodismo.

Conclusiones y Recomendaciones

9. Conclusión

Al momento de realizar la revisión de los fundamentos teóricos del presente estudio de caso, se pudo obtener información relevante para la investigación, la cual ayudó a lograr el propósito del objetivo propuesto y permitió indagar sobre el acoso laboral en el ejercicio periodístico.

Mediante la utilización de la técnica de entrevista se obtuvo un análisis con resultados efectivos, gracias a esta técnica de estudio se pudo recabar información importante y necesaria tanto de las profesionales en el área jurídica como de las periodistas, donde se puede concluir que las mujeres periodistas por el simple hecho de ser mujeres son más vulnerables al acoso laboral.

Así también que hay leyes y entidades que sancionan el acoso laboral, pero, aunque esto exista es probable que no se castigue al acosador porque aquí en Ecuador no existen las garantías para que las leyes se cumplan eficientemente, las personas que llegasen a sufrir algún tipo de acoso laboral en el ejercicio periodístico, donde pueden acudir y ser tomadas en cuenta es en las fundaciones por mencionar algunas: Periodistas Sin Cadenas, Fundamedios y Red de Periodistas Libres, para que de una u otra manera sus casos no se queden invisibilizados.

Muchos casos quedan ocultos por la decisión de las mismas víctimas, algunas porque no saben o no entienden que actos están catalogados como acoso sexual en el ámbito laboral y ellas lo justifican diciendo que son bromas y los descalifican como tal a esos actos. Otras a pesar de saber que están sufriendo acoso laboral prefieren callar porque se sienten desprotegidas o no se sienten listas para enunciarse como víctimas ya que se vive en una sociedad muy cruel donde en vez de ayudar a la persona afectada, la critican, la humillan, inclusive la señalan como la culpable de lo que está pasando.

10. Recomendación

Se sugiere no descuidar la atención del tema acerca del acoso laboral y utilizar este trabajo como iniciativa para realizar investigaciones sobre acoso laboral en el ejercicio periodístico.

A las mujeres periodistas que sufran algún tipo de acoso laboral, no intimidarse, no callar ni guardar nada, denunciar y hacerlo público para que las demás personas sepan que el entorno de trabajo en esa empresa de comunicación es destructivo.

Solicitar asesoramiento legal a un experto para reclamar los daños y perjuicios causados por el acoso laboral y protegerte de los ataques a tu dignidad.

Implementar medidas preventivas dentro de la organización para prevenir, reducir o evitar la ocurrencia de conductas perjudiciales como los tipos de acoso laboral para las personas y organizaciones.

Las instituciones públicas y privadas deben brindar un ambiente de respeto a sus colaboradores para evitar conflictos y sanciones por las denuncias de los afectados a las instancias legales.

Referencias y Anexos

11. Referencias

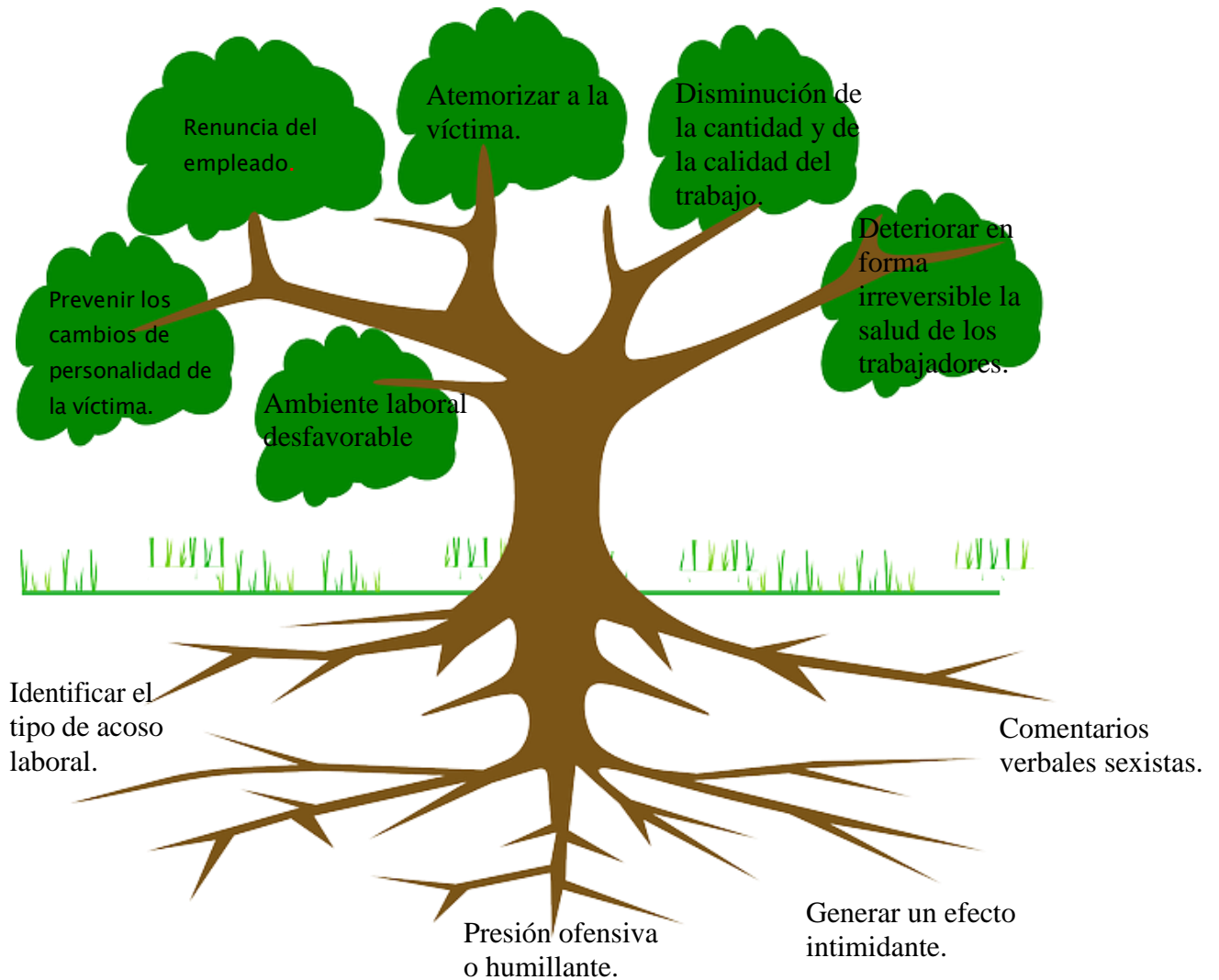
- Del Pozo Barrezueta , H. (30 de 10 de 2017). *Business Solutions Asesores Empresariales*. Obtenido de Business Solutions Asesores Empresariales: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.businesssolutions.ec/pdf/Boletin_LOSEP.pdf
- Acosta, E. (2022, 19 enero). *En Ecuador se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral: ¿qué es? y ¿cómo denunciarlo?* Metro Ecuador. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://www.metroecuador.com.ec/noticias/2022/01/19/en-ecuador-se-registran-hasta-26-denuncias-mensuales-por-acoso-laboral-que-es-y-como-denunciarlo/>
- Ancalle Gutierrez, J., & Laura Yupa, W. (2015). *REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD SAN AGUSTÍN DE ARECUA*. Obtenido de REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD SAN AGUSTÍN DE ARECUA: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2128/CCangujd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL*.
- Barragán Solís, A. (2007). Ética del periodista: formación y práctica. *Reencuentro*(49), 37-42. doi:0188-168X
- Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. *Dilemas: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social*, 11(3), 562-579. doi:2178-2792
- Collantes Velin, L., & Haro Salas, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*.
- Constitución Política de la República del Ecuador. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*.
- De Miguel Barrado, V., Prieto, B., & Jorge , M. (2016). El acoso laboral como factor

- determinante en la productividad empresarial: El caso. *PERSPECTIVAS*(38), 25–44.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). Margarita. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162–167.
- Dujo López, V. (2021). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=289320>
- Eloy Martínez, T. (2022). Periodismo y narración: desafíos para el siglo XXI. En T. Eloy Martínez, *CUADERNOS DE LITERATURA: NUEVOS Y PELIGROSOS: CULTURA, LITERATURA Y MEDIOS EN AMÉRICA LATINA* (págs. 115–123).
- Erazo, V. (15 de 02 de 2022). *WAMBRA MEDIO COMUNITARIO*. Obtenido de WAMBRA MEDIO COMUNITARIO: <https://wambra.ec/esto-futbol-no-esto-es-acoso/>
- Gaytan Sánchez, P. (2007). El acoso sexual en lugares públicos: un estudio desde la Grounded Theory. *El Cotidiano*, 22(143), 5–17.
- Guzmán Cordero, V. (2016). *REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE CUENCA*. Obtenido de REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE CUENCA : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23980/1/tesis.pdf>
- Henry, H. M. (16 de 11 de 2016). *Springer Link*. Obtenido de Springer Link: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12119-016-9393-7>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, D. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lalama-Flores, M., & Santamaría-Velasco, J. (2022). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331446>
- López, V., & González-Trijueque, D. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32(1), 11–21. doi:<https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- Manjarrez Peñúñur, A. (2018). Periodistas sonorenses en resistencia ante el acoso sexual. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, V(48), 327–357.
- Morales Ramírez, M. (2016). APROXIMACIÓN AL ACOSO LABORAL DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLIV(147), 71–98.
- Nava, M., Reyes, E., Aida, Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadoras de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32. doi:10.22198/rys2020/32/1306
- Organización Mundial de Salud. (08 de 03 de 2021). *Organización Mundial de Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

- Preciado S., M., & Franco Ch., S. (2013). HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN TRABAJADORES DE VIGILANCIA DE UNA EMPRESA ELECTRÓNICA. *e-Gnosis*, 11, 1-17.
- Radio Caravana. (2022). *RADIO – ECUADOR*. Obtenido de RADIO – ECUADOR: <https://radio-ecuador.com/caravana>
- Romero, D. (2022, 15 marzo). *Las mujeres periodistas en Ecuador enfrentan acoso, sexismo y descalificaciones*. Periodistas sin cadenas. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://www.periodistassincadenas.org/las-mujeres-periodistas-en-ecuador-enfrentan-sexismo-descalificaciones-y-acoso/>
- Romero Puga, J. C. (12 de 11 de 2015). *LETRAS LIBRES*. Obtenido de <https://letraslibres.com/revista-espana/quien-es-un-periodista-que-es-un-periodista/>
- ROS, L. (18 de 07 de 2021). *LA VANGUARDIA*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20201026/484239114555/cual-es-la-funcion-del-periodismo.html>
- Salinas-Guayacundo, W. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista EAM*(88), 189-205. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>
- Samper, D. (31 de 07 de 2020). *UNIVERSIDAD LATINA DE COTA RICA*. Obtenido de UNIVERSIDAD LATINA DE COTA RICA: <https://www.ulatina.ac.cr/blog/qu%C3%A9-es-el-periodismo-y-como-se-clasifica>
- Suárez García, S. (2021). El mobbing en el sector turístico ¿realidad o ficción? *Dialnet*, 41-52.
- UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO. (03 de 2017). *UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID*. Obtenido de UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Guia_digital_UCM_25Sept2017.pdf
- Zambrano, J. (2022, 6 abril). *Las mujeres en los medios somos lo que quieren ver*. Indómita – Periodismo feminista latinoamericano. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://indomita.media/mujeres-medios-machismo-acoso/>

12. Anexos

Árbol del problema (Causas y Efectos)



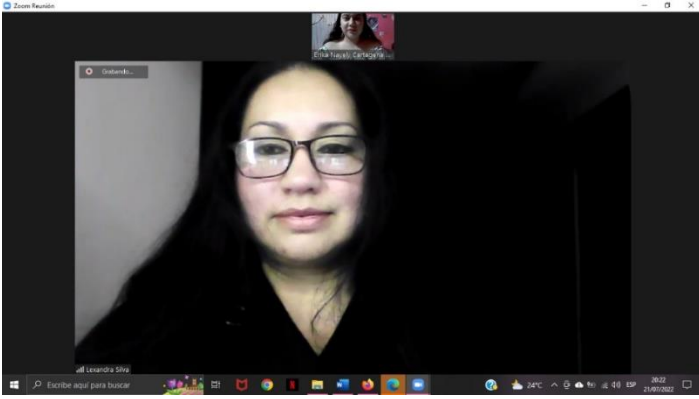


Figura 1 Entrevista a la abogada Alexandra Silva.



Figura 2 Entrevista a la abogada Alexandra Silva.

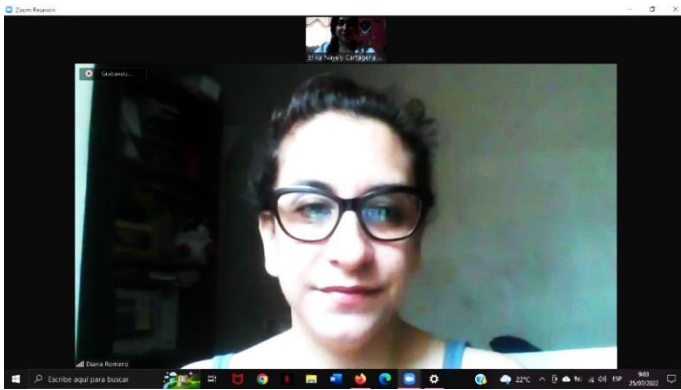


Figura 3 Entrevista a periodista Diana Romero.



Figura 4 Entrevista a periodista Diana Romero.



Figura 5 Entrevista a periodista Susana Moran.



Figura 6 Entrevista a periodista Susana Moran.



Figura 7 Entrevista a la abogada Karen Rodriguez.



Figura 8 Entrevista a la abogada Karen Rodriguez

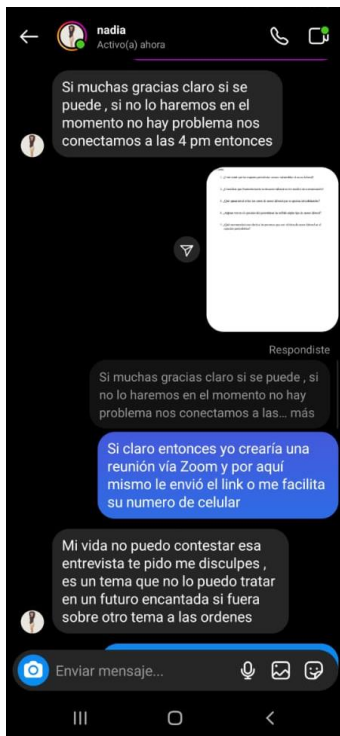


Figura 9 conversaciòn con periodista Nadia Manosalva

Preguntas Para Profesionales En El Área Jurídica

Entrevistadas:

Alexandra Silva abogada de libre ejercicio.

Karen Rodriguez abogada de libre ejercicio y maneja temas penales (delitos sexuales y violencia intrafamiliar y de género), y derecho de familia.

1. ¿A qué leyes puede recurrir una persona que sufre acoso laboral?

Alexandra Silva: Bueno primero la persona que sufre acoso laboral puede recurrir ante el Ministerio de Trabajo con una denuncia, debe tener muy bien identificado el acoso laboral, este debe ser reiterativo caso contrario se trataría de un llamado de atención.

Karen Rodriguez: en específico si hablamos de acoso laboral tendríamos que centrarnos en que tipo es porque el código laboral manifiesta el acoso laboral, pero de una forma muy general, entonces por eso también tenemos ciertas normas que son de tipo penal en las cuales ya se sanciona el acoso laboral sexual, ya que aquí prácticamente se constituye como un delito y se sanciona con 1 a 5 años de prisión según lo que establece el 166 del código orgánico integral

penal.

2. ¿Cuál sería el proceso legal a seguir si una persona sufre acoso laboral?

Alexandra Silva: La ley establece diferentes formas de denuncias para evadir el acoso laboral. Denunciar al agresor o agresora ante la Unidad de Administración de Talento Humano o ante la máxima autoridad o delegado, cuando un superior, compañero o compañera de trabajo comete actos de acoso, La Unidad de Talento Humano deberá recibir las denuncias, recopilar la información y emitir una resolución.

- Otra vía es denunciar al agresor o agresora ante el Ministerio de Trabajo mediante la página web salvaguardando la identidad del denunciante.

También se puede presentar una denuncia escrita ante el Ministerio de trabajo la misma es recomendable que sea redactada por su abogado de confianza.

Karen Rodriguez: Va hacer siempre respecto al tipo de acoso que se está sufriendo, pueda darse que sea dentro del ámbito laboral y tenga que intervenir el Ministerio de Trabajo mediante el acuerdo ministerial 2020-244 y el establecerá sanciones en caso de que se compruebe el acoso laboral que estas sanciones serían más administrativas, ahora si se lo realiza a través de la ley orgánica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, aquí es algo más directo respecto de la víctima, que tiene que acudir al lugar y solicitar medidas de protección, y en este caso las victimas acudirían a las juntas peatonales de protección de derechos y solicitarían órdenes de alejamiento, una boleta de auxilio en contra de la persona agresora y en caso de ya un acoso sexual va y denuncia directamente a la fiscalía para que ahí ya sea tratado como un delito.

3. ¿Cree usted que las autoridades deberían difundir, o dar a conocer a la sociedad que es el acoso laboral con la finalidad de precautelar su prevención o romper el silencio y poder denunciar este hecho?

Alexandra Silva: Bueno como parte de las medidas para mejorar esta situación, el Estado publicó el acuerdo ministerial 2020-244 que expide el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Este documento explica cómo las Unidades de Talento Humano deben actuar en ese tipo de casos.

Karen Rodriguez: yo creo que se debe partir desde la educación hacia las mujeres en temas de derechos, porque siempre la brecha de desigualdad enfoca a las mujeres, y una vez que las mujeres conozcan sus derechos puedan tomar ciertas medidas y más que todo deberían ser las mismas empresas quienes realicen promociones de los derechos entonces en los cuales fortalezcan eso en las mujeres y que ahí vallan identificando cuales son las violencias y de ahí va a partir el tema de que puede hacer.

4. **¿Según su experiencia general cree que las mujeres somos más vulnerables al acoso laboral?**

Alexandra Silva: Si pienso que si, por el mismo hecho de ser mujer.

Desde la época de la prehistoria la mujer ha desempeñado diferentes roles, se destacó el matriarcado, en donde la mujer era dirigente de su comunidad y tomaba decisiones.

En la actualidad la mujer además de seguir siendo la encargada del cuidado de la casa y de los hijos combina estas actividades con el trabajo. Sin embargo, históricamente se demuestra que la mujer ha sido víctima de la discriminación y exclusión dentro de una sociedad jerarquizada, y pese a los avances de los derechos dentro de las normas jurídicas establecidas orientados a romper la violencia estructural, está aún se encuentra arraigada en la sociedad. Dentro del campo laboral se percibe casos de acoso sexual, salarios o remuneraciones diferenciadas, conductas machistas y sexistas, hostilidad, lo que demuestra el mantenimiento de una

estructura social que aún minimiza al género femenino.

Karen Rodriguez: en mi pensar si por las desigualdades sociales que enfrentan las mujeres, entonces sabemos que hay una brecha desigualdad empezando por el acceso a un empleo de ahí el tema salarial y esto nos sigue manteniendo en sometimiento y esta situación no nos va a permitir desnaturalizar la violencia, entonces yo te diría que sí que las mujeres por una situación de discriminación a nivel de sus derechos y en todo ámbito y sobre todo en el aspecto laboral son más vulnerables.

5. ¿Qué recomendaciones daría a las personas que son víctimas de acoso laboral?

Alexandra Silva: A las personas que sufren este tipo de acoso sugiero que no se callen, que no se aíslen, informar a los superiores, recurrir a los expertos y que denuncien ante las autoridades competentes sobre este hecho que tiene un comportamiento de persecución de carácter psicológico, los cuales tienen por objetivo provocar un daño deliberado a un compañero de trabajo, con consecuencias no sólo para su salud física y mental, sino también para el entorno donde se encuentra inserto.

Karen Rodriguez: La recomendación que les daría es que continuar en un entorno donde se sufre acoso laboral o sexual nunca es la opción y no es justificativo quizás el tema de que hago y si me quedo sin trabajo, muchas dudas que vienen en ese momento, pero al seguir ahí estamos prácticamente permitiendo con nosotras si no con las varias otras personas o mujeres que puedan pasar por ese entorno y por eso se debe denunciar, presentar una queja ante el ministerio de trabajo.

Preguntas Para Periodistas

Entrevistadas:

Periodista Diana Romero con 15 años de experiencia y trabaja aproximadamente hace un año en la fundación periodistas sin cadenas y es la encargada del área de monitoreo de agresiones contra periodistas, además hace periodismo independiente, realiza investigaciones de temas de género, masculinidades, feminismo y derechos de las poblaciones GLBTI.

Periodista Susana Moran presidenta de la fundación Periodistas Sin Cadenas y periodista de la revista digital Plan V.

1. ¿Cree usted que las mujeres periodistas somos vulnerables al acoso laboral?

Diana Romero: Si, somos vulnerables al acoso laboral, y hablando lo que sucedió con caso Caravana ese suceso nos ayudó para ilustrar que ese tipo de agresiones son muy comunes en programas deportivos, programas televisivos ya que pasan como una broma, que se subestiman, porque se descalifican como agresión si no que pasan como un chiste, cuando en realidad son comportamientos machistas, agresivos y violentos incluso, hacia las mujeres periodistas.

Susana Moran: Si totalmente las mujeres sean periodistas, abogadas, doctoras, en cualquier contexto o profesión van hacer víctimas de acoso porque vivimos en una sociedad muy violenta respecto a las mujeres y en general a todos los sectores vulnerables de alguna manera estamos expuestos a la violencia sexual o la violencia en general, entonces evidentemente como mujeres en el ámbito periodístico también estamos expuestas al acoso.

2. ¿Considera que frecuentemente se da acoso laboral en los medios de comunicación?

Diana Romero: Si, y estas agresiones a las mujeres periodistas no solo ocurren en las grandes ciudades, haciendo referencia al caso Caravana si no también en ciudades más pequeñas las que

están en la periferia donde ocurren casos horribles de agresiones muy feas e incluso que traspasan la barrera de acoso sexual verbal transformándose en una especie de acoso y acceso físico.

Susana Moran: Es un tema poco explorado en el país, pero es necesario tocarlo a fondo y para decir si en todos los medios de comunicación existe acoso laboral creo que todavía hay estudios insuficientes para hacer una aseveración de ese tipo, sin embargo, creo que si es frecuente que ocurran casos dentro de medios de comunicación ya que el periodismo no está por fuera de la sociedad en que vivimos y esta sociedad es generalmente muy violenta y más hacia las mujeres entonces se puede decir que si pueden ocurrir estos casos como el caso Caravana que fue uno de los que más se conoció.

3. ¿Qué opina usted sobre los casos de acoso laboral que se quedan invisibilizados?

Diana Romero: Me parece que es muy injusto, ya que al ser invisibilizados es abrirle la puerta a la impunidad, a que esto no reciba una sanción y no solo una sanción judicial si no también una social, que la gente sepa que estas cosas pasan, para que puedan hacerse un criterio por eso es muy importante que se sepa, que se conozca, pero sobre todo se debe respetar los tiempos de las víctimas, porque no toda persona que pasa por algún tipo de agresión esta lista para hablar o está dispuesta a contar lo que le ha pasado ya que es muy difícil en algunos casos enunciarse como víctima de violencia.

Susana Moran: creo que quedan invisibilizados por varias razones la primera porque existe una especie de tabú sobre este tema en relación al ejercicio periodístico y esto es paradójico porque muchas mujeres y medios trabajan en temas de violencia sexual en general, denuncian casos que han convulsionado mucho en la sociedad, pero creo que nos hace por una parte reflexionar más sobre el oficio y sobre el lugar en el que trabajamos y pensar que estas prácticas se están dando y

no le damos la seriedad y atención necesaria y la ventaja que ahora tenemos como mujeres a diferencia de otras generaciones es que nosotros tenemos más información al respecto y podemos ver experiencias.

4. ¿Alguna vez en el ejercicio del periodismo ha sufrido algún tipo de acoso laboral y cuál fue su reacción?

Diana Romero: Comenzando a trabajar en el diario el Telégrafo, había un compañero que todo el tiempo me miraba el trasero y yo varias veces lo agarre mirándome hasta que una de esas me vire enojada y le dije ya pues hasta que hora me vas a ver, porque me sentía ya vulnerada, él era el típico morbosito de oficina, era un tipo que te violaba con la mirada ósea una cosa agresiva horrorosa, que él te miraba y tú te sentías sucia, ese señor no debería trabajar rodeado de mujeres jamás, ya que tiene una aptitud acosadora muy fuerte, es muy duro, muy difícil reaccionar y enunciar como persona agredida ya que es una situación que te paraliza de entrada y no sabes que hacer pero creo yo que es importante reaccionar siempre.

Susana Moran: si evidentemente estuve en una situación hace unos 10 años y haciendo retrospectiva me eh dado cuenta que en ese entonces yo no sabía que eso era acoso laboral, no tenía idea que estaba pasando por una situación de acoso y conversando en la actualidad con mis compañeras y ex compañeras coincidimos que en algún momento por lo menos una vez en nuestra vida si vivimos una experiencia de acoso sexual o laboral dentro de los medios de comunicación y que muchas veces no reaccionamos.

5. ¿Qué recomendaciones daría a las personas que son víctima de acoso laboral en el ejercicio periodístico?

Diana Romero: Lo que yo recomendaría es interponer la denuncia correspondiente y acudir a los mecanismos judiciales recomendados, pero es probable que no pase nada porque siento que

aquí en Ecuador no existen las garantías para que las leyes se cumplan eficientemente, además de eso también recomiendo acudir a las organizaciones como Periodistas Sin Cadenas, Fundamedios y la Red de Periodistas Libres, ya que entre todas las personas que las conformamos tratamos de unirnos y no competir, y así articular un solo brazo para dar a conocer a la gente que existen mecanismos y lugares donde puedan acudir para que cuenten estas cosas que están pasando.

Susana Moran: yo recomendaría denunciar, a pesar que dentro de los medios de comunicación no hay protocolos en los cuales las víctimas se puedan apalancar para hacer ese tipo de denuncias, es una situación todavía de mucha desprotección hacia las mujeres y entonces sería muy meritorio que las empresas periodísticas en general puedan establecer políticas al interior de cada una para que estas situaciones cuando se produzcan pues las personas que se sientan afectadas puedan hacer su respectiva denuncia en condiciones de seguridad, anonimato y de total protección.