#ASÍ HACEMOS PERIODISMO

INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES DE MUJERES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

CHICASPODEROSAS
ECUADOR

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
ILDIS

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES-ILDIS)
ECUADOR/CHICAS PODEROSAS ECUADOR

Cita: Arévalo, L, Chicaiza, E, González, I &Yepez, M. (2020). Así hacemos periodismo. Condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación en Ecuador.Quito: Chicas Poderosas Ecuador y FES-Ildis.

Autoras
Isabel González R. - Lisette Arévalo. - Margarita Yépez. - Elena Chicaiza

Coordinado por
Gustavo Endara

Investigación
Isabel González R. - Lisette Arévalo

Análisis de datos
Margarita Yépez - Elena Chicaiza

Diseño e Ilustración
Pepa Ilustradora - Andrea Tafur

Comunicación y difusión
Marta Viveros - Thalíe Ponce

En cooperación con
FES-Ildis Ecuador

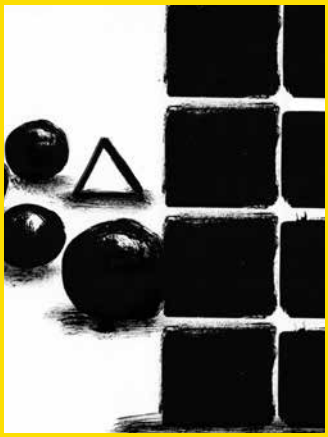
Agradecimientos
Belén Arce, Gia Castello, Brenda Sciepura, Mariana Santos, Gabriela Montalvo, Alejandra Santillana, Gustavo Endara, participantes de los grupos focales y entrevistas.

ISBN
978-9978-94-214-7

Primera edición: noviembre de 2020

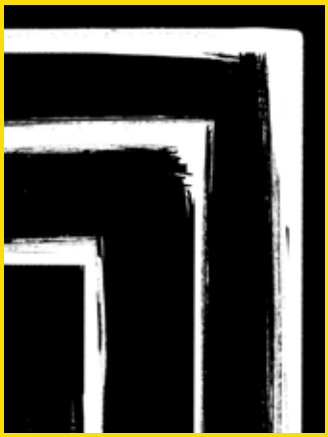
ÍNDICE

05 Resumen Ejecutivo



08 Contexto: Ecuador y los medios de comunicación

10 Planteamiento del problema



12 Nota metodológica

14/38 Hallazgos: Así Hacemos Periodismo

39 Recomendaciones

42 Anexos

Perfil demográfico 15

Tema 1:
Precarización laboral 19

Tema 2:
Falta de representatividad 24

Tema 3:
Crecimiento laboral en espacios masculinizados 27

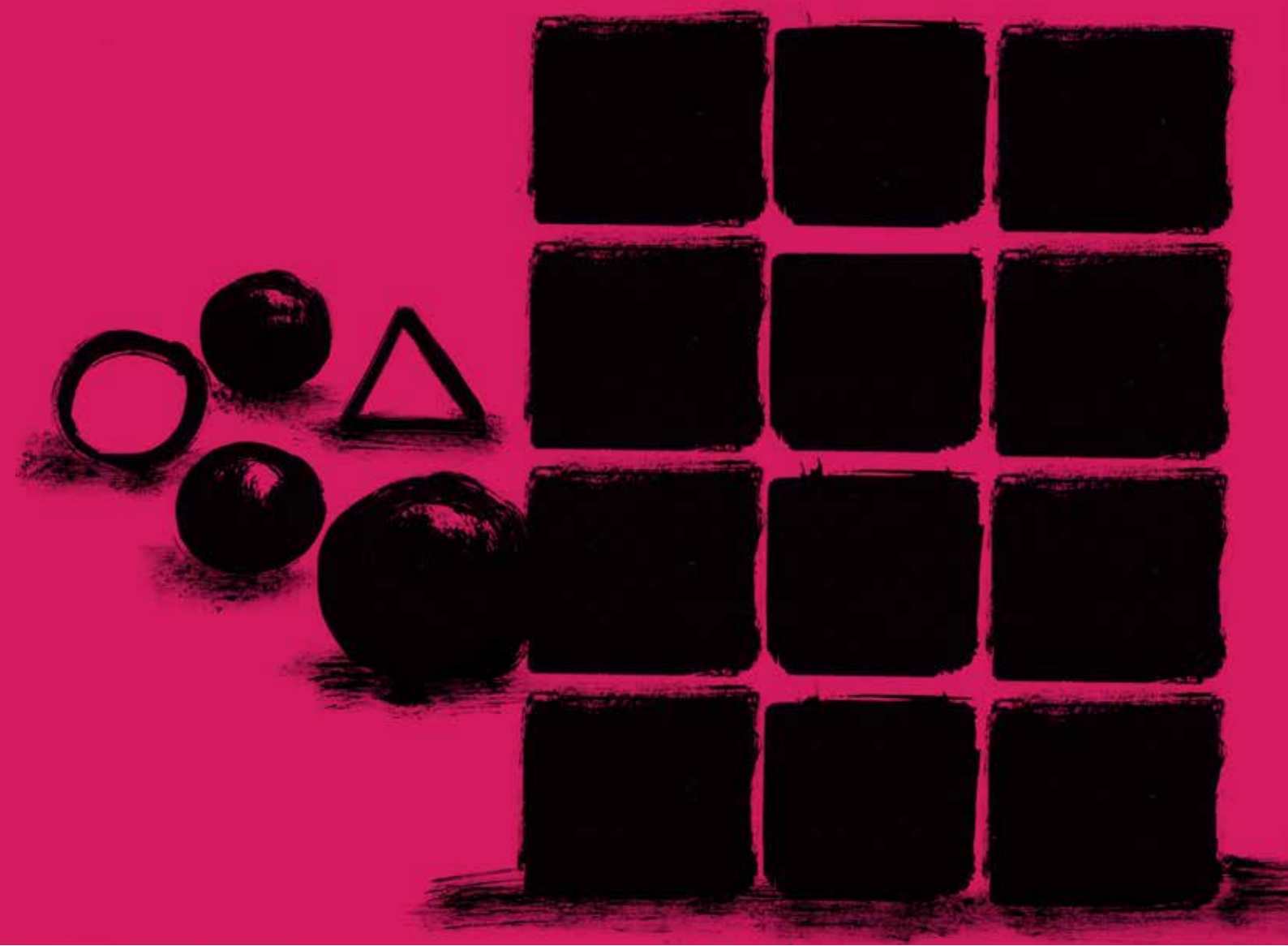
Tema 4:
Ser madre y periodista 32

Tema 5:
Construir espacios libres de violencia 35

RESUMEN EJECUTIVO

Las nuevas tecnologías han transformado el periodismo en todo el mundo. Son infinitas las formas en que podemos comunicar la información: desde medios digitales hasta la realidad virtual. Y aunque esto nos permite explorar nuestra creatividad, hay algo que no se ve: cuánto nos cuesta a les periodistas producir esa información.

Durante las dos últimas décadas en Latinoamérica y específicamente en Ecuador, los cambios en la producción de la información han traído despidos, sobrecarga y flexibilización laboral. A esto se suman otros retos como la falta de acceso a la información, cambios en los marcos regulatorios, las estructuras verticales de los medios, la inmediatez, las diferencias de género y la ética periodística. Sin embargo, Ecuador cuenta con pocos estudios que evalúen las condiciones laborales de quienes ejercemos el periodismo en el país. Y son mucho menos los que identifican las desigualdades y la violencia que viven las mujeres y las personas de las disidencias sexuales.



A través de la investigación “Así hacemos periodismo”queríamos construir un panorama sobre las condiciones laborales de las mujeres y personas de las disidencias sexuales en los medios de comunicación de nuestro país y contestar: ¿Qué tipos de riesgos y diferencias marcan nuestro oficio? ¿A qué barreras nos enfrentamos para avanzar en nuestra carrera? ¿Cómo construimos entornos laborales seguros y justos?

Para lograrlo realizamos una encuesta digital dirigida a mujeres, personas LGBTIQ+ y hombres, que fue respondida por **236 personas**. De ellas, **63% eran mujeres, 31% hombres y 6% de la comunidad LGBTIQ+**, de los cuales **50% tienen entre 26 y 35 años.** Además, **87% respondieron desde ciudades principales** como Quito, Guayaquil y Cuenca. Dividimos el análisis de los resultados de la encuesta, los grupos focales y las entrevistas en cinco temas principales: precariedad laboral, falta de representatividad, crecimiento laboral en espacios masculinizados, ser madre y periodista, y espacios libres de violencia. Según nuestra encuesta encontramos que:

1.

El periodismo en Ecuador se ejerce en condiciones precarias y de flexibilización laboral ya que les periodistas se enfrentan a horas extendidas de trabajo, pagos injustos, falta de beneficios de seguridad social. Según los datos de la encuesta —sin importar el género— trabajan más de 40 horas semanales, incluidos quienes tienen contratos a medio tiempo. Las personas entre 26 y 45 años son las que más tiempo dedican a su ejercicio profesional.

Y una tercera parte necesita más de un trabajo para pagar sus cuentas, por lo que es cada vez más común el trabajo freelance sin remuneraciones extra o beneficios de ley.

Todas estas circunstancias son peores para las mujeres quienes hacen más trabajo por un salario menor en comparación con sus colegas varones.

Esta precariedad, además, se ha profundizado durante la pandemia por la Covid-19 debido al incremento de las tareas de cuidado, y a que se ha priorizado mantener a hombres en los cargos
y contratos freelance.

2.

Falta representatividad de personas de orientación sexual y origen étnico diverso tanto en los entornos laborales como en la cobertura periodística. Los datos permiten establecer que las redacciones son espacios marcados por la heteronorma y los estereotipos no solo de género sino también con respecto al origen étnico. Las personas trans y las personas indígenas no tienen un lugar en los medios de comunicación tradicionales, mientras que las personas negras son apenas una cuota. La exclusión es visible en procesos de selección pero comienza incluso antes, en los espacios académicos. Esta falta de representatividad influye en la cobertura sesgada y estereotipada desde una mirada racista, andocentrista y cisgénero. Como consecuencia, la mayoría de estas personas optan por ejercicios periodísticos autogestivos y comunitarios que no llegan a ser sostenibles ni justamente remunerados. Uno de los principales factores que encontramos es cómo la edad influye tanto en la percepción que se tiene de las mujeres como en el trabajo que pueden realizar. Las mujeres jóvenes que hacen pasantías se ven expuestas a afectaciones en su salud física y mental como consecuencia de la presión y demanda ejercida por sus jefes —varones y mujeres. Esto incluso ocurre en medios pequeños que se han posicionado como defensores de los derechos humanos y de las mujeres por su tipo de coberturas.

3.

Las mujeres se enfrentan a espacios laborales y gremiales masculinizados. Los roles y estereotipos de género están presentes en los procesos de selección, en su relación con colegas, fuentes y directivos de medios, y espacios asociativos —liderados usualmente por hombres. Sus oportunidades de crecimiento laboral, vienen en forma de asignación de mayores responsabilidades y la participación en toma de decisiones. El acceso a capacitaciones es considerado por ellas como un factor clave para avanzar en su carrera profesional. En cuanto a los espacios gremiales, todavía es difícil que las mujeres los integren activamente. Según la muestra, son los hombres quienes pertenecen mayoritariamente, aunque algunas mujeres han logrado abrirse camino hasta llegar a las dirigencias de algunas asociaciones y federaciones en Ecuador. Las nuevas generaciones tendrían interés de pertenecer a un gremio que incorpore la igualdad de género en su agenda.

4.

Ser madre podría convertirse en un obstáculo para las mujeres periodistas por la falta de políticas sobre maternidad en los medios de comunicación. Las mujeres periodistas se enfrentan a discriminación ya que se cuestiona su capacidad laboral por el hecho de ser madres. Es muy común que se considere la maternidad como un factor determinante antes de contratar o promover a una mujer: les preguntan si piensan ser madres en entrevistas de trabajo. Estos comportamientos alimentan la idea de que la maternidad es un obstáculo en la carrera profesional. Por ello, muchas mujeres periodistas prefieren no tener hijes para mantenerse vigentes en el oficio y no enfrentarse a esta discriminación. Finalmente, encontramos que las mujeres periodistas que sí son madres sacrifican o rechazan ofertas laborales o viajes y no siempre reciben permisos de maternidad.

5.

Construir espacios libres de violencia es urgente ya que el acoso está presente en diferentes momentos de la carrera de las mujeres periodistas. Estas violencias provienen de colegas hombres en posiciones superiores o similares, funcionaries del servicio público y la audiencia. El acoso comienza con bromas que son normalizadas y que dependen de la edad y la posición laboral. Las periodistas jóvenes son un blanco más fácil ya que los editores o directivos se aprovechan de su posición de poder. Entre algunas experiencias compartidas de acoso están tocamientos indeseados, comentarios sobre su aspecto, presentarse fuera de sus casas sin ser invitades, solicitudes de favores sexuales a cambio de promociones, entre otros. Sin embargo, muy pocas veces son denunciadas ya que no existen políticas claras en los medios de comunicación. Aún así, más de la mitad de las personas encuestadas estuvieron de acuerdo en que los medios y las universidades deberían tenerlas.

CONTEXTO: ECUADOR Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Crisis acumuladas

Los medios de comunicación se han adaptado históricamente a los avances de la tecnología.[1] Con la llegada del Internet, por ejemplo, las redacciones se han transformado con la inmediatez, y cambios en los modelos de negocio, las plataformas digitales y los perfiles periodísticos. En países como Ecuador, estos cambios han traído despidos, sobrecarga y flexibilización laboral.

La investigadora Laura Henry explica que en Argentina la conformación de conglomerados multimediales impactó la gestión empresarial y el trabajo periodístico. Esto se hizo visible con la creación de perfiles como el de "periodista multimedia", las prácticas de reutilización decontenidos y el abuso de la figura del freelance[2]. Para Henry, es notable la reorganización del trabajo periodístico y la cadena de producción a partir de dos fenómenos complementarios: el aumento en la productividad de quienes trabajan como periodistas y la reducción de los costos directos de este trabajo.

Estas nuevas formas de ejercer el periodismo traen consigo una precarización del oficio. Como la investigadora Marina Adamini lo explica, la precariedad es **"una degradación de las condiciones laborales que afecta a los trabajadores no sólo en sus condiciones de contratación, sino también en su subjetividad y en sus relaciones laborales"**[3] . Esto es visible en campos como el periodismo, la industria cultural o los servicios informáticos.

Esta situación fue identificada como tendencia en la caracterización de perfiles y roles profesionales en el periodismo latinoamericano,[4] compilados en 2016 por las fundaciones Konrad-Adenauer-Stiftung y el Centro para la Formación Ciudadana (CIC). En el apartado de Ecuador, este estudio analizó 372 encuestas[5] y encontró que, a pesar de la situación de precariedad, en las últimas dos décadas hubo un incremento salarial y una relativa estabilidad económica para les periodistas. Cerca de la mitad (47,6 %) tenía un salario entre $200 y $800 mensuales, una quinta parte (19,6 %) ganaba entre $800 y $1000 y una cuarta parte (25,2 %) entre $1000 y $3000. También señala que el periodismo en el país es ejercido mayoritariamente por jóvenes que tienen una media de experiencia de 10 años y más de la mitad trabajan en medios privados.

---

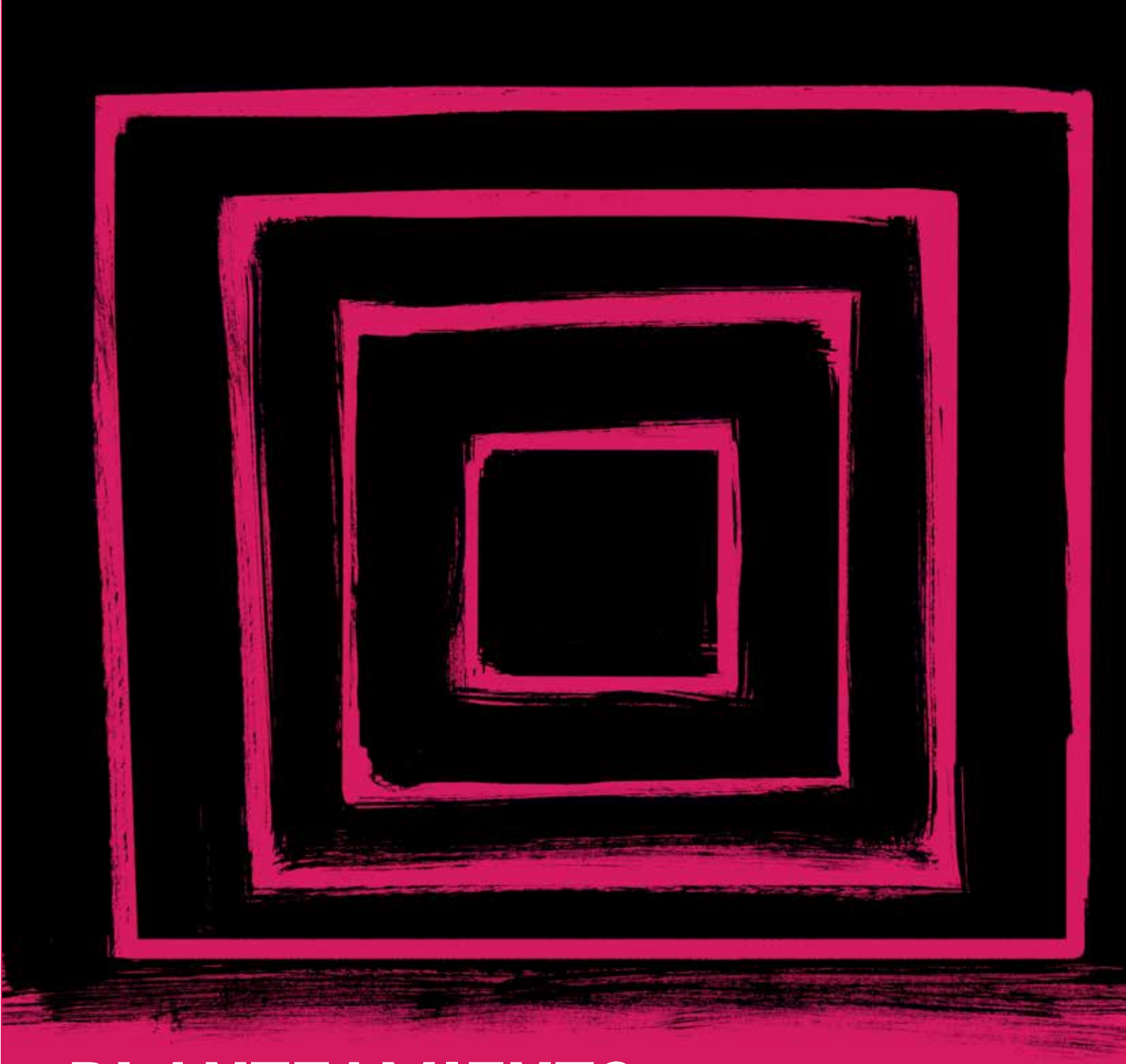
[1] Peter Burke y Briggs desarrollan este planteamiento en Gutenberg a Internet. Una historia social de los medios de comunicación.

[2] Laura Henry (2011). Condiciones laborales de los periodistas colaboradores en la prensa escrita y configuración de las prácticas profesionales bajo esta modalidad. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en http://cdsa.aacademica.org/000-034/542.pdf

[3] Una mirada ampliada sobre la precariedad post-industrial. El caso de los trabajadores informáticos a partir de estudios sociales recientes. Disponible en h ttp://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/31/31598007/html/index.html

[4] "El periodismo por los periodistas". Disponible en https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ef1da7ad-6f7a-835e-33bb-41a0798a6885&groupId=252038

[5] Esta muestra está basada en el informe publicado en 2014 por el Consejo de Información y Comunicación del Ecuador (Cordicom), que establecía que había cerca de 17 mil profesionales en comunicación en el país.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Ecuador hay pocos estudios que evalúen las condiciones laborales de quienes hacen periodismo. Y menos, que identifiquen las desigualdades y la violencia que viven las mujeres y personas de las disidencias sexuales, grupos que enfrentan asimetrías históricas y culturales.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing[6] es considerada como el plan más ambicioso para promover los derechos de las mujeres. Este plan establece medidas para eliminar los estereotipos de género, impulsar su liderazgo en altos cargos, fortalecer la profesionalización y promover la capacitación para incorporar el enfoque de género.

Sin embargo los avances han sido lentos. Entre 2013 y 2015[7] se definió que el perfil del periodista **"es hombre, mestizo o blanco, de poco más de treinta años, con un grado universitario en comunicación o periodismo, trabaja para un medio de comunicación, produce un promedio de 25 notas por semana y no pertenece a ninguna asociación profesional"**[8] .

Según el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación (Cordicom), hay **8.299 personas** trabajando en medios —como comentaristas, camarógrafes, editores, productores, directores de noticias, reporteres, fotógrafes— de los cuales **65% son hombres y 35% son mujeres**[9] .
Sin embargo, la Cordicom no especifica el género de cada uno de los cargos registrados por considerarlo un dato "sensible". Lo cual no permite ver qué tipo de cargos ocupan las mujeres en relación a sus compañeros.

Por todo lo planteado anteriormente, esta investigación exploratoria buscó construir un panorama sobre cómo hacemos periodismo en Ecuador y responder las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las diferencias que se producen en el ejercicio profesional en relación a la identidad sexo genérica? ¿Qué tipos de riesgos y barreras enfrentan las mujeres y personas de las disidencias sexuales? ¿Cómo se relaciona el género con otras variables como la autodeterminación étnica o la posición socio económica? ¿Qué tan masculinizados son los espacios laborales y gremiales?

[6] "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing", disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

[7] La descripción del perfil laboral y los roles profesionales de los periodistas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador y México aporta evidencias de ciertas tendencias que ayudan a entender en qué consiste ser periodista en América Latina, dentro del marco del proyecto Worlds of Journalism Studies (WJS).

[8] "El periodismo por los periodistas". Disponible en https://bit.ly/3llh6k9

[9] Fuente: Cordicom, Base de Datos Laboral con corte 05.10.2020

NOTA METODOLÓGICA

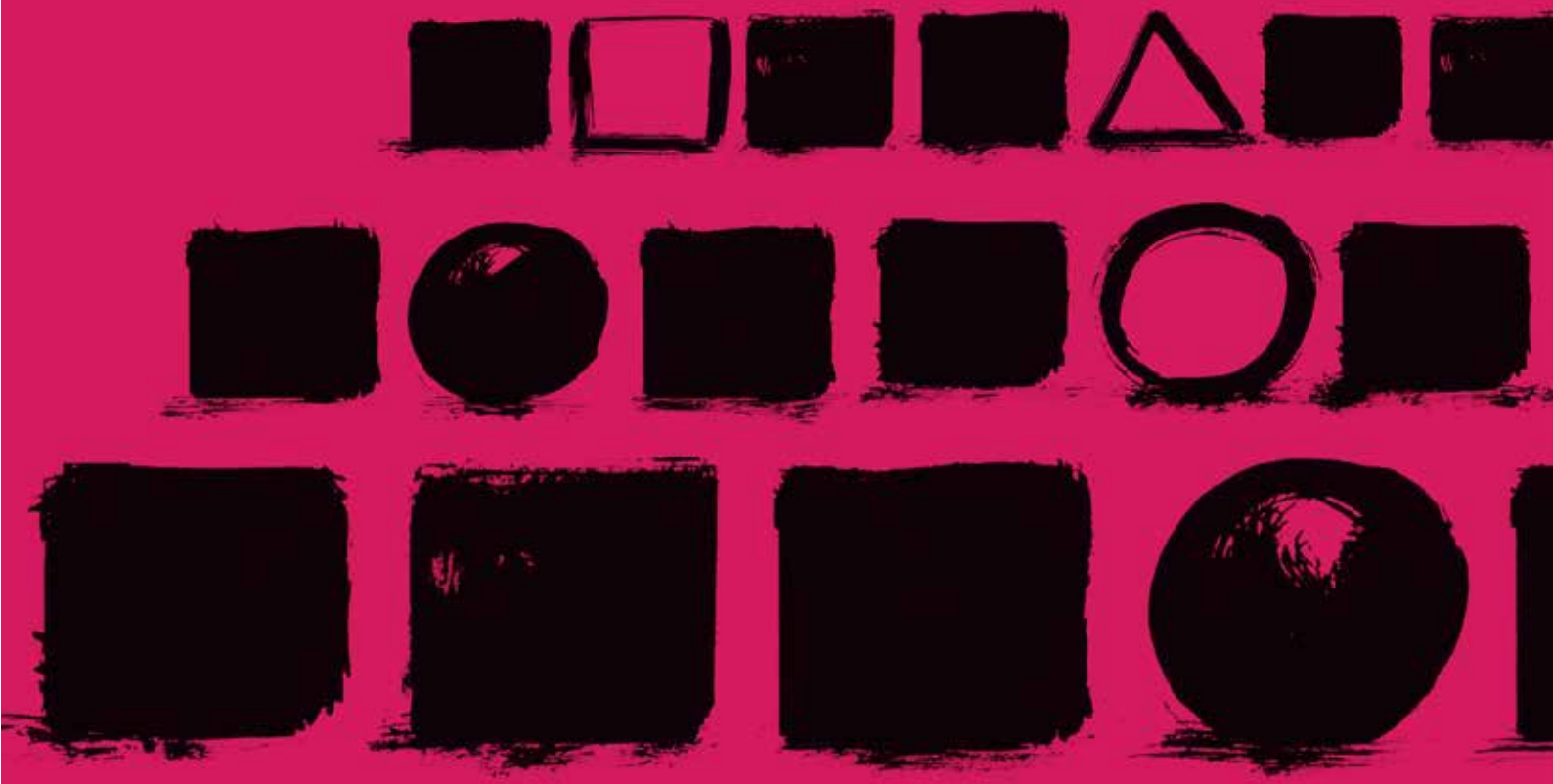
Desarrollamos una encuesta en línea enfocada en cinco temas: empleo, diversidad, crecimiento laboral, maternidad y espacios libres de violencia. Para construirla, se partió de las preguntas e inquietudes recolectadas en Zarelia, el primer festival de periodismo feminista realizado en noviembre de 2019 en Quito, Ecuador. Así mismo, se incluyeron preguntas con base en otras encuestas similares[10] que permitan comparar o establecer análisis regionales en algún momento.

La recolección de datos se realizó desde el 4 de agosto al 7 de septiembre de 2020 a través de la herramienta Kobo Toolbox. La encuesta fue anónima y estuvo dirigida a mujeres, personas de disidencias sexuales, y hombres mayores de 18 años.

Responder las preguntas —ninguna obligatoria— tardaba aproximadamente 15 minutos y se solicitó considerar el o los cargos ocupados durante los últimos 12 meses. Como resultado tenemos una muestra de 236 encuestas de las cuales 230 fueron completadas en su totalidad. Sin embargo, no alcanzamos el equilibrio de participación entre géneros, por lo cual insistimos en la necesidad de continuar midiendo.

Adicionalmente, realizamos **dos grupos focales anónimos** de cinco mujeres cada uno. Fueron realizados en línea ya que nos encontramos en medio de la crisis sanitaria por la pandemia de la Covid-19. El primero trató sobre acoso sexual y espacios seguros y el segundo sobre barreras para el liderazgo de las mujeres en medios. Así mismo, se realizaron **ocho entrevistas** semiestructuradas y en línea a perfiles definidos previamente con criterios que permitieran encontrar diversidad. Es importante mencionar que algunas personas convocadas a los grupos focales prefirieron realizar una entrevista para evitar ser identificadas, lo cual indica el temor que existe de hablar sobre estos temas.

[10] "Mujeres periodistas en la Argentina", disponible en: https://www.fopea.org/wp-content/uploads/2018/12/Estudio_MujeresPeriodistasEnLaArgentina_FOPEA_Informe.pdf

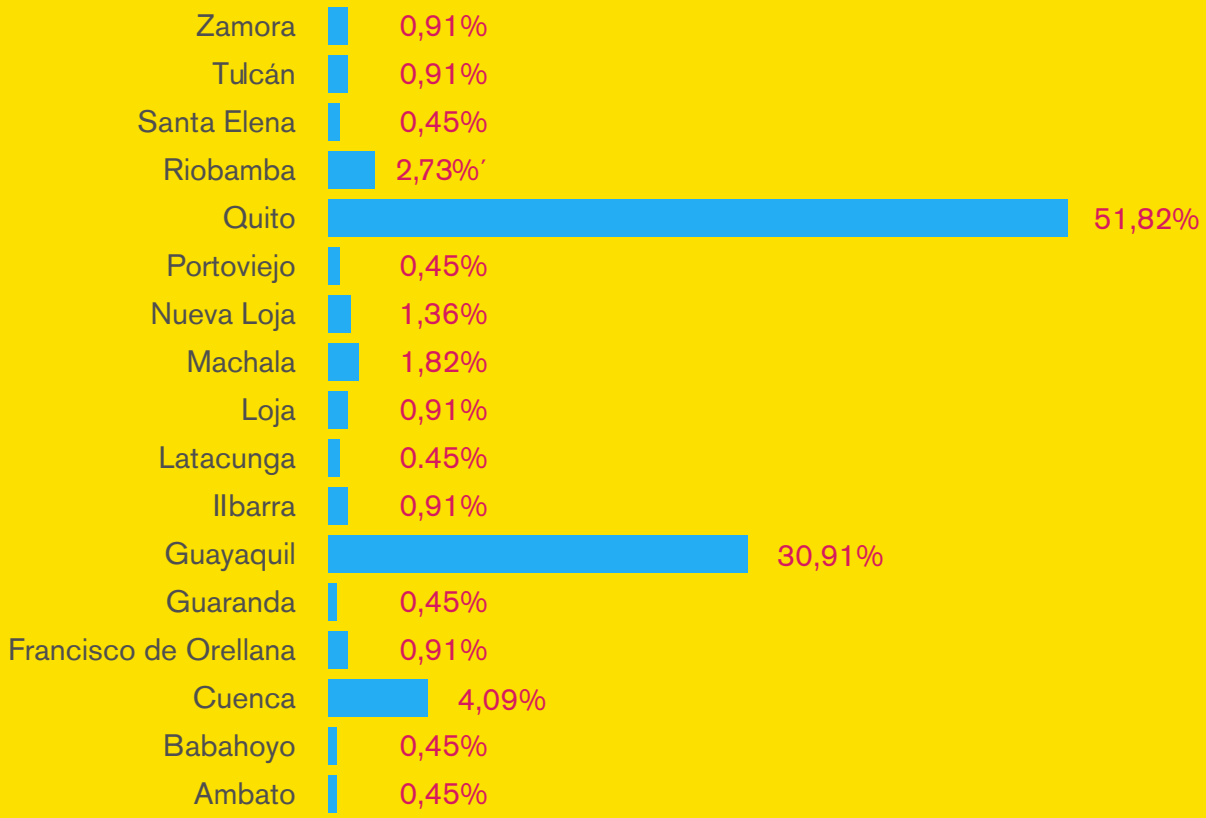


HALLAZGOS: ASÍ HACEMOS PERIODISMO

Perfil demográfico

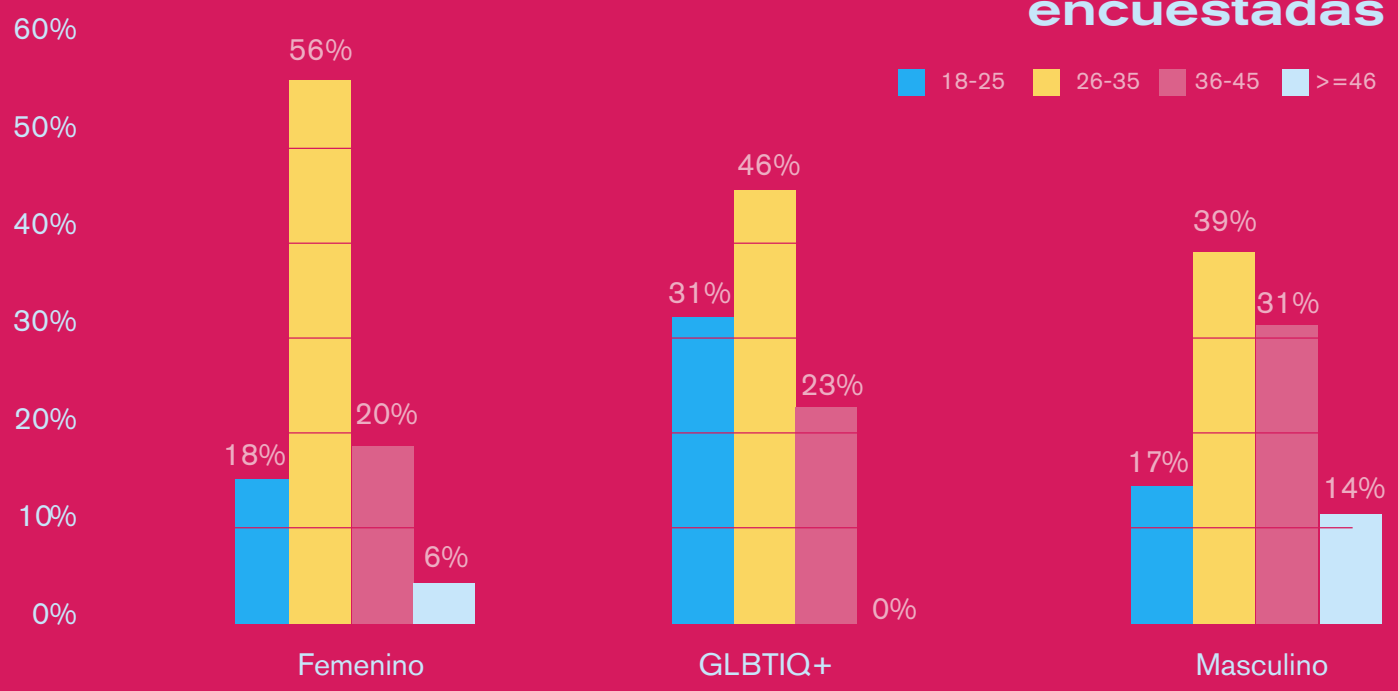
Encuesta

La encuesta fue contestada en su totalidad por 230 personas, de las cuales el **87% se encuentran en** Quito, Guayaquil y Cuenca. En estas ciudades se encuentran los medios más grandes del país.



Tulcán
Ibarra
Nueva Loja
Quito
Francisco de Orellana
Portoviejo
Latacunga
Ambato
Riobamba
Babahoyo
Guaranda
Santa Elena
Guayaquil
Cuenca
Machala
Loja
Zamora

Rango etario de personas encuestadas



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

El 63% de la muestra fueron mujeres, el 31% hombres y el 6% personas de la comunidad LGBTIQ+. Este último porcentaje incluye a quienes no se identificaron con el género binario o prefirieron no contestar. Enfocándonos solo en las mujeres, que fueron quienes más contestaron, el 56% tiene entre 26 y 35 años.

El 62% de la muestra total trabaja en medios digitales mientras que el 31% lo hace en medios tradicionales como la televisión, impresos y radio. En los medios digitales, 6 de cada 10 mujeres tienen entre 26 y 35 años.

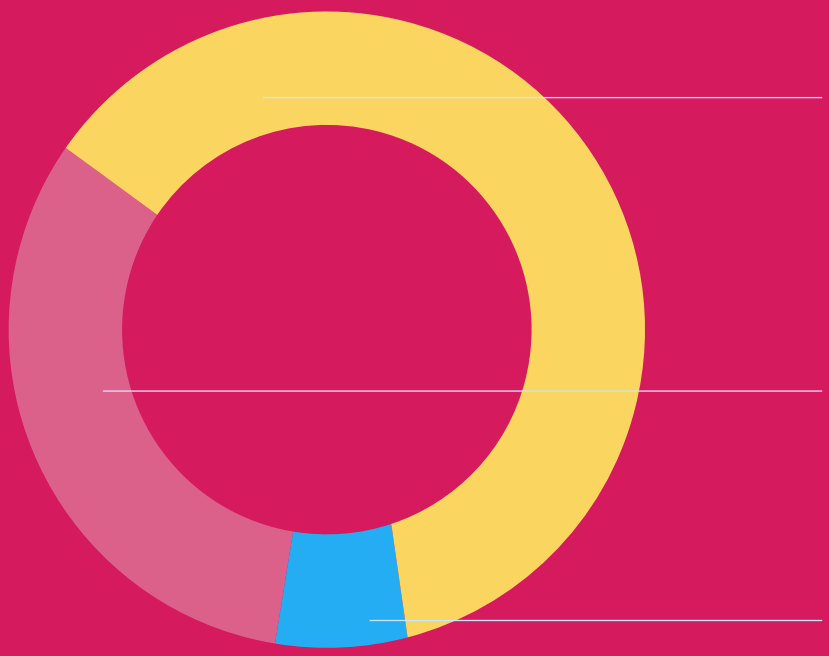
Grupos Focales

Para los grupos focales contamos con la participación de 10 profesionales mujeres de las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca. Las participantes tienen entre 25 y 50 años y trabajan en medios nacionales digitales, impresos y televisivos.

Entrevistas

Realizamos 8 entrevistas a mujeres periodistas entre 23 y 62 años en las ciudades de Quito, Esmeraldas y Guayaquil. Ellas han trabajado en medios nacionales digitales, impresos, radiales y televisivos; dos han ocupado un rol en asociaciones gremiales o de activismo. Además, participó una mujer trans y una afroecuatoriana. Las demás participantes se autodefinen como mestizas y cisgénero. Todas tienen estudios universitarios en periodismo, excepto la mujer trans.

Tipo de medio de comunicación



62%
Medio Digital

31%
Tradicional (Radio, Tv, impreso)

3%
Otro (Academia, Ong, Comercial)

Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

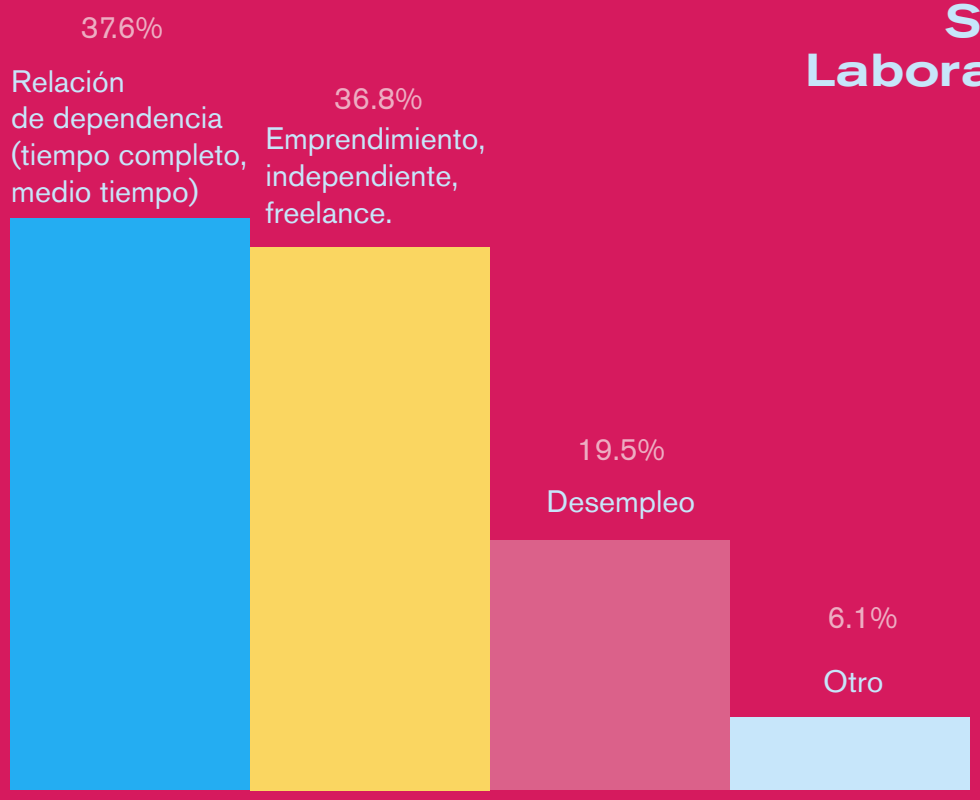
Tema 1: Precarización laboral

Posición, tipo de medio, horas de trabajo, contratación, salario y beneficios de ley.

4 de cada 10 mujeres gana 500 USD mensuales o menos y trabaja más de 40 horas semanales.

El periodismo en Ecuador se ejerce en condiciones precarias y de flexibilización laboral. Muestra de ello es que les periodistas —sin importar el género— trabajan más de 40 horas semanales, incluidos quienes tienen contratos a medio tiempo. Según la evidencia, las personas entre 26 y 45 años son las que más tiempo dedican a la labor periodística y una tercera parte necesita más de un trabajo para pagar sus cuentas. Esto se refleja en que es cada vez más común el trabajo freelance y el emprendimiento que en muchos casos quiere decir que no tienen una afiliación al seguro social.

Situación Laboral Actual



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

Como indica la gráfica, el 37.6% de personas cuentan con un contrato en relación de dependencia a medio tiempo o tiempo completo. Este porcentaje es casi equiparable con el de las personas que trabajan como independientes, freelance o están emprendiendo. Además, el 19.5% de las personas encuestadas se encuentran en el desempleo[11], y de este grupo el **65% son mujeres**.

El 56% de personas que tiene contratos a tiempo completo y el 48% con contratos a medio tiempo, cuentan con beneficios de ley como: afiliación, vacaciones, pago de sobresueldos, entre otros. Queremos resaltar que **31% de las personas con contratos a medio tiempo trabajan más de 40 horas semanales y la mayoría** percibe como ingreso principal entre $501 a $2000 mensuales.

Según información solicitada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Iess), hasta mayo del 2020 había **99 personas —43 mujeres y 56 hombres—** afiliadas con el cargo de "periodista". Sin embargo, aclararon que las afiliaciones hechas por les empleadores se hacen bajo el cargo "trabajador en general".[12] La cantidad de afiliaciones por empresas registradas como medios de comunicación es **de 4,973 personas**[13].

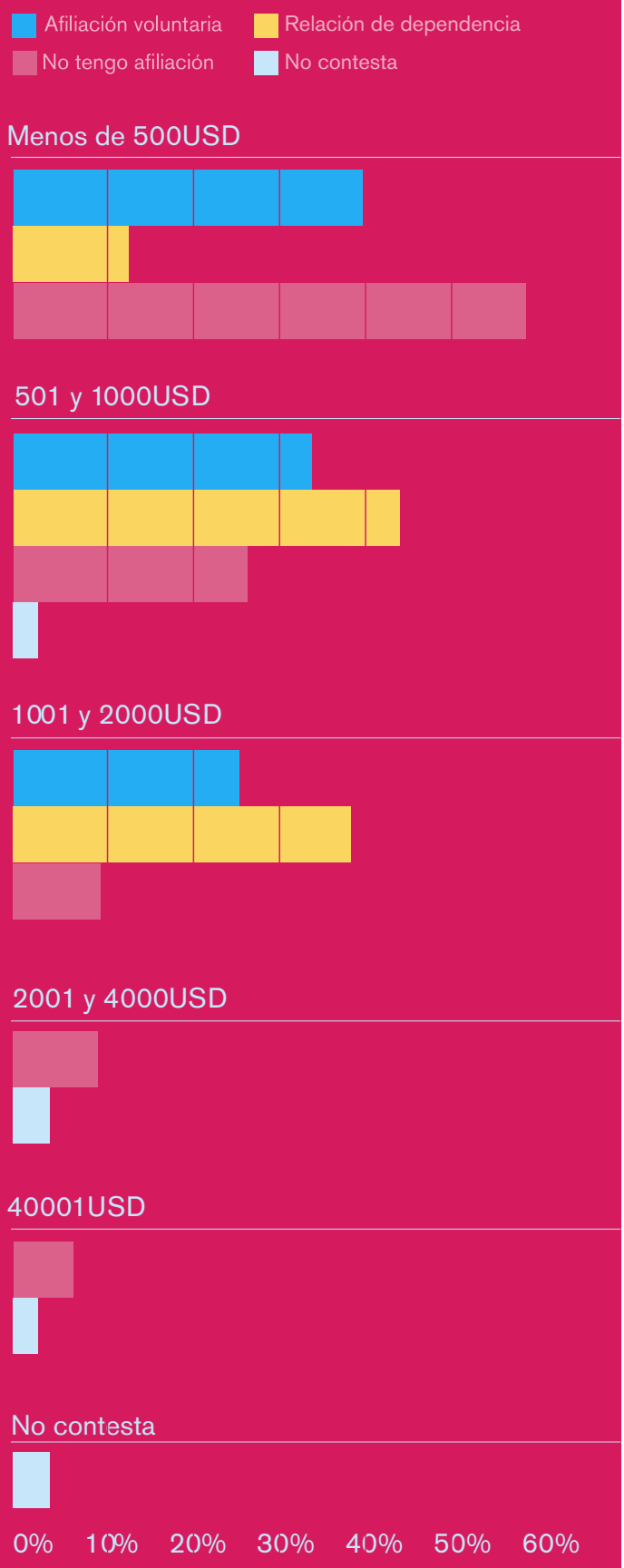
Consultamos con la abogada Angie Toapanta para saber si este tipo de afiliación afecta los derechos laborales. Para la abogada, al afiliar a les periodistas como "trabajador en general" podría haber un perjuicio en relación al salario mínimo sectorial, ya que en su caso es más alto. "Esto implica no reconocer que tienen derecho a ese salario y conduce a que las aportaciones sean menores", explicó Toapanta. Esta es una posibilidad pero no se puede asegurar ya que no se han hecho estudios al respecto.

[11]Nota: El muestreo de la encuesta realizado por nosotras no fue aleatorio y no se puede generalizar a la población de Ecuador. Sin embargo esto sirve como un ejercicio de comparación con la tasa nacional que, según cifras del INEC, para septiembre del 2020 era del 6.6%.

[12] Fuente: Registros Administrativos- IESS, información correspondiente a mayo 2020

[13]Fuente: Transaccional del IESS. Info 8928 Mayo 2020. Elaboración: IESS-SDNACGI. Julio 2020.

Tipo de afiliación en relación a su salario



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

Los resultados de nuestra encuesta muestran que la mayoría de personas gana menos de **$500** o entre **$501 y $1000**. Llama la atención que el **57% de personas con ingresos menores a $500 mensuales no tienen afiliación.** Y tampoco el **27% de las personas que ganan entre $501 y $1000**.

Según los registros del Iess existe una brecha salarial entre las mujeres —que ganan **$938,44**— y los hombres —que reciben **$1.378,87.** [14]
Este fue un tema relevante durante el grupo focal sobre barreras de liderazgo. La participante D. nos contó que ella ha visto **"cómo una plaza se cotiza diferente cuando se va a ocupar por un hombre a cuando la va a ocupar una mujer"** tanto en puestos altos como medios. Además, cuando ella comenzó su carrera hace 10 años, le pagaban tres veces menos que a sus colegas varones, a pesar de que tenían la misma carga laboral o incluso menos que ella, que estaba haciendo su pasantía.

La experiencia de ser joven y no recibir un salario justo se repitió en el caso de E. Cuando ella se graduó de la universidad y comenzó a trabajar en un medio grande se conformó con el salario básico porque se consideraba principiante. Pero ahora se ha dado cuenta que no era justo: trabajaba más de 10 horas y no recibía ningún pago extra. **"Estaba siendo explotada porque trabajaba mucho y ganaba poco"**, comentó.
Para quienes traspasan la barrera de la edad y acumulan experiencia en los medios tradicionales es posible ver una evolución salarial. La participante D., por ejemplo, dijo que después de mucho esfuerzo, ahora sí tiene una compensación económica justa por el trabajo que hace y tiene la posibilidad de hacer colaboraciones remuneradas.

Z. es una mujer de 30 años que, en el 2011, comenzó con un salario de $200. Nos contó que llegó a ganar $930 como redactora hasta que la ascendieron a editora y su salario incrementó a $1800. Sin embargo, ocupó este cargo sin que el ascenso constara en su contrato, lo cual hizo que no se refleje el cambio de posición en los beneficios de ley a los que tenía derecho.

[14] Fuente: Registros Administrativos- IESS, información correspondiente a mayo 2020

La remuneración justa es un reto en el contexto de la convergencia digital. La mayoría de personas que respondieron la encuesta trabajan mayoritariamente en medios digitales o redes sociales. En Ecuador muchos medios siguen intentando hacer la transición al mundo digital desde una perspectiva de "ahorro", como explica Z.:

"Dejaron de pagarle a colaboradores y lanzaron el trabajo a cuatro personas. Había una precarización en todo sentido. Pidiendo mil productos multimedia, videos, gráficos, notas rápidas, que transmitas en vivo sin tener plan de datos. No se piensa en calidad, solo en reducir empleados".

La falta de compensación de las colaboraciones también evidencian que les periodistas no pueden acceder a pagos justos por su trabajo. Según testimonios de la encuesta, en lugar de dinero se les ofrece un pago en forma de "visibilidad", "aprendizaje" "experiencia", "imagen", "vistas", "canje de productos", "ponerse la camiseta", "propuestas laborales a futuro". En otros casos, reciben ofertas de pagos posteriores que en muchos casos nunca llegan, a pesar de que el medio sí tiene fondos.

Es notable que los medios nativos digitales todavía no encuentran un punto de equilibrio económico o replican modelos de gestión que desvalorizan el trabajo. A. es una periodista de 23 años que cursa una maestría. Para ella no ha sido posible encontrar un trabajo que le pague de manera justa:

"Antes trabajé en un medio con un contrato pero la demanda era mucho mayor a las 8 horas. Hacía coberturas con mis equipos, yo me pagaba la comida y el transporte. Ahora trabajo en una organización social que tiene un medio comunitario y los salarios son bajos, menos del mínimo, pero a diferencia del otro medio, sí me cubren los gastos".

Emprender ha sido una búsqueda de independencia económica y libertad editorial. Sin embargo, los espacios independientes son frágiles e incipientes. De los **emprendedores y personas que trabajan de forma independiente y llenaron esta encuesta, el 43% gana menos de $500 mensuales** y el 24% sigue buscando un trabajo formal.

G. es una emprendedora y mujer trans de 33 años. No tiene título profesional y pasó del activismo a la comunicación para visibilizar los temas importantes de su comunidad. Pero, como contó en la entrevista, lo hace en una situación precaria: **"no hemos recibido un sueldo y es un trabajo de muchas horas. Nuestros ingresos dependían de hacer eventos y eso la pandemia nos quitó"**.

En palabras de P., mujer de 62 años y líder gremial, la pandemia por la Covid-19 ha generado serias afectaciones al trabajo de las mujeres. Según los casos que ha conocido desde la organización que representa **"se ha priorizado mantener a hombres en los cargos**

"Dejaron de pagarle a colaboradores y lanzaron el trabajo a cuatro personas. Había una precarización en todo sentido. Pidiendo mil productos multimedia, videos, gráficos, notas rápidas, que transmitas en vivo sin tener plan de datos. No se piensa en calidad, solo en reducir empleados".

y los contratos freelance”. Este es el caso de la participante K., del grupo focal sobre liderazgo, que si bien no ha perdido su trabajo ahora gana la tercera parte de lo que acostumbraba.

Desde Chicas Poderosas Ecuador solicitamos en varias ocasiones al Ministerio de Relaciones Laborales los expedientes de las personas despedidas durante la pandemia sin obtener ninguna respuesta. Así mismo, se hizo una solicitud de información al Comité de Protección de Periodistas y se exhortó a la vigilancia de los casos de despidos intempestivos y vulneraciones de derechos laborales pero tampoco obtuvimos respuestas.

Hasta la fecha, la pandemia por la Covid-19 ha generado el cierre de los medios públicos de comunicación, el despido de por lo menos 895 trabajadores[15] y trabajadoras, y la muerte de al menos 23 periodistas que se contagiaron con el virus durante la cobertura. Muchos de los despidos se realizaron de manera intempestiva, adeudando pagos al sistema de seguridad social e incumpliendo obligaciones laborales como el derecho a la indemnización.

[15] “La Covid-19 golpea a Ecuador y Latinoamérica”, Fundamedios: https://www.fundamedios.org.ec/tag/covid-19/

“El despido de periodistas durante la pandemia en Ecuador”, El Estado Net: https://elestado.net/2020/06/09/calculan-despedir-periodistas-ecuador/

“Más periodistas son despedidos en medio de la pandemia por Covid-19”, Pichincha Comunicaciones: http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/mas-periodistas-son-despedidos-en-medio-de-la-pandemia-por-el-covid-19/

Tema 2:
Falta de representatividad

Edad, identidad sexo genérica, autoidentificación étncia, discapacidad y posición socio económica en equipos de trabajo, entrevistas laborales. Temas subrepresentados.

El 5% de las personas encuestadas se identifican con una orientación sexual distinta a la heterosexual.

Uno de los temas principales que queríamos analizar en esta investigación es la diversidad en los medios de comunicación del país. Desde la edad hasta la identidad sexo génerica de quienes hacen periodismo.

Según datos de nuestra encuesta, el 56% de las mujeres son jóvenes, entre 26 y 35 años. La edad influye en la percepción que se tiene sobre la capacidad profesional de las mujeres. Esto lleva a la auto explotación laboral y a un cuestionamiento permanente sobre su trabajo.

A la periodista Z., de 30 años, esto le ha pasado muchas veces, inclusive cuando tenía un cargo medio:

"Me han muchacheado demasiado. Personajes que están en altas esferas de poder me soltaban información porque pensaban que no tenía un análisis crítico por mi edad. Cuando estuve como editora me decían que era muy joven e inexperta cuando llevaba bastante tiempo enfocando mi cobertura en los temas del área. (Z., 30 años).

Estos tratos vienen acompañados por una presión y demanda laboral ejercida por los jefes hombres y mujeres. Lo cual tiene un efecto directo en la salud física y mental de las jóvenes, sobre todo cuando son pasantes, ya que sienten que deben demostrar que son capaces. Esto también ocurre en medios pequeños que se han posicionado como defensores de los derechos humanos y de las mujeres por su tipo de coberturas. Así lo cuenta el testimonio de A., quien a sus 21 años realizó una pasantía en un medio digital del país:

"La carga era tenaz y yo creía que eso era normal... luego me di cuenta que era una lógica de explotación... Yo me esforzaba para que no se me asociara con el estereotipo de que las personas negras son vagas. Luego caí en depresión profunda, quedé devastada emocionalmente."

Para A., la presión no solo venía de sus jefes por su edad y su condición de practicante, sino también para no caer en los estereotipos que existen sobre su autoidentificación étnica como mujer negra.

Los medios generalmente reflejan las desigualdades que hay en la sociedad, tanto en la composición de sus equipos como en los temas de cobertura. Según los datos de la Cordicom, consultados en octubre de 2020, solo el 7.9% de personas que trabajan en medios se identifica como afrodescendiente o afroecuatoriane, 3.5% indígena y el 2.9% montubio. El 90.6% de las personas registradas se identifica como mestize. Estos porcentajes tienen relación con la experiencia de las entrevistadas en sus lugares de trabajo: **"nunca he compartido redacción con personas indígenas. En los medios hay fuertes distinciones de clase que se mezclan con estereotipos."** (Z., 30 años).

Algo parecido se compartió durante nuestro grupo focal sobre barreras de liderazgo, S. dijo que sus **"compañeras y colegas que son parte de pueblos y nacionalidades no tienen una visibilidad o tienen una participación activa en medios de comunicación tradicionales"** . Esta falta de representatividad tiene un efecto directo en las personas que aspiran a una carrera en el periodismo, así como le pasó a A.: **"yo quise ser periodista desde que tenía 6 años pero nadie se parecía a mí en los medios. Solo vi una periodista negra cuando estaba en la universidad, Hellen Quiñonez, la cuota racial en Teleamazonas." (A., 23 años)**. Además, dijo que hay un prejuicio de que **"las personas negras deben cubrir temas de cultura o deportes"** y que esta discriminación ocurre desde la universidad.

S. dijo que la falta de inclusión de personas de pueblos y nacionalidades en medios más tradicionales es un grave problema ya que los contenidos **"están enfocados desde una mirada folclorista"**. Esto se debe a los estereotipos que existen en la sociedad, como compartió Z. quien ha notado que los medios **"son racistas en su forma de afrontar y elegir sus agendas. Siempre se piensa que los negros son bailes, diversión y que nos hacen reír".**

Otro factor que permite analizar la diversidad es la representación de las personas de las disidencias sexuales. Solo el 5% de quienes contestaron la encuesta se identificó como parte de esta comunidad. Durante el grupo focal sobre liderazgo observamos que hay trato diferenciado, por ejemplo, durante las entrevistas de trabajo. La participante I. opinó que, las redacciones **"son un entorno muy heterosexual o que privilegia esa orientación"**. Cuando ella era directora de un medio, se dio cuenta de que el dueño era homofóbico y eso influyó en que al momento de contratar a un hombre trans no lo hiciera, ya que temía que sufriera agresiones.

> **“La carga era tenaz y yo creía que eso era normal... luego me di cuenta que era una lógica de explotación... Yo me esforzaba para que no se me asociara con el estereotipo de que las personas negras son vagas. Luego caí en depresión profunda, quedé devastada emocionalmente”.**

Las personas de las disidencias sexuales se enfrentan a obstáculos incluso mucho antes de una entrevista laboral. Así lo expresa G., una mujer trans que hace periodismo pero no tiene título profesional porque optó por no ingresar a la universidad: **“creo que realmente la academia no es un lugar para las autoidentificaciones trans. Yo sabía que en algún momento me iba a sentir mal con estudiantes, profesores y con el mismo currículo”.**

A pesar de estas desigualdades estructurales, el 77% de quienes respondieron dijeron estar “muy de acuerdo” con que las mujeres y personas de las disidencias sexuales deben sentirse libres de competir con hombres en cualquier ámbito. Y el 63% también considera que estas personas deben tener las mismas libertades y restricciones que los hombres.

Una de las formas en que se está combatiendo esa falta de representatividad en los medios tradicionales es con la creación de medios comunitarios o digitales. Eso es lo que ha hecho G., por ejemplo, quien dice ser una de las pocas mujeres trans trabajando en periodismo. Ha sido en este ejercicio de la profesión que se ha dado cuenta **“que es importante para mi comunidad tener un medio propio donde podamos hacer y crear nuestro contenido libremente”.** Por eso G., realiza coberturas sobre las políticas públicas para personas trans. Y dice que siempre ha sido recibida por les funcionaries aunque **“se impresionan”** pero nunca se ha sentido agredida. Sin embargo, **“si yo fuera una trans negra o indígena, jamás me hubieran abierto las puertas”, dijo. (G. 33 años)**

Finalmente, en una de las preguntas de la encuesta queríamos saber si al momento de presentarse para una entrevista de trabajo, las mujeres eran evaluadas por criterios ajenos a su capacidad profesional. Entre las opciones con más respuestas están la forma de vestir, el estado civil, planes reproductivos, orientación sexual y nacionalidad. Llama la atención que a varias mujeres les han preguntado por su vida íntima como lo demuestran estos testimonios: **“me preguntaron si me gusta el sexo”, “que si soy virgen”, y “qué método anticonceptivo uso”**. Esto indica que lo que las mujeres hacen por fuera de su trabajo sigue siendo un criterio de elegibilidad. Y estas experiencias muchas veces obstaculizan su carrera en el periodismo.

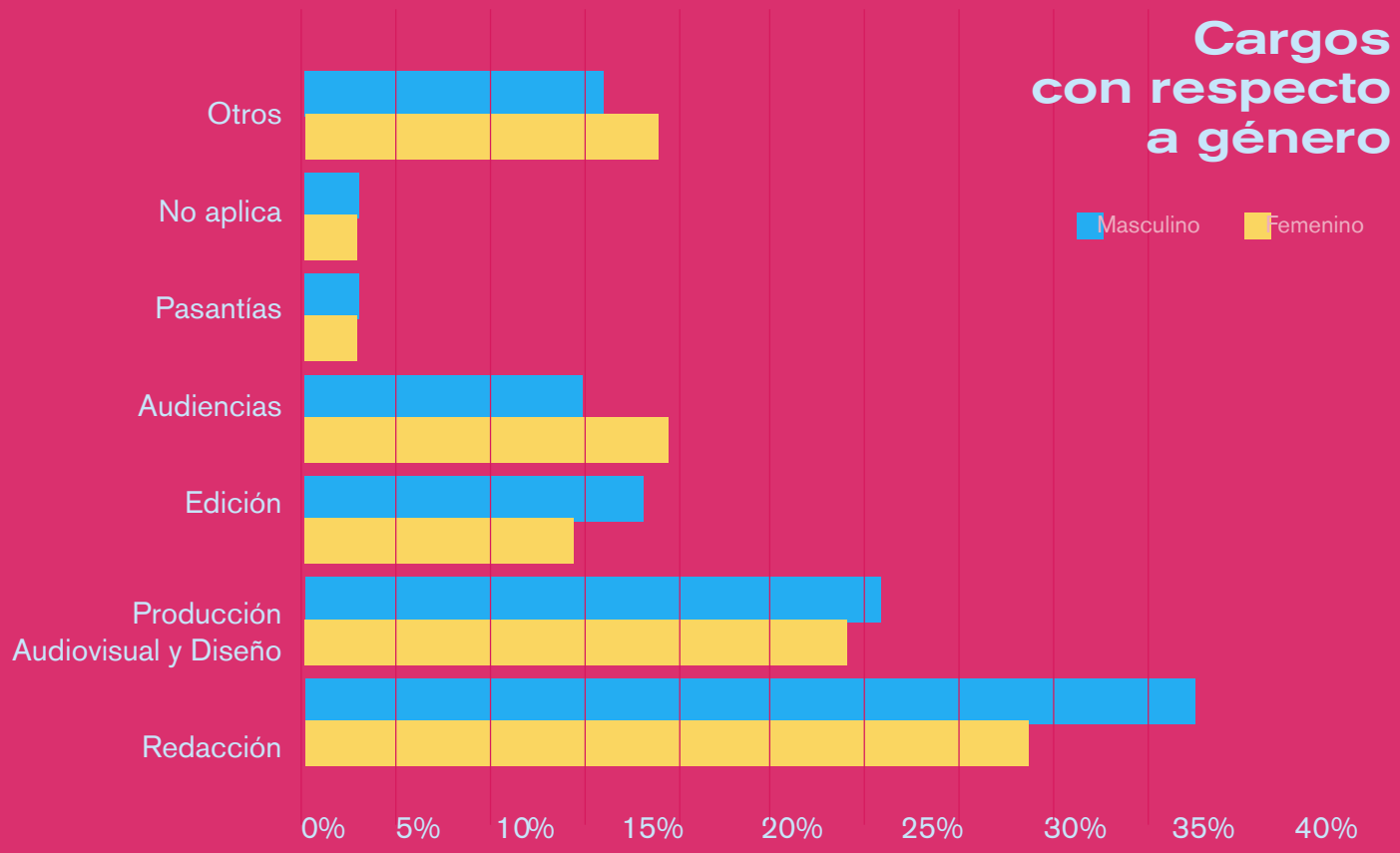
Tema 3: Crecimiento laboral en espacios masculinizados

Agremiación, expectativas de crecimiento y satisfacción profesional, barreras de liderazgo.

Para el 23% de las mujeres la falta de educación es una barrera para alcanzar el liderazgo en un medio de comunicación.

Para entender los obstáculos de liderazgo que enfrentamos las mujeres, partimos del dato que aportó la participante D. durante uno de los grupos focales. Según una investigación que ella realizó, históricamente el periodismo ha sido un oficio de supremacía masculina. Esto, a pesar de que en el 2017 había más mujeres —55%— que hombres —45%— estudiando comunicación social en la Universidad Central del Ecuador[16].

Algo similar encontramos en los resultados de nuestra encuesta. Aunque pocos hombres la respondieron, los datos muestran que ellos ocupan la mayoría de los cargos relacionados a las áreas de redacción, producción y diseño.



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

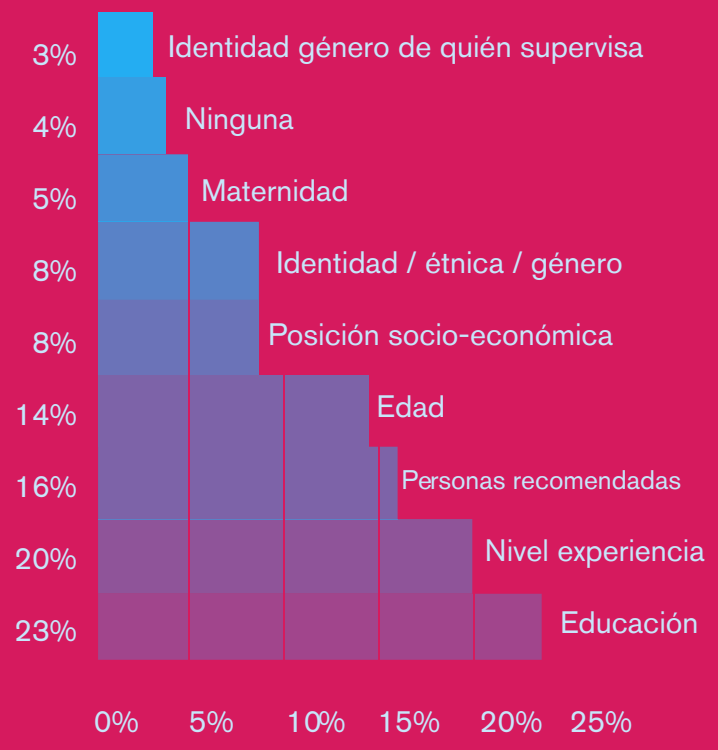
La desigualdad se profundiza en cargos de más alto nivel asociados a la edición, donde las mujeres son claramente minoría. Según los datos, el **12% de las mujeres** contestaron que están al frente de este tipo de cargos, mientras que el **16% de los hombres los ocupan, a pesar de que apenas representan 30% de la muestra.**

Esto coincide con la apreciación de las participantes en el grupo focal, quienes contaron que las mujeres no están en cargos altos o de dirección. K., dijo que ella es la segunda mujer en ocupar el puesto de subdirectora en la redacción para la que trabaja. Mientras que E., dijo que en la televisión hay más jefes hombres y se limita más el ascenso de mujeres a espacios de liderazgo. La participante K. comentó que cuando una mujer subió a un cargo editorial en la redacción en la que trabajaba hubo mucha resistencia de los reporteros hombres —que eran la mayoría. Es más, uno de sus compañeros dijo **"aquí nunca va a funcionar una mujer editora".** Según nos contó K., esto provocó que dos editoras renunciaran después de estar en el cargo entre 6 meses y 1 año.

Para la periodista I., los estereotipos y lo que se espera de las mujeres en puestos de liderazgo puede ser un impedimento. Ella ha notado que al considerar a una mujer para un puesto **"nos miden con una vara más alta"**. Agregó que para que un hombre sea considerado para un cargo de liderazgo, se lo evalúa por **"saber cosas de periodismo, la intuición, el talento, la capacidad de trabajo"**. Mientras que para tener en cuenta a una mujer se espera que se amolde a ciertas características como ser **"simpática, suavita, que sea conciliadora, que no tenga ninguna ínfula y que no sea capaz de confrontar o discutir con fuerza"**. Si una mujer no cumple con estas características es considerada una persona difícil que **"no sirve para este tipo de trabajo"**, dijo.

[16] Fuente: Investigación de participante D. con datos de 2017 de la Cordicom.

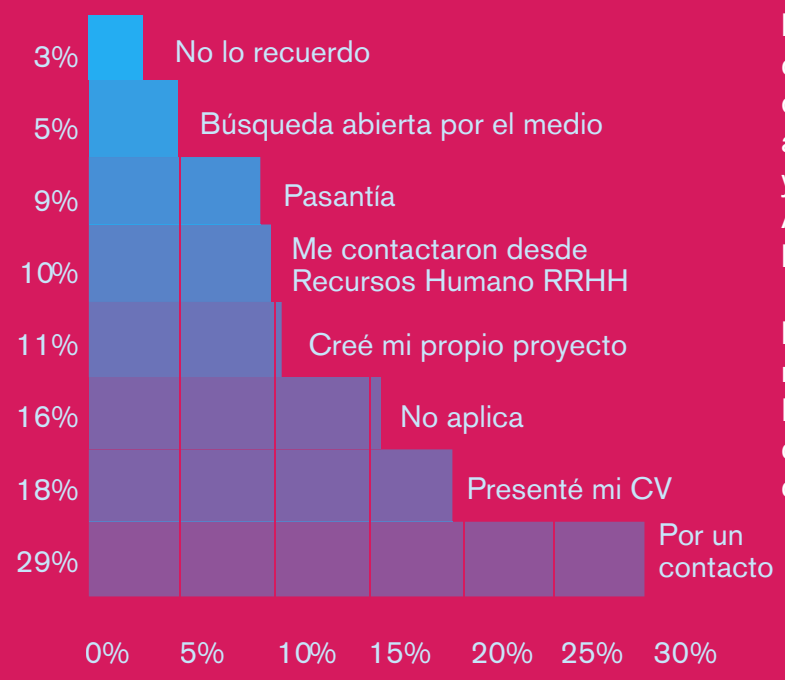
Barreras de crecimiento profesional para mujeres encuestadas



La mayoría de mujeres identifican la falta de educación como una de las barreras principales para avanzar en su carrera, seguido por el nivel de experiencia y la recomendación de otras personas. Esto último demuestra que, en muchos casos, ejercer el periodismo tiene relación con círculos de poder a los que no se accede sólo por mérito.

De hecho, del total de personas que contestaron la encuesta, el 29 % ingresaron a su trabajo actual por un contacto y el 18% presentó su hoja de vida.

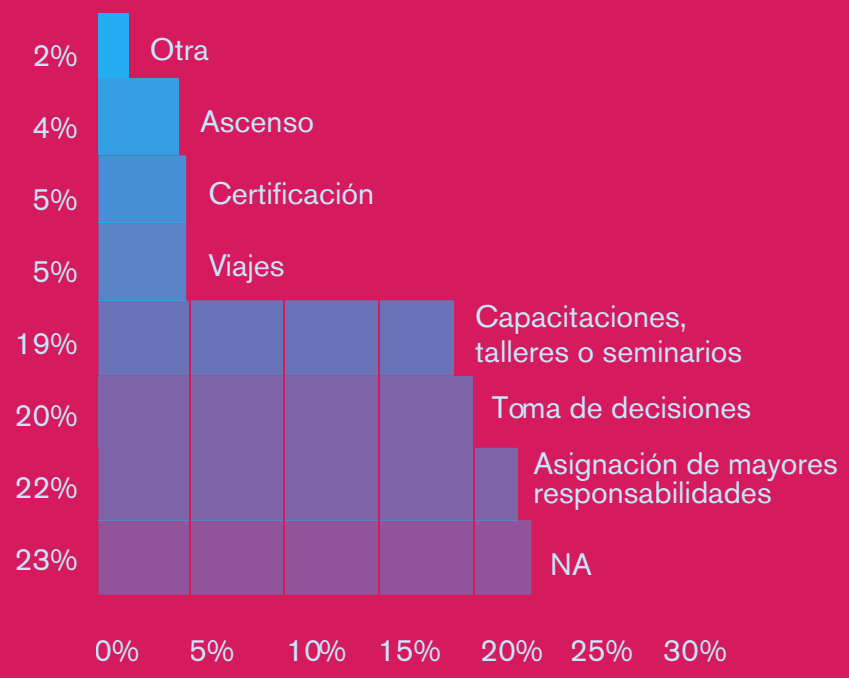
Forma de ingresar a los medios de personas encuestadas



Los resultados de la encuesta evidencian que, para las mujeres, las oportunidades de crecimiento laboral vienen en forma de asignación de mayores responsabilidades y la participación en toma de decisiones. Apenas el 4% del impulso profesional para las mujeres está relacionado con el ascenso.

Las mujeres reciben más asignaciones y no necesariamente más pago como “incentivo”. Esto puede asociarse con la precariedad ya que es visto como un logro en lugar de lo que es: un incremento de horas laborales.

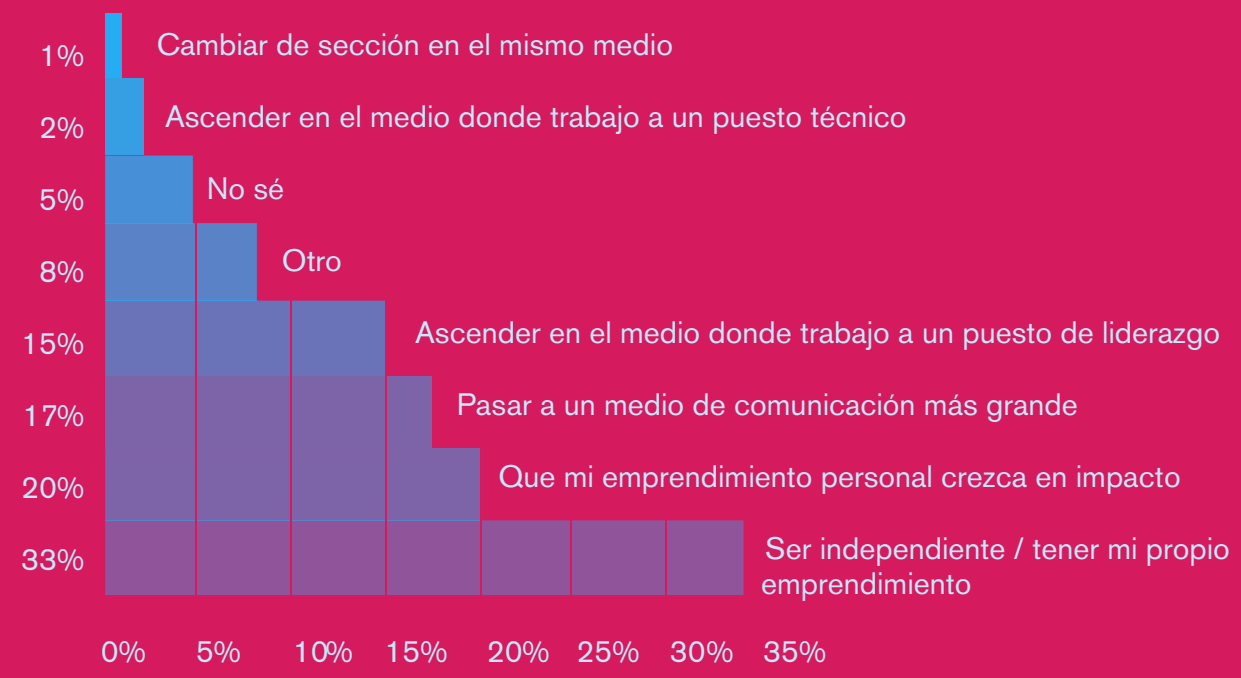
Crecimiento laboral de personas encuestadas



Durante el grupo focal, las participantes dijeron que han notado que podrían tener mejores puestos de los que tienen en este momento. La participante I., por ejemplo, compartió que **“habiendo sido más capaz que mis jefes varones, tenía un puesto inferior, era su subordinada”**.

Para ella, sus capacidades han sido “subvaloradas” si se las compara con las de algunos de sus colegas varones. De hecho, nos contó que cuando se abrió la posibilidad de subir a un escalón más alto en su redacción, el puesto le fue entregado a un hombre “recomendado” por el “jefe máximo”. **Esto fue desmotivante ya que, como dice ella, era “algo que me correspondía y no me fue dado”.**

Expectativas de crecimiento profesional



[17] Study on digital media findings, SembraMedia: http://data.sembramedia.org/women-leaders/
[18] Entrevista a investigadora Alejandra Santillán.

> **“Para que un hombre sea considerado para un cargo de liderazgo, se lo evalúa por ‘saber cosas de periodismo, la intuición, el talento, la capacidad de trabajo’. Mientras que para tener en cuenta a una mujer se espera que se amolde a ciertas características como ser simpática, suavita, que sea conciliadora, que no tenga ninguna ínfula y que no sea capaz de confrontar o discutir con fuerza”.**

Debido a estos obstáculos en los medios tradicionales, el 33% de mujeres encuestadas aspira a ser independiente y tener su propio emprendimiento. Esta situación es similar en la región. Según un estudio de SembraMedia, 40% de medios nativos digitales de Latinoamérica han sido fundados por mujeres[17]. Sin embargo, hay que tener en cuenta que sigue siendo un reto encontrar modelos sustentables en los que no se repitan las lógicas de explotación y precarización laboral.

Así como las mujeres enfrentan barreras en el trabajo, también lo hacen en el campo gremial y asociativo. Para P. no ha sido sencillo ocupar un rol directivo. De hecho, ella es la primera mujer en ocupar este cargo en la organización que representa. Su presencia en estos espacios comenzó desde que era joven cuando **“era pecado que una mujer fuera presidenta de un gremio”**. Esto se debe a que **“eran machistas hasta el tuétano y antes las mujeres eran secretarias”**, nos contó en una entrevista.

La asociatividad no es un rasgo visible entre quienes ejercen el periodismo en Latinoamérica y tampoco en Ecuador. Entre medidas políticas, económicas y el desprestigio de la lucha sindical[18], la posibilidad de asociarse ha quedado relegada.

Frente a las crisis acumuladas del periodismo este rasgo ha jugado en contra al momento de defender los derechos laborales que para muchas personas son desconocidos. Así lo indica el testimonio de la periodista J.: **“Respecto a derechos laborales me gustaría saber más, estar más pendiente de asociaciones gremiales y actuar en conjunto. Tal vez me resisto a veces pensando en que hay que trabajar y velar por cada uno” (J.,30 años).**

Según los datos recolectados en la muestra, **de las 226 personas que contestaron a la pregunta sobre si pertenecen a un sindicato o gremio, el 8% dijo que sí**. Entre las personas que contestaron que sí están agremiadas, el 37% son mujeres y el 63% hombres. Esto se podría explicar porque, como dice P., si bien **“ya no te niegan el espacio sigue habiendo machismo y no toman en cuenta el criterio, por eso toca trabajar más duro**”. Ella destaca la labor de las mujeres que están al frente de las asociaciones de periodistas en provincias como Cotopaxi y El Oro.

Según los resultados de la muestra, **3 de cada 10 mujeres tienen interés de pertenecer a un gremio, asociación profesional o sindicato .** Sin embargo, hay algunas características que quisieran encontrar en estos espacios. Para la periodista A., por ejemplo, un gremio debe ser **“incluyente, antirracista, que se incluya a las mujeres negras”.** En cambio a J., le gustaría que **“brinde capacitaciones para trabajar en temas más digitales, pensar en proyectos, que se puedan aplicar a fondos, y que brinde respaldo en coberturas de riesgo”.**

Tema 4: Ser madre y periodista

Falta de flexibilidad, licencias y políticas de cuidado.

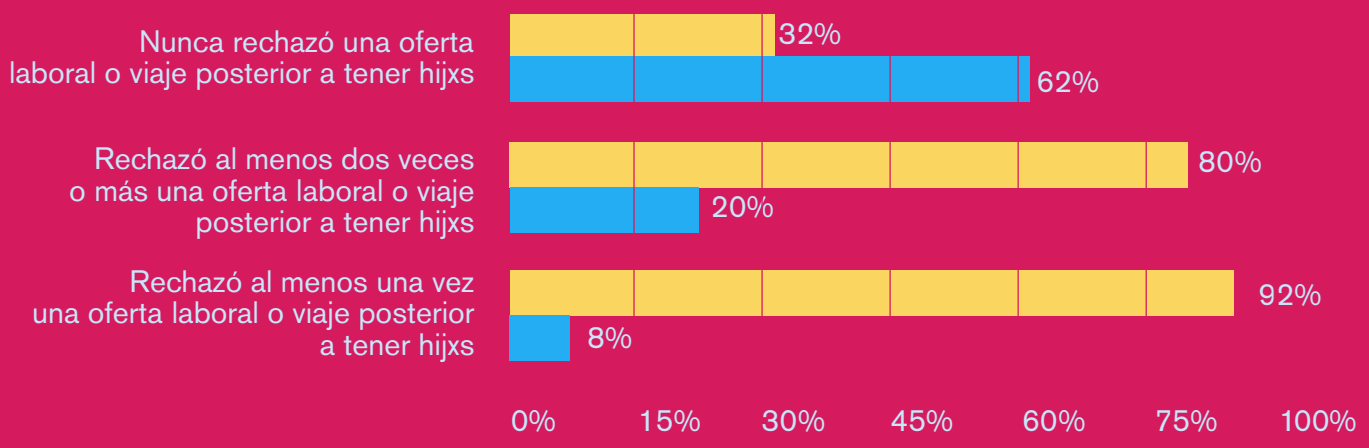
El 80% de las mujeres que tienen hijes rechazaron al menos 2 o más veces una oferta laboral.

La maternidad ha sido una constante al hablar de mujeres profesionales en diferentes ámbitos laborales, y el periodismo no es la excepción. Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), las mujeres se ven afectadas por **"la falta de flexibilidad de los horarios de trabajo, el acceso limitado o nulo a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, las deficientes políticas en materia de licencia de maternidad y paternidad y las actitudes sociales [en virtud de las cuales se asigna a las mujeres tareas de cuidado no remunerado], entre otros muchos factores"**[19].

Esto no solo limita a que las mujeres puedan ejercer su profesión sino que también se convierte en un tipo de discriminación. Por esto, muchas veces se ven obligadas a decidir entre su carrera profesional y ser madres. Estas situaciones se reflejan en los resultados de la encuesta, en la que el 80% de mujeres que tienen hijxs respondieron que han rechazado al menos dos o más veces una oferta laboral, mientras que el 62% de sus colegas hombres nunca han rechazado una oferta.

Existe un imaginario muy marcado sobre la incompatibilidad del periodismo con la maternidad. De hecho, el **70% de las mujeres encuestadas no tienen hijes.** Este dato coincide con la experiencia de la periodista B.[20], quien entró a trabajar en un periódico nacional en los años noventa y se dio cuenta de que la profesión era muy demandante. Los horarios eran extendidos, se debía trabajar en días festivos y estar en constante movimiento por las coberturas. B. nos contó que en esa época no había muchas mujeres trabajando en medios y las que querían mantenerse vigentes en el oficio

Maternidad, paternidad y ofertas laborales



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

"hicieron una apuesta personal muy grande y es que no fueron mamás", incluida ella.

Sin embargo, ocho años más tarde quedó embarazada y decidió dedicarse a la crianza. Cuando su hija cumplió un año, buscó trabajo y los editores de los periódicos a los que iba le decían cosas como **"tú no vas a tener ningún privilegio, si te toca el turno de año nuevo te toca" o "tú no puedes trabajar porque los bebés se enferman, vas a estar pidiendo permiso y no te voy a contratar"**. Lo cual demuestra que los medios nunca han tenido políticas de maternidad.

"Pensé que mi vida de periodista se había terminado porque no volví a conseguir un empleo formal", nos dijo. Eventualmente regresó a trabajar en una revista como redactora comercial y con el tiempo volvió a los temas duros —política y economía—.

[19] "Mujeres periodistas y libertad de expresión", Comisión Interamericana de Derechos Humanos' Relatoría Especial para la Libertad de Expresión.
[20] Nombre protegido para respetar su identidad.

> **“Las mujeres se ven afectadas por “la falta de flexibilidad de los horarios de trabajo, el acceso limitado o nulo a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, las deficientes políticas en materia de licencia de maternidad y paternidad y las actitudes sociales [en virtud de las cuales se asigna a las mujeres tareas de cuidado no remunerado], entre otros muchos factores”.**

Durante el grupo focal sobre brechas de liderazgo, el tema de la maternidad fue central. En los medios de comunicación no hay políticas claras para las mujeres que quieren ser o que son madres. Lo que indica que las cosas no han cambiado demasiado en relación a lo que experimentó B. en los años noventas. Todavía las mujeres deben elegir entre el trabajo y su familia. Es más, la participante E. comentó que las editoras mujeres que ha tenido casi siempre son solteras o casadas pero sin hijes.

Las participantes han notado que hay una percepción negativa sobre las mujeres que son madres o que podrían serlo. E., por ejemplo, ha escuchado comentarios en relación a que no se le asignará un tema a una periodista porque es mamá o ha visto que no se las ha considerado para proyectos porque **“están dedicadas a cuidar a sus hijos”**. Mientras que K. ha evidenciado que a sus colegas les han preguntado si piensan ser madres antes de contratarlas o darles un cargo de dirección.

La maternidad también fue discutida durante el grupo focal sobre acoso. La participante Y. dijo que cuando una mujer llega a determinada edad y quiere casarse o tener hijes **“existe presión para pensar que esa parte de tu vida puede cambiar el ejercicio profesional”**. Por lo que esta elección entre la familia o el trabajo no siempre refleja el deseo de las mujeres sino las consecuencias de los comentarios del entorno laboral.

La incorporación de políticas que faciliten a las mujeres el ejercicio productivo y reproductivo sigue siendo uno de los grandes pendientes para alcanzar la igualdad en los medios de comunicación como lo sugirió la Plataforma de Beijing en 1995. Durante el grupo focal de liderazgo, S. comentó que la maternidad **“ha sido una de los techos más fuertes que he tenido que romper para desarrollar mis actividades”**. Sin embargo, agregó que en el medio comunitario en el que trabaja se han creado espacios de cuidado y esto tiene relación con que las jefas son mujeres. **“No tenemos que dejar a nuestros pequeños sino que pueden acompañarnos y permanecer en un espacio seguro”**, afirmó.

De las mujeres que respondieron la encuesta **el 28% no recibieron licencia por maternidad y tampoco accedieron a este beneficio el 38 % de colegas varones**. Una de las facilidades que se brinda en pocos medios es el teletrabajo. La jornada reducida no es una opción y los medios tampoco cuentan con espacios de cuidado para niñxs.

Tema 5: Construir espacios libres de violencia

Acoso laboral y sexual, políticas de prevención y denuncia.

El 50% de las mujeres ha recibido más de una vez comentarios negativos acerca de su apariencia o su género.

Definir e identificar un acoso sexual y laboral no es tan fácil. Por eso para iniciar el grupo focal sobre este tema pedimos a las participantes que lo definan. La participante Y. explicó que ella entiende por acoso a **"la acción de intimidar a una persona, molestar, interrumpir su espacio no solo con acciones físicas agresivas sino emocionales"**. Las demás participantes añadieron que **son conductas que "generan incomodidad" y que es algo "que se repite y es sostenido"**. Esto puede comenzar de forma sutil y va en escalada —en persona o por redes sociales. También se habló sobre el acoso laboral, sobre lo cual M. dijo que **"tiene que ver con un hostigamiento sobre la forma en que trabajas, cuestionar tus acciones, lo que dices, las entrevistas que haces"**. Aclaró que esto no tiene que ver con el género de la persona o jefe.

Según la experiencia de las participantes, el acoso generalmente comienza con bromas normalizadas que, como explicó T., están atravesadas **"por una cuestión etárea porque si eres más joven o pasante se construyen situaciones de acoso por parte de editores de medios que están en una posición de poder más alta".** Coincidieron en que es más difícil ser un blanco de acoso para mujeres con más trayectoria profesional o con una reputación ya construida.

La participante N., por ejemplo, trabaja en una redacción grande y ha hablado con pasantes de entre 19 a 20 años. Recientemente una de ellas le dijo que se sentía acosada por un directivo de la redacción y que, al parecer, no es la única. **"Este señor ya tiene antecedentes con pasantes por esta relación de poder"**, dijo N. y agregó: **"porque si eres chica y vas a una redacción que publica a escala nacional te sientes pequeña frente a este señor"**.

Las participantes contaron que muchas de sus experiencias de acoso sexual ocurrieron cuando estaban comenzando su carrera. Cuando M. tenía 24 años y trabajaba en un canal de televisión, un presentador mayor y reconocido le cogió la pierna y le dijo **"con esa pierna usted va a llegar muy lejos"**. Ella le respondió que no volviera a hacer eso pero **"yo más avergonzada que él, claramente"**. A partir de ese día el presentador dejó de saludarla y la ignoraba. Previo a este momento el mismo hombre le había hecho comentarios sobre su escote y había intentado besar a una de sus compañeras.

La participante T. también nos compartió que fue acosada por parte de colegas. Cuando era pasante en una redacción, uno de ellos le mandaba mensajes **"como si estuviera enamorado de mí pero siempre hablando del cuerpo, de las piernas, qué bien te queda esta ropa"**. Dice que nunca lo hacía en persona pero que sí había **"miradas lascivas y constantes que generaban incomodidad"**. Unos años más tarde, cuando trabajaba para un canal de televisión, **"había un productor que cada vez que pasaba al lado comenzaba a jadear como perro y nadie decía nada"**.

Según datos de nuestra encuesta, al menos el 25% de las mujeres respondieron que han sufrido acoso laboral por un colega hombre en una posición superior.

Comportamientos de acoso en el ámbito laboral

Quién ha realizado comportamientos de acoso / Género	Femenino	GLBTIQ+	Masculino
Colega mujer en una posición superior	9%	10%	8%
Colega con orientación y/o identidad de género diversa en una posición superior	**2%**	**0%**	**3%**
Colega hombre en una posición superior	25%	13%	8%
Colega mujer en la misma posición	7%	**0%**	5%
Colega con orientación y/o identidad de género diversa en la misma posición	**1%**	**0%**	**1%**
Colega hombre en la misma posición	11%	10%	3%
Colega mujer en una posición inferior	**1%**	7%	**0%**
Colega con orientación y/o identidad de género diversa en una posición inferior	**0%**	**0%**	**0%**
Colega hombre en una posición inferior	4%	**3%**	**1%**
Persona entrevistada	7%	10%	16%
Público y/o audiencia	9%	13%	28%
Funcionarixs del servicio público	13%	17%	17%
Grupos anti-derechos	4%	7%	**3%**
Alguien más	8%	10%	7%

Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020 **Elaborado por:** Chicas Poderosas Ec, 2020

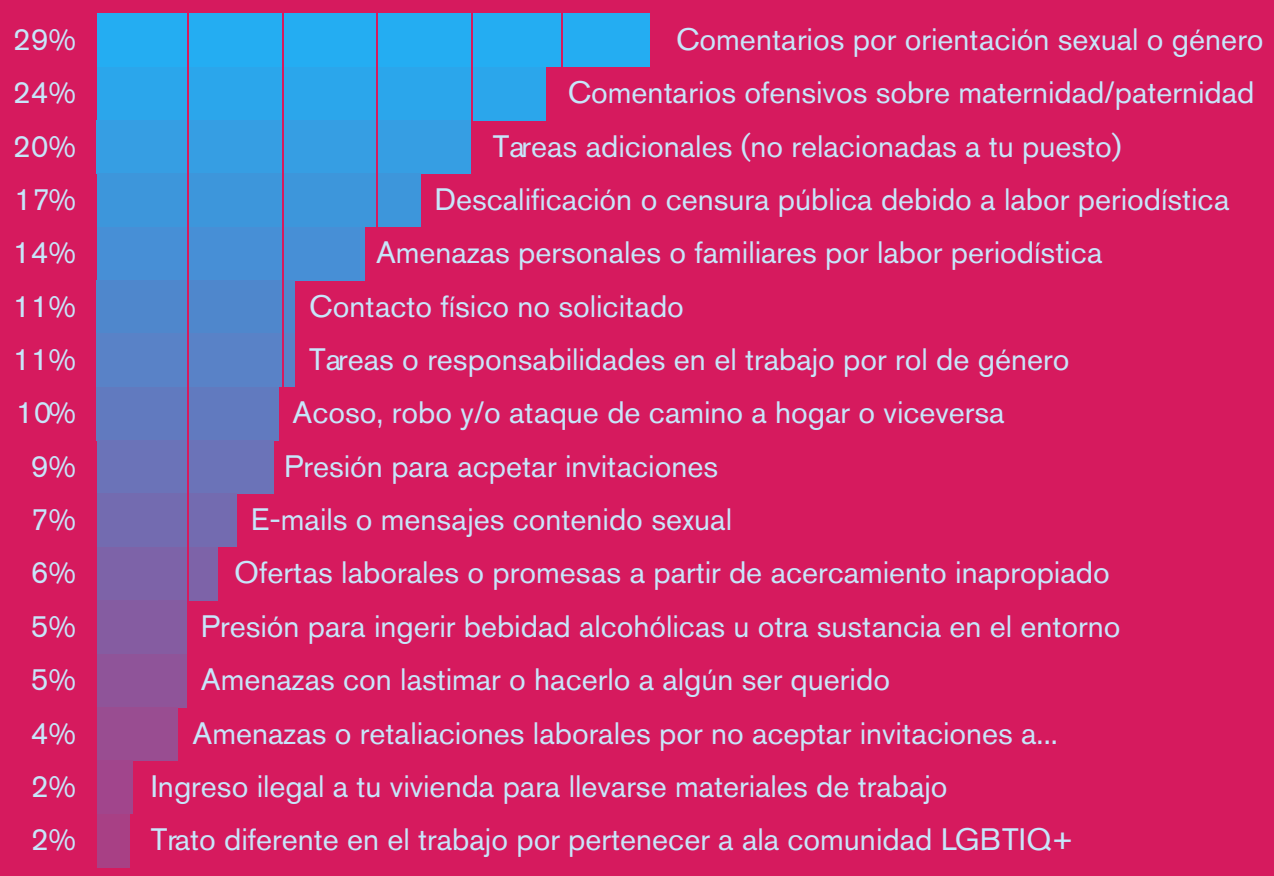
Además de esto, las mujeres periodistas también son acosadas por las personas entrevistadas o la audiencia. Esto incluye comentarios sobre el aspecto físico, invitaciones a salir, o preguntas personales sobre el estado civil o les hijes. A la participante Y., por ejemplo, un alcalde al que estaba entrevistando le dijo que era muy bonita para ser periodista y que hubiera sido mejor que se hiciera modelo.

En algunas ocasiones, las fuentes tienen tratos agresivos y machistas con ellas como le ha pasado varias veces a M. En entrevistas con políticos o autoridades estatales, la han tratado de minimizar con comentarios como **“muchachita impertinente”** o “**usted tan bonita y tan simpática haciendo esas preguntas”**. M. también ha recibido cuestionamientos al escribir artículos de opinión sobre política con comentarios como **“eso dices porque eres moza de fulano”** , refiriéndose al dueño del canal de televisión. Para ella, hay mucha resistencia a que las mujeres hablen sobre este tema ya que **“es un área bien masculina”**.

Estos comentarios violentos y machistas se repiten hacia las periodistas que cubren temas relacionados al feminismo y a los derechos de las mujeres. La participante T. escribió varias columnas o artículos sobre las marchas feministas o el derecho al placer femenino y les lectores escribían mensajes ofensivos en la publicación de su texto. Decían cosas como **“seguro que la que lo escribió es una gorda, no tiene marido, es una fea. Hablaban de lo que yo podía ser por lo que estaba escribiendo”**, contó T.

En la encuesta encontramos que 5 de cada 10 personas encuestadas han experimentado comentarios o acciones inapropiadas: 29% en relación a su aspecto físico, orientación sexual o género. Y al menos el 24% de las personas encuestadas han recibido comentarios ofensivos relacionados a la maternidad o paternidad.

Comentarios y acciones inapropiadas

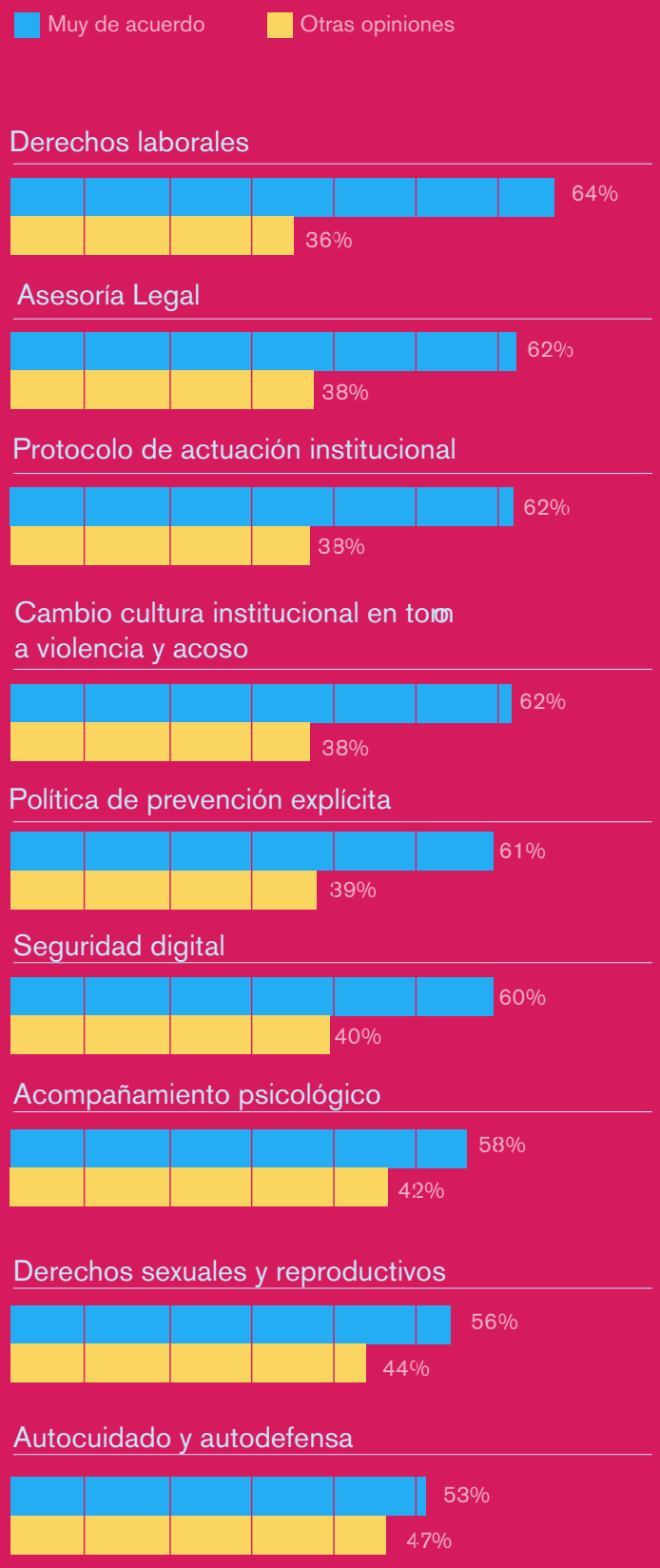


A veces el acoso puede ir más allá de los comentarios. En una ocasión, a la participante Y. se le apareció un hombre afuera de su casa y le dijo que le había escrito por redes sociales pero que como ella no le había contestado, averiguó dónde vivía. Ella le dijo que se fuera y cuando revisó sus mensajes se dio cuenta de que le había escrito varias veces. El hombre siguió acosándola por lo que Y. lo bloqueó. Sin embargo, no puso una denuncia porque **"unos amigos de la policía me dijeron que si la ponía tenía que tener más contacto con el hombre y yo no quería"**.

Todos estos hechos demuestran que no hay mecanismos suficientes ni claros para que las víctimas se sientan seguras al momento de enfrentar a sus acosadores. Sobre la posibilidad de hacer una denuncia tanto a nivel policial como a nivel empresarial las participantes nos dijeron que no sentían que podían hacerlo sin verse perjudicadas o sin poner sus carreras en riesgo. **"Consideré que es peor entrar en el proceso de denuncia porque no iba a haber un resultado. Si el director de noticias te dijo algo sobre tu apariencia, eso es lo que pasa aquí y si eres tan sensible no deberías ser periodista",** comentó M.

Al acoso se suman las presiones de quienes pertenecen al entorno laboral y lo justifican con comentarios como **"si juegas ese juego, puedes seguir escalando y si no lo haces eres una pesada"**. Por esto mismo, M. opinó que a las mujeres les toca aprender a **"navegar en esa jungla"** y que varias de sus ex compañeras tuvieron episodios de violencia o de acoso y que ninguna denunció. Finalmente, R. nos dijo que ha podido evidenciar que cuando hay una persona con mayor jerarquía que acosa a otra, la que se termina yendo es la víctima porque **"está avergonzada y tal vez todes lo saben y las cosas siguen igual"**.

Políticas de prevención de acoso / abuso o violencia laboral



Fuente: Encuesta "Así hacemos Periodismo en Ecuador", 2020
Elaborado por: Chicas Poderosas Ec, 2020

A pesar de que M. ahora identifica esas acciones como acoso, no siempre fue así. **"En ese momento no me pareció tan grave porque eran cosas normalizadas y era mejor no hacerle caso"**, nos contó. Además, muchas veces otras mujeres que conocen que esto sucede no denuncian porque tampoco tienen claro qué hacer al respecto. La periodista P., ha
escuchado sobre **"el caso de un hombre que solo contrata chicas jóvenes en un medio. Una de ellas quiso denunciar pero él le rompió el teléfono y destruyó las pruebas. Así ha hecho con varias. Me han buscado porque no saben qué hacer"** (P. 62 años).

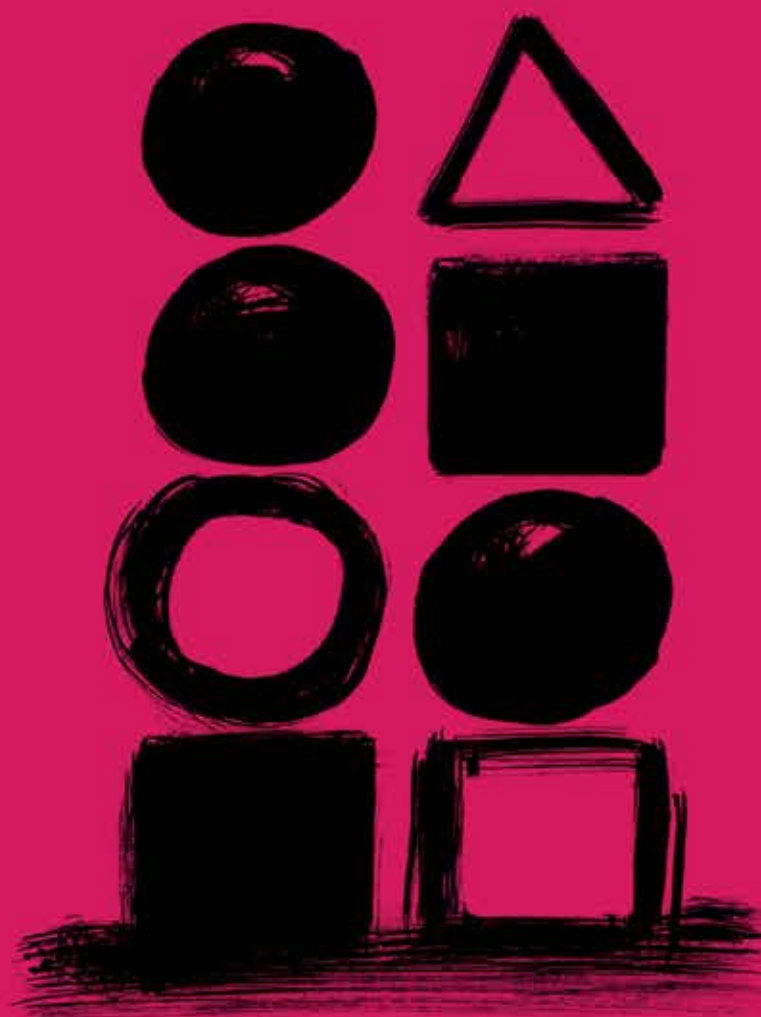
Según nuestra encuesta, más del 53% estuvieron muy de acuerdo en que los medios deben contar con políticas de prevención y denuncia para abuso, acoso o violencia laboral. La opción más elegida es la capacitación en derechos laborales con un 64%.

Aunque las participantes coincidían en que muy poco ha cambiado para las mujeres en los medios de comunicación y que los acosos y la falta de denuncia todavía existen, piensan que se puede generar un cambio. Como dijo T., **"hemos aprendido a identificar comportamientos y a armarnos entre nosotras para saber cómo reaccionar"**. Lo cual eventualmente, dicen ellas, podría llevar a que sean las mismas mujeres las que creen rutas o mecanismos para denunciar a sus acosadores.

Durante el grupo focal sobre brechas de liderazgo, se habló de los estereotipos que hay hacia las mujeres y que representan una violencia simbólica. El aspecto físico de las mujeres periodistas es uno de estos estereotipos que influye en que accedan o no a fuentes o sean tomadas en serio. Para E., por ejemplo, **"si una mujer está más maquillada o arreglada es más tomada en cuenta en ruedas de prensa o en reuniones editoriales"**.

El carácter de las mujeres y los hombres también se discutió ya que es otro estereotipo que define el trabajo. Por ejemplo, existe la idea de que las mujeres deben encargarse de los temas que son **"menos duros"**. Teniendo en cuenta estos estereotipos y lo que se dice de las mujeres en los espacios de trabajo, muchas han tenido que modificar su actitud para encajar. La participante E., dijo que cuando comenzó su carrera trabajó en un canal de televisión donde sus colegas eran todos hombres que hacían comentarios y bromas machistas a las que ella prefería seguir la corriente. Esto implica un esfuerzo extra para las mujeres que quieren formar parte de los medios de comunicación y participar de la toma de decisiones.

RECOMENDACIONES



Como parte de esta investigación recolectamos posibles recomendaciones que permitan avanzar en la construcción de entornos laborales libres de violencia y justos. Principalmente, **nosotras deberíamos medir anualmente** las condiciones laborales hasta que sea viable establecer comparaciones. Y además:

Los medios de comunicación deberían...

- **Construir espacios de cuidado de les hijes**. Esto incluye políticas de maternidad y paternidad, flexibilidad en horarios y considerar al teletrabajo como alternativa. Como lo dijo la participante de nuestro grupo focal, I., esto daría más seguridad a las mujeres para que puedan **"incursionar con más ahínco y no desmayar porque debe ser muy difícil tener que sobrellevar todas las cargas del trabajo y la familia"**.

- **Incentivar la capacitación permanente de las mujeres** facilitando el acceso a talleres periodísticos. Deben brindar apoyo económico —como pagar la inscripción—, permitir flexibilidad horaria y permisos laborales. Esto es necesario porque como manifestó durante el grupo focal la participante D., **"eso nos ayuda a ocupar o asumir el rol que merecemos"**.

- **Promover la creación de políticas institucionales incluyentes y espacios libres de violencia** generando discusiones internas, levantando datos y definiendo medidas claras frente a los abusos laborales y sexuales. Los medios deben impulsar la conformación de equipos diversos sin que se limite la participación de las mujeres y las personas de las disidencias sexuales o las personas racializadas. La participante T dijo que , **"no sirve de nada que el área de recursos humanos sepa que hay escenarios de discriminación y acoso si no sabemos esas cifras"**. Para ella, es importante que en los medios existan discusiones, que se levanten cifras, que las cifras se conozcan y puedan tomarse medidas. Desde la experiencia de la participante S., **"el cambio es notorio cuando hay mujeres al frente porque se va construyendo una cultura distinta"**. La diversidad influye directamente en la ampliación de las agendas mediáticas sobre temas subrepresentados.

Las universidades y los medios deberían...

- **Crear protocolos claros que permitan identificar y denunciar de la violencia sexual y de género.**

- **Incluir el enfoque de género en los currículos**. Esto incluye enseñar teoría que fomente el pensamiento crítico sobre las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres y las personas de las disidencias sexuales.

- **Crear un área receptora de denuncias segura y confiable.**

- **Informar sobre las sanciones** que pudieran recibir los perpetradores del acoso y visibilizar las situaciones de acoso para que no queden en el silencio.

Las agremiaciones deberían...

- **Ampliar sus criterios** para que sean incluyentes e interseccionales en su representatividad. La mayoría de participantes estarían dispuestas a integrar espacios en los que sientan que pueden aprender a defender sus derechos laborales, formarse en temas asociados a la monetización o sustentabilidad de medios digitales, y tener respaldo jurídico y psicológico frente a situaciones de violencia de género.

Los colectivos periodísticos deberían...

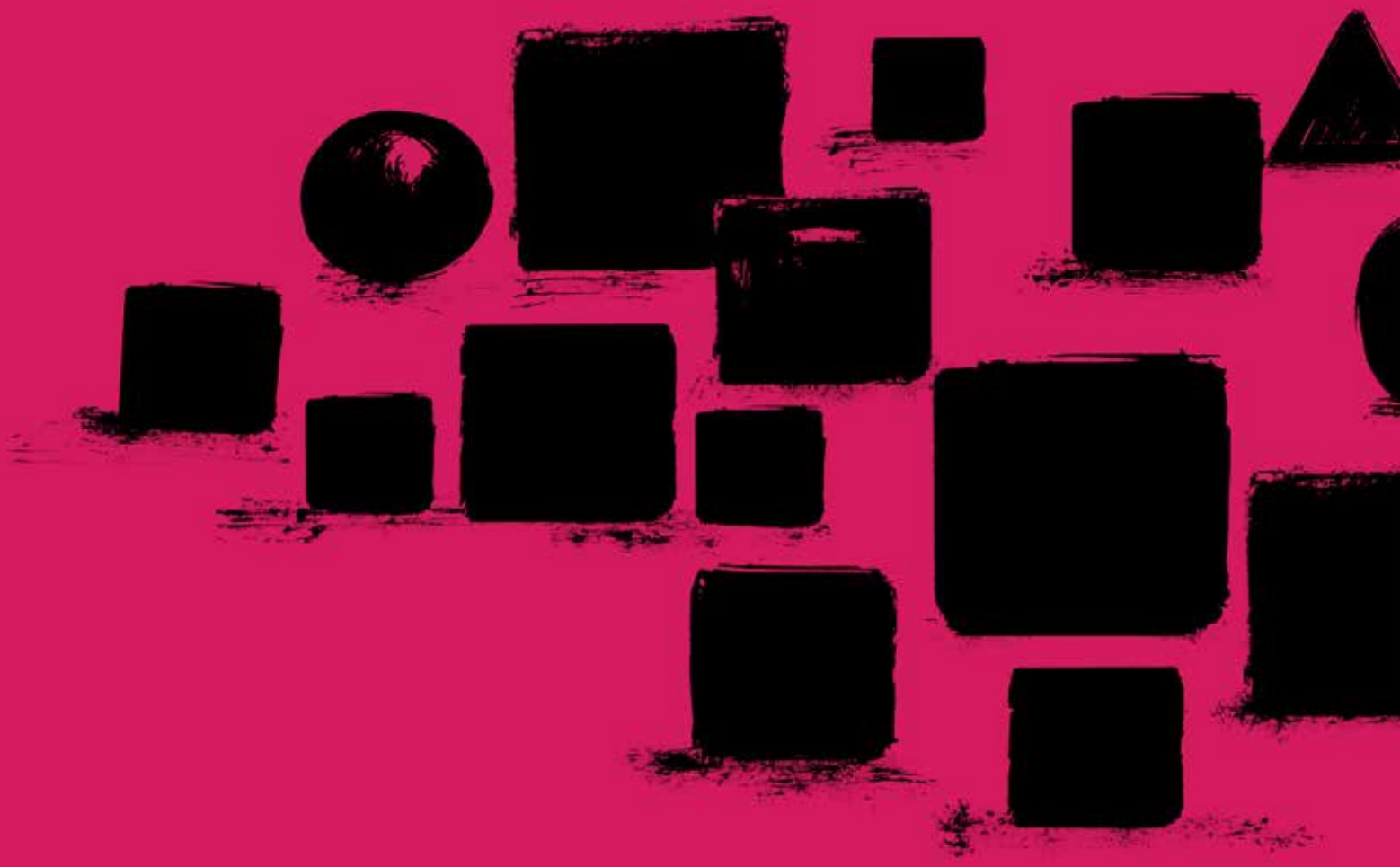
- **Fomentar acciones colectivas** a partir de la creación de redes de apoyo independientes de mujeres con el fin de desarrollar una campaña de comunicación para denunciar el acoso y el abuso en las salas de redacción. Quienes participaron de los grupos focales y entrevistas destacaron la necesidad de contar con espacios donde se pueda hablar de derechos laborales y acoso antes de que las mujeres tengan que enfrentarlo. Un espacio con estas características podría promover entre otras, acciones como el "Me too"[21]. Para la participante Y. este tipo de espacios externos a las redacciones le generan más confianza: **"si hay más mujeres que están participando vamos a entender que somos muchas y esto tiene que parar"**, dijo. La participante M. cree que son necesarias las redes de apoyo en las que se pueda denunciar públicamente el acoso laboral y sexual y plantear desde allí protocolos.

- **Crear una tabla de precios** con la que puedan contar quienes ejercen su trabajo como freelance para estandarizar de alguna manera el cobro de las colaboraciones y debilitar la cultura de las colaboraciones no remuneradas.

- **Fomentar una conversación sobre la necesidad de regular horarios** para dejar de idealizar la idea de estar disponible las 24 horas del día.

[21] «Me Too» es el nombre de un movimiento iniciado de forma viral como hashtag en las redes sociales. Surgió en octubre de 2017 para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual, a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra el productor de cine y ejecutivo estadounidense Harvey Weinstein.

ANEXOS



Contexto de Ecuador

Medios de comunicación

Los medios de comunicación en Ecuador se dividen en públicos, privados y comunitarios. Según información obtenida del Consejo de Información y Comunicación del Ecuador (Cordicom), hasta octubre de 2020, había **819 medios de comunicación** registrados en su base de datos. Estos se dividen de la siguiente forma: **499** radios, **163** impresos, **60** audio y video por suscripción, **63** televisión, y **38** medios en Internet[22].

Es importante mencionar que no todos los medios de comunicación registran su información con la Cordicom, así que hay muchos que no están considerados en estos datos. Según esta entidad, ningún medio ha solicitado que se elimine o modifique su registro como consecuencia de la pandemia de la Covid-19.

La tensión política

Como parte del panorama del periodismo en Ecuador hay que tener en cuenta la puesta en marcha de la Ley Orgánica de Comunicación (LOC) en 2013. Uno de los cambios más notables es la reestructuración de los medios de comunicación. Alejandra Santillana Ortiz, investigadora del Instituto de Estudios Ecuatorianos, señala que antes de esta ley en el país predominaban los medios de comunicación privados. Según ella, eran "una mezcla de conservadurismo, neoliberalismo, colonización y patriarcado en la representación"[23] . Así mismo, el investigador Daniel Barredo explica que con la LOC se inaugura una nueva etapa para profesionales, organizaciones y ciudadanos. Esto, porque se buscaba implementar políticas públicas que garantizaran la interculturalidad, la participación social y la protección de derechos de colectivos vulnerables, entre otros.

Sin embargo, el marco regulatorio ha sido un factor influyente en el ejercicio de la profesión —así como la falta de acceso a la información, las estructuras verticales de los medios, la incorporación de la tecnología, las restricciones de tiempo, las diferencias de género y la ética periodística[24].

Barredo destaca que hay un salto histórico sobre las sanciones a periodistas con la creación de la LOC. Antes las infracciones éticas se presentaban únicamente ante "tribunales de honor"[25], como ordenaba la Ley de Ejercicio Profesional del Periodista (LEPP), de 1975. Pero con la LOC empezaron a ser sancionados por la justicia ecuatoriana.

Los politólogos Santiago Basabe y Julián Martínez plantearon en 2014 que la LOC fue uno de los proyectos emblemáticos del que definen como un "modelo autoritario–competitivo". Según ellos, se utilizaron al menos tres herramientas de persecución política: los enlaces ciudadanos, los tribunales de justicia y los medios públicos2 6. Estos mecanismos fueron utilizados contra los detractores del gobierno. Uno de los casos más emblemáticos fue el caricaturista Xavier Bonilla, obligado a rectificar una cita de su trabajo publicado en el diario El Universo, que también fue multado. Un año después de la aprobación de la ley, Reporteros Sin Fronteras (RFS) manifestó que pudo **"constatar las muchas derivas legales"** y cómo los artículos de esta norma se tradujeron en ataques a periodistas[27].

---

[22] Fuente: Registro Público de Medios (RPM) (Base Laboral, corte 05-10-2020)

[23] Entrevista realizada durante esta investigación.

[24] "El periodismo por los periodistas". Disponible en https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ef1da7ad-6f7a-835e-33bb-41a0798a6885&groupid=252038

[25] Ética y deodontología periodística. Algunas claves para entender elcontexto ecuatoriano https://www.researchgate.net/publication/314407058_Etica_y_deontologia_periodistica_Algunas_claves_para_entender_el_contexto_ec uatoriano

[26] Santiago Basabe y Julián Martínez lo desarrollan en Ecuador: Cada vez menos democracia, cada vez más autoritarismo... con elecciones https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2014000100007&script=sci_arttext&tlng=e

[27] https://www.rsf-es.org/news/ecuador-intensa-presion-contra-los-periodistas-durante-el-primer-ano-de-la-ley-de-comunicacion/

Agremiación

El estudio de 2016 de las fundaciones Konrad-Adenauer-Stiftung y el CIC menciona que, en Latinoamérica hay una baja asociatividad de periodistas: **"menos de uno de cada tres periodistas (29,1 %) integra una asociación profesional"**. Lo mismo ocurre en Ecuador donde solo el 21,8 % hacía parte de alguna agremiación, lo cual **"limita la capacidad colectiva de acción y aumenta la desprotección frente a las agresiones"**.[28]

Según el Ministerio del Trabajo del Ecuador, en mayo de 2017 había 5.853 organizaciones laborales registradas, de las cuales la mitad estaban activas2 9. Las más reconocidas relacionadas a les trabajadores de medios de comunicación son la Unión Nacional de Periodistas (UNP), la Federación Nacional de Periodistas (FENAPE), el Círculo de Prensa del Ecuador, la Asociación Ecuatoriana de Editores de Periódicos (AEDEP) y la Asociación Ecuatoriana de Radiodifusión (AER)[30].

En el caso de Ecuador, hubo un motivo para que los gremios y asociaciones existentes se hayan debilitado. Santillana explica que en el 2014 y 2015 hubo **"un ataque al Frente Unitario de Trabajadores a través de un ajuste a las condiciones para la asociación sindical"**[31]. Esto generó la creación de organizaciones paralelas que debilitaron las exigencias conjuntas por los derechos laborales, según la presidenta de la FENAPE, Susana Piedra.

La falta de agremiación de periodistas ha tenido un efecto en su trabajo diario. Según Santillana, durante el gobierno de Rafael Correa[32] **hubo decretos que prohibieron la tercerización, pero luego se permitió la flexibilización y tercerización**[33]. Esto se reflejó en medidas como el incremento de colaboraciones no pagas y las contrataciones sin beneficios de ley por parte de los medios de comunicación.

Investigaciones previas sobre condiciones laborales de mujeres en medios de comunicación

Estudio de la International Women's Media Foundation

Uno de los estudios más recientes sobre la situación de las mujeres en medios de comunicación es el Global Report on the Status of Women in the News Media de la International Women's Media Foundation (IWMF por sus siglas en inglés) publicado en 2011. En un periodo de dos años, se realizaron encuestas en 59 países y entrevistas a 522 ejecutivxs en compañías de medios para levantar la información en distintas regiones: América, Europa Nórdica, África Subsahariana, Asia, Oceanía, Europa del Este, Medio Oriente y el Norte de África. Si bien los datos varían en cada región, los resultados brindan un panorama sobre el estatus de las mujeres en los medios de comunicación.

Algunos hallazgos de la IWMF a nivel global

El estudio encontró que el número de mujeres en la fuerza laboral del periodismo era bajo. Esto fue visible en casi la mitad de las naciones analizadas: 26 de 59. Por ejemplo, de las 522 empresas, se identificó a 170 mil personas empleadas con el cargo de periodistas, de las cuales **64.9% eran**

---

[28] El periodismo por los periodistas.
Disponible en https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ef1da7ad-6f7a-835e-33bb-41a0798a6885&groupId=252038

[29] https://www.elcomercio.com/actualidad/sindicatos-baja-representacion-ecuador-trabajadores.html

[30] http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/los-gremios-periodisticos-se-debilitan-por-falta-de-confianza-de-los-comunicadores/

[31] Entrevista realizada a la investigadora ecuatoriana Alejandra Santillana dentro de esta investigación

[32] El gobierno de Rafael Correa eliminó la tercerización con la aprobación de la Constitución en el 2008 https://www.diariocritico.com/noticia/73632/noticias/ecuador-elimina-la-tercerizacion-laboral-y-subcontratacion.html

[33] Entrevista realizada a Alejandra Santillana.

hombres y 35.1% mujeres. Esta brecha estaba presente en todos los cargos analizados.
Sin embargo, el reporte dice que esto no implica que las mujeres no han avanzado en número y estatus ocupacional en los últimos años. En comparación con un estudio similar realizado por Margaret Gallagher3 4 en 1995, sí hubo un avance: para el 2011 las mujeres pasaron de ocupar en promedio el 12% de los puestos en gestión superior a ocupar el 27%.

Algunos hallazgos de la IWMF a nivel Américas

La IWMF analizó la situación en 13 países del continente americano, incluido Ecuador. Se analizó la experiencia laboral en 121 compañías y de 41.300 trabajadores —**el 63.2% hombres y el 36.8% mujeres.**

El estudio encontró un patrón de sub representación de las mujeres con la excepción de Puerto Rico, donde había más mujeres periodistas que hombres. En países como Ecuador, se encontró que **por cada mujer había dos hombres en un medio de comunicación**. En el 2011, sólo un tercio (38%) de las compañías consultadas en el continente americano tenían una política de equidad de género.

Hallazgos de la IWMF en Ecuador

En el estudio de la IWMF se consideraron 9 medios en Ecuador: 5 canales de televisión y 4 radios. En total, estas empresas empleaban aproximadamente a 1.300 personas de las cuales **826 eran hombres y 470 mujeres**, lo cual demuestra la disparidad en la representación.

La investigación encontró que la participación de las mujeres es baja en varios niveles ocupacionales. Por ejemplo, en los trabajos técnicos —cámara y sonido—, las mujeres apenas representaban **el 8,9% de los cargos y ocupaban sólo un 20,8% de los puestos de gobernanza.** Además, las mujeres estaban subrepresentadas en los puestos de alta dirección: un poco más de una cuarta parte (27,5%) de los puestos de dirección editorial y dirección de noticias, entre otros.

La presencia de mujeres era mayor entre el personal de producción y recopilación de noticias. Por ejemplo, **ocupaban un poco más de la mitad (53%)** de los puestos como reportería, edición y presentación de noticias. En los cargos superiores —como escritores, corresponsales y otros cargos con responsabilidades de supervisión—, **las mujeres ocupaban casi la mitad de los puestos (45,5%)**. Finalmente, en la alta dirección l**as mujeres ocupaban un 40,7% de los cargos .** Sin embargo, es importante recordar que solo se analizaron nueve medios a nivel nacional.

Ninguna de las empresas participantes del estudio contaban con políticas de equidad de género. Una tenía protocolos de prevención de acoso sexual, y una brindaba asistencia para el cuidado de les hijxs. Finalmente, solo la mitad de las empresas contaba con políticas de permiso de maternidad, paternidad, o de retorno al trabajo. Lo único positivo que se encontró en esta área, es que las compañías decían proveer entrenamiento educacional para que las mujeres avanzaran en su carrera.

[34] An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment

Autoras:

Isabel González Ramírez
Periodista colombiana en Ecuador. Trabaja como productora de contenidos y gestora cultural desde los feminismos, la migración y los derechos humanos. Magíster en Antropología Visual y Documental Etnográfico. Embajadora de Chicas Poderosas Ecuador. Integrante de los colectivos Corredores Migratorios y Sentimos Diverso.

Lisette Arévalo Gross
Periodista ecuatoriana. Trabaja como productora y reportera para Radio Ambulante. Tiene una maestría por la Universidad de Columbia en la ciudad de Nueva York donde fue fellow del centro Toni Stabile para periodismo de investigación. Ha reporteado sobre derechos sexuales y reporductivos, violencia de género, y derechos de las mujeres y las niñas.

Pie de Imprenta

Friedrich - Ebert - Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).
Av. República 500 y Martín Carrión, Edif. Pucará 4to piso, Of. 404
Quito - Ecuador

Telf: +593 2 2562103

www.ecuador.fes.de

Friedrich - Ebert - Stiftung (FES-ILDIS)

@FesILDIS

info@fes-ecuador.org

@Feslldis

Friedrich - Ebert - Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador

La Friedrich - Ebert - Stiftung (FES) es una organización alemana representada en más de 100 países del mundo comprometida con los valores de la democracia y la justicia social. Desde su llegada a Ecuador en el año 1974 como Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), la institución se ha desempeñado como centro de pensamiento progresista y facilitador de diálogos democráticos. El trabajo está enfocado en cuatro ejes: profundizar la dimensión so-cial de la democracia, fomentar la justicia social, construir una economía justa, así como aportar a la justicia de género.

Chicas Poderosas Ecuador

Es parte de una comunidad global de periodistas, diseñadoras y emprendedoras que cree y promueve la igualdad de género, los nuevos liderazgos y más oportunidades para que las mujeres innovemos en el ambiente de los nuevos medios de comunicación.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich - Ebert - Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich - Ebert - Stiftung.

ISBN 978-9978-94-214-7