



Universidad “Laica Eloy Alfaro” de Manabí
Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Comunicación

MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del título de grado de:
LICENCIADA EN COMUNICACIÓN

TEMA:

**VIOLENCIA DE GÉNERO EN ENTREVISTAS DE
TRABAJO Y ANUNCIOS LABORALES EN MEDIOS DE
PRENSA ESCRITA DE MANTA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comunicación, cultura y desarrollo sostenible.

AUTOR(A):

Adriana Anais Cartagena Hidalgo

TUTOR(A):

Lic. Jhonny Ramón Mendoza Bravo, Mg.

Manta – Manabí – Ecuador

2023

TEMA:

**VIOLENCIA DE GÉNERO EN ENTREVISTAS DE TRABAJO Y
ANUNCIOS LABORALES EN MEDIOS DE PRENSA ESCRITA DE
MANTA**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO DEL AUTOR

Yo, ADRIANA ANAIS CARTAGENA HIDALGO, portador de la cédula de ciudadanía No. 0924407984, declaro que el presente trabajo de investigación, y criterios emitidos, respetan rigurosamente en todo momento las normas éticas, previstas en la Ley de Propiedad Intelectual, asumo responsabilidad en lo referente a criterios, doctrinas, que contenga el trabajo de investigación, titulado: "VIOLENCIA DE GÉNERO EN ENTREVISTAS DE TRABAJO Y ANUNCIOS LABORALES EN MEDIOS DE PRENSA ESCRITA DE MANTA, son de mi autoría, y autorizo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para que haga de la investigación o parte de ella, documento disponible para, consultas de investigación, según las normas de la Institución, cediendo y aprobando la reproducción de los derechos patrimoniales del trabajo, con fines de difusión pública, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción, no suponga ganancia económica, y realice los derechos que como autor me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento, en concordancia, con el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.

Para constancia firmo a continuación.



Adriana Anais Cartagena Hidalgo
C.I. 0924407984

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 2
		Página 1 de 2

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de Comunicación de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí,

CERTIFICO:

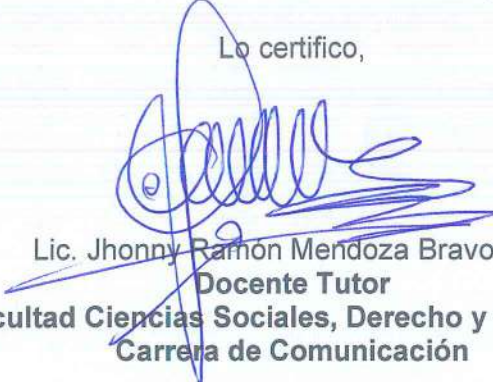
Haber dirigido y revisado el trabajo de investigación bajo la autoría de la estudiante Cartagena Hidalgo Adriana Anais, legalmente matriculada en la carrera de Comunicación, período académico 2024-2, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **"Violencia de Género en entrevistas de trabajo y anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 23 de diciembre de 2024

Lo certifico,


 Lic. Jhonny Ramón Mendoza Bravo, Mg
Docente Tutor
Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar
Carrera de Comunicación

AGRADECIMIENTO

Que puede hacer sentir más agradecido y orgulloso al creador de una investigación que ver a alguien leyendo su obra. Todos los autores ya sean de ensayos académicos, proyectos de investigación, revistas, libros, escriben con la finalidad de ser leídos así que, si, te agradezco a ti querido lector o lectora porque sin su tiempo invertido en leer este proyecto no tendría sentido haber invertido tantas noches de desvelo en conseguir el resultado final.

Gracias.

También quisiera agradecer de forma especial a mi madre, mamá, usted me enseñó a leer y a escribir y labro en mí una pasión inagotable por la lectura, cada que me leía un cuento una y otra vez hacia volar mi imaginación, aun la recuerdo sentada en la cama, yo acostada en sus piernas leyéndome ese libro de caballos y de razas de perros que tanto amaba, en ese momento supe que amaba los libros, amaba el poder transportarme a muchos lugares del mundo con solo leer, desde que era una niña, siempre tubo las palabras perfectas para ayudarme a seguir mis metas y llegar a ser un mejor ser humano, sin usted nada de esto sería posible, Gracias.

Niurka, hermana mía, fuiste mi asesora en este proceso, leíste y corregiste cada una de las líneas, me ayudaste a mejorarlos y en algunos de los casos a censurarlos, siempre pido tu opinión de mi texto antes de enviarlos a calificación porque siempre hayas algún detalle que debo corregir, Gracias.

DEDICATORIA

Queridos hijos, a través de estas palabras los saludo y les agradezco por los momentos sacrificados en nuestra vida como familia, por el avance de mis estudios, momentos interrumpidos que requirió el cumplimiento de esta tesis y que planeo devolverles con mucho esfuerzo en su felicidad, gracias por entender el significado del sacrificio, gracias por siempre estar presente a mi lado y nunca juzgarme.

Omar, Sheccid y Asher hijos míos, por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías requeridas en este gran proceso, gracias por ser el motor de mi vida, tres hermosas personitas sin las cuales hubiese sido más fácil tirar la toalla y abandonar todo, sin embargo sus caritas y palabras siempre me inspiraron a culminar con mis estudios y me siguen inspirando a querer hacer más, estudiar más y llegar tan lejos como me sea posible no solo para que tengan un buen ejemplo sino para que vean que no existen las limitaciones cuando la motivación es más grande, cuando el deseo de aprender te invade, cuando tu cabeza te pide más conocimiento es inevitable pensar en seguir estudiando, queridos bebés nunca tendremos el conocimiento al límite de nuestras capacidades, todos los días hay algo nuevo que aprender y siempre tienen que actualizar su cerebro.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	9
Abstract	10
Introducción	11
Capítulo I – Fundamentos de la investigación.....	13
Planteamiento del problema.....	13
Formulación del problema	13
Objetivos	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos	17
Justificación.....	17
Delimitaciones del estudio	18
Capítulo II – Marco teórico.....	¡Error! Marcador no definido.
Estado del arte	21
Marco teórico	21
Título de nivel 2 (use estilo Título 2).....	¡Error! Marcador no definido.
Título de nivel 3 (use estilo Título 3)	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo III – Diseño metodológico	36
Enfoque de investigación	36
Tipo de estudio	36
Diseño de investigación	36
Grupo de estudio / Población y muestra.....	38
Operacionalización de variables.....	¡Error! Marcador no definido.
Técnicas e instrumentos de recolección de datos...	¡Error! Marcador no definido.
Análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
Limitaciones	38
Capítulo IV - Resultados.....	40
Objetivo específico / Técnica o instrumento / Fase de diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
Objetivo específico / Técnica o instrumento / Fase de diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
Objetivo específico / Técnica o instrumento / Fase de diseño de investigación	¡Error! Marcador no definido.
Conclusiones.....	58
Referencias.....	60
Anexos	62
Anexo A – Nombre del Anexo.....	62

Resumen

La presente investigación se enfoca en la presencia de violencia de género en procesos de entrevistas de trabajo y anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta. El estudio, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, incluyó enuestas a 200 mujeres de entre 20 y 60 años de edad, revelando que más de la mitad ha experimentado o conoce casos de violencia de género en contextos laborales. Los principales tipos de violencia reportados fueron verbales (46.3%), psicológica (15.9%) y física (8%), junto con casos de discriminación por edad y sexualización.

En las entrevistas laborales, las participantes identificaron prácticas discriminatorias relacionadas con la maternidad, el acoso sexual y el trato condescendiente, lo que afecta su autoestima y visión de su desarrollo profesional. En cuanto a los anuncios laborales, se encontró que prolongan estereotipos de género mediante lenguaje sexista, cosificación y requisitos que llegan a ser discriminatorios como los límites de edad o apariencia física. Además, el 67.2% de las encuestadas desconoce normativas que regulen el uso de la imagen de la mujer en publicidades, lo que acentúa la falta de concienciación sobre derechos de género.

Concluyendo que la violencia laboral es un problema social que inmortaliza desigualdades y limita las oportunidades de las mujeres. Se propone campañas de sensibilización, regulaciones de medios más estrictas y estrategias educativas para transformar prácticas laborales y publicitarias que llegan a ser discriminatorias. Esta investigación busca visibilizar este problema para erradicarlo y promover una cultura laboral equitativa y sobre todo libre de violencia de género.

Palabras claves: Anuncios laborales, entrevistas de trabajo, equidad de género, discriminación laboral, violencia de género.

Abstract

This research focuses on the presence of gender violence in job interviews and job advertisements in print media in Manta. The study, with a quantitative and qualitative approach, included 200 women between 20 and 60 years of age in surveys, revealing that more than half have experienced » or are aware of cases of gender violence in work contexts. The main types of violence reported were verbal (46.3%), psychological (15.9%) and physical (8%), along with cases of age discrimination and sexualization.

In job interviews, participants identified discriminatory practices related to motherhood, sexual harassment and condescending treatment, which affects their self-esteem and vision of their professional development. Regarding job advertisements, it was found that they prolong gender stereotypes through sexist language, objectification and requirements that are discriminatory such as age limits or physical appearance. In addition, 67.2% of those surveyed are unaware of regulations: that govern the use of women's images in advertising, which accentuates the lack of awareness about gender rights.

Concluding that workplace violence is a social problem that perpetuates inequalities and limits women's opportunities. Awareness campaigns, stricter media regulations and educational strategies are proposed to transform labor and advertising practices that can be discriminatory. This research seeks to make this problem visible in order to eradicate it and promote a work culture that is equitable and, above all, free of gender violence.

Keywords: Job advertisements, job interviews, gender equality, employment discrimination, gender violence.

Introducción

La igualdad de género ha sido una lucha constante en la historia del mundo, enfrentando barreras estructurales y culturales que limitan los derechos y oportunidades de las mujeres. A nivel global, la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres continúa siendo un gran desafío, marcado en los indicadores como una fisura salarial, el menosprecio de mujeres en posición de liderazgo y la aun presente violencia de género en diversos ámbitos, incluidos la familia y el trabajo.

Estas dinámicas globales se reflejan en contexto nacionales y locales, donde normas sociales y culturales acentúan estereotipos y roles de género tradicionales, acentuando la discriminación en espacios clave como el mercado laboral. A nivel individual, las mujeres enfrentan múltiples formas de violencia simbólica y exclusión, incluso desde los procesos iniciales de contratación, como las entrevistas laborales y los anuncios de empleo.

En este contexto, la ciudad de Manta no está exenta de estas problemáticas. Las prácticas de contratación laboral reflejan patrones de desigualdad, donde mensajes implícitos y explícitos en los anuncios laborales y entrevistas acentúan estereotipos de género. Estas practicas no solo restringen el acceso de las mujeres a oportunidades laborales equitativas, sino que también acentúan una cultura de desigualdad que afecta tanto a las organizaciones como a la sociedad en su conjunto.

Este estudio aborda la problemática desde una perspectiva comunicacional, abordando un enfoque critico para analizar, como las narrativas presentes e los medios de prensa escrita de Manta refuerzan desigualdades de género en el ámbito laboral. Al adoptar una perspectiva macro, se examinan las tendencias globales de violencia de género en el trabajo: a nivel meso, se analiza como estas dinámicas se manifiestan en los medios de comunicación locales y los procesos de contratación: mientras que en nivel micro, se exploran los efectos específicos que estas practicas tienen sobre las mujeres en el contexto laboral de Manta.

La investigación se estructura en varios capítulos para ofrecer un análisis integral. El primer capítulo presenta el marco teórico, abarcando conceptos clave como la violencia simbólica, la discriminación laboral y los estereotipos de género. En el segundo capítulo se empieza a detallar el diseño metodológico, que combina

enfoques cualitativos y cuantitativos para garantizar una comprensión de este fenómeno. En los siguientes capítulos, se descubren los resultados del análisis crítico de anuncios laborales y entrevistas de trabajo, destacando las implicaciones prácticas y sociales de los hallazgos. Presentándose recomendaciones orientadas a sensibilizar a empresas, medios de comunicación y a la sociedad en general, promoviendo ambientes laborales un poco más inclusivos y libres de violencia de género.

Este proyecto busca no solo contribuir al conocimiento académico en torno a la violencia simbólica y de género en el ámbito laboral, sino también generar herramientas prácticas que impulsen cambios culturales, normativos y organizacionales. Con esto, se espera visibilizar una problemática normalizada, pero poco explorada, y aportar soluciones que permitan avanzar a una sociedad más equitativa y justa en Manta.

Capítulo I – Fundamentos de la investigación

Planteamiento del problema

A lo largo de la historia las mujeres han tenido una lucha para que se reconozcan sus derechos de igualdad de género y espacios en la sociedad. Las mujeres han bregado permanentemente para que su voz sea escuchada y tomada en consideración. Las mujeres en todas sus edades, forman la mitad de la población mundial y por lo tanto la mitad de todo su potencial; lamentablemente y a pesar de todo que se ha realizado para alcanzar el equilibrio de género, aún queda mucho por hacer y rutas que trazar para la plena y absoluta igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres sigue siendo un problema alarmante en Ecuador. En 2023, de las 4,937 niñas que quedaron embarazadas, apenas 247 accedieron al aborto y 1, 665 tuvieron a un hijo nacido vivo. Del resto, no hay cifras claras y se desconoce si acudieron a centros clandestinos.

En diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, reunida en París, Francia, aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en ella se incluye y se reconoce la Igualdad de Género como un derecho humano. Hasta ahora se sienten los estragos del machismo en todos los ámbitos llevándolo y haciéndolo más fuerte cuando a la mujer le toca salir de sus hogares a trabajar, hecho que se evidencia cuando hay un hombre en casa y se reflejan los claros conflictos por la carga de quehaceres domésticos que van siempre a espaldas de la mujer sin importar que en ocasiones el trabajo de ella sea más forzado y agotador.

La inserción de mujeres en el mercado laboral, aun en esta época, sigue enfrentando muchos problemas como la cosificación de la mujer, las normas sociales también imponen mayores responsabilidades domésticas a la mujer.

En todos los países del mundo y en cada rincón de cada continente, las mujeres enfrentan un camino de estereotipos que debe superar para acceder a un cargo que en términos generales está dominando por los hombres.

Una publicación del BID (Banco internacional de desarrollo) y el Banco de la República de Colombia en el 2006 muestra que, para que las mujeres trabajen, es fundamental bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y de ser posible ofrecer guarderías en los lugares de trabajo, ya sea un piso abajo arriba o simplemente cerca.

Como menciona Domínguez J. (2015):

La lucha contra la discriminación laboral es hoy la mayor tarea que puede asumir el Derecho del Trabajo para lograr la dignificación de la mujer y el hombre. La lucha del feminismo, la irrupción de la mujer en el campo del Derecho del Trabajo puede significar una verdadera revolución en el mundo laboral y en la conquista de derechos laborales todavía impensables para el conjunto de los trabajadores. (p.43)

En Ecuador, el Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación (CORDICOM) especifica, en el artículo 3, numeral 2, literal b del Reglamento para la Adjudicación de Frecuencias del Espectro Radioeléctrico, que los postulantes deben garantizar equidad e inclusión. A partir del segundo año de

adjudicada la concesión, debe existir al menos un 50% de mujeres en la nómina de trabajadores permanentes. Pero según el Registro Público de Medios de este mismo organismo en 2017, de los más de 5 mil trabajadores de los medios de comunicación, apenas el 28,5% son mujeres (CORDICOM, 2017).

El derecho a la igualdad se reconoce como un elemento fundamental en el preámbulo de la Constitución Política, lo que lo establece como uno de los principios y objetivos esenciales que persigue el Estado. Asimismo, el constituyente lo incluyó explícitamente en el artículo 5, donde se garantiza el reconocimiento de los derechos inalienables de todas las personas, sin ningún tipo de distinción. Cabe destacar que el fundamento principal de este derecho constitucional se encuentra plasmado en la Carta de la siguiente manera:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 13)

El artículo 43 resalta la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a sus derechos y oportunidades. Este principio normativo resulta especialmente relevante en el contexto del presente trabajo de investigación.

El texto aborda la idea de un "pacto original" que dio forma al Estado, visibilizando al hombre como protagonista y excluyendo a las mujeres de dicho acuerdo. Esta exclusión confinó a las mujeres al ámbito privado y doméstico, relegándolas a funciones de cuidado y reproducción. Sin embargo, permitió que algunas mujeres participaran en lo público para satisfacer demandas sociales y laborales, aunque desde una posición periférica y subordinada. Este acceso estuvo condicionado por la dominación masculina, que establece relaciones dicotómicas entre lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo, y el poder y la sumisión, siempre bajo la lógica del capitalismo y el patriarcado.

El patriarcado, en alianza con el capitalismo, ha mercantilizado a las mujeres, como se refleja en la conceptualización de la prostitución como trabajo y en su uso como reclamo sexual. Esto refuerza el pacto patriarcal al garantizar a los hombres acceso sexual a "su" mujer legítima, y, simultáneamente, a un grupo de mujeres públicas, como las prostitutas, que son vistas como propiedad colectiva masculina. Según (Beauvoir, 2009), la prostituta simboliza la esclavitud femenina, siendo despojada de sus derechos como persona. Esta perspectiva retrógrada legitima la prostitución al justificar la existencia de un grupo de mujeres "perdidas" para tratar con respeto a las mujeres "honradas."

El patriarcado utiliza discursos que objetivizan el cuerpo femenino y promueven la prostitución bajo un supuesto ideal de libertad, donde incluso el cuerpo de las mujeres tiene un precio. Sin embargo, este discurso "libertario" es en realidad una extensión de la lógica patriarcal, que perpetúa la subordinación de las mujeres disfrazada de elección o autonomía.

Según Millet, Kate (2010) afirma qué: Política Sexual, Cátedra, col. Feminismos, Madrid, p. 104. Esta autora nos recuerda como la historia del patriarcado es una larga sucesión de crueldades y barbaridades y cita textualmente "(...) la costumbre hindú de inmolar a la viuda en la hoguera funeraria de su marido, la atrofia provocada en China mediante el vendado de los pies, la ignominia del velo en el Islam, o la difundida reclusión de las mujeres, el gineceo y el purdah". Continúa señalando como todavía se llevan a cabo prácticas como "la clitoridectomía, la incisión del clítoris, la venta y la

esclavitud de las mujeres, los matrimonios impuestos contra la voluntad o concertados durante la infancia, el concubinato y la prostitución”.

Formulación del problema

Y es en este escenario que surge la pregunta: ¿existe violencia de género en las entrevistas de trabajo y anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta?

Siendo de esta pregunta de dónde surge la necesidad de saber y esclarecer cuales son las perspectivas de las comunicadoras sobre la realidad de los anuncios laborales y entrevistas de trabajo, si realmente existe igualdad de género en el mercado laboral de la prensa escrita en Manta.

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la existencia o no de violencia de género dentro de entrevistas de trabajo y anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta.

Objetivos Específicos

- Determinar tipos de violencia de género en las entrevistas laborales en medios escritos de Manta.
- Evaluar la discriminación de género existente en los anuncios de oferta laboral en la prensa escrita de Manta.
- Describir los principales estereotipos de género en los anuncios publicitarios laborales de la prensa escrita.

Justificación

El tema planteado aborda un fenómeno que, aunque está presente en diversos contextos laborales, ha sido poco explorado desde una perspectiva comunicacional en el ámbito local. Este proyecto resulta relevante si se analiza desde la teórica, practica, social y metodológica, porque no solo busca aportar al conocimiento existente, sino también generar una intervención positiva para la sociedad, organización e individuos.

Esta investigación se realiza con el afán de sacar a la luz que no solo las mujeres son violentadas en el hogar, trabajo, calle y estudios, sino que, aparte de todo tienen que cargar, con el hecho de ser discriminadas desde los anuncios laborales planteados por un empleador con una clara y muy arraigada falta de empatía hacia la edad, físico, capacidad académica y preferencias sexuales que puedan llegar a tener.

La investigación aportará al campo laboral de la comunicación al explorar como los mensajes implícitos y explícitos en anuncios laborales y las entrevistas de trabajo perpetúan estereotipos y desigualdades de género. Este enfoque actualizado permitirá llenar vacíos en la literatura existente, específicamente en lo que respecta al estudio sobre violencia simbólica en el ámbito laboral en Manta. También el análisis crítico de los discursos en los medios de prensa escrita ofrecerá una base teórica para futuras investigaciones que aborden la relación entre comunicación, género y el trabajo.

Desde el punto de vista práctico, el proyecto permitirá identificar patrones y practicas discriminatorias en los procesos de contratación laboral, así como en la redacción y publicación de anuncios laborales. Estos nuevos descubrimientos podrán ser utilizados para diseñar estrategias de sensibilización dirigidas a empresas, medios de comunicación y publico en general, con el fin de promover ambientes laborales mas equitativos y libres de violencia de género.

El enfoque metodológico de este estudio, que combina el análisis crítico del discurso con herramientas cualitativas y cuantitativas, aportan un enfoque innovador. Este

diseño fortalece la validez y fiabilidad de los resultados al integrar diferentes perspectivas y métodos que permiten una comprensión más completa del fenómeno investigado. El uso de estos enfoques no solo enriquecerá el análisis, sino que también servirá como modelo metodológico, para futuras investigaciones en el área.

Si hablamos a nivel social, la investigación cubre una problemática que puede afectar directamente los derechos y la dignidad de las mujeres en el ámbito laboral. Al observar las formas en que la violencia de género se manifiesta en procesos de entrevistas y contratación, se espera contribuir a generar conciencia sobre este problema y fomentar cambios normativos y culturales en las empresas y los medios de comunicación de Manta.

El presente proyecto aporta un enfoque original al analizar como los mensajes comunicativos en los medios impresos locales reflejan y perpetúan desigualdades de género. Este análisis no solo beneficia el conocimiento académico sobre la violencia simbólica en el ámbito laboral, sino que también generará herramientas para diseñar políticas comunicacionales más inclusivas y responsables.

El estudio también tendrá implicaciones significativas para diversos factores sociales. Por un lado, estarían las empresas, proporcionará información valiosa para mejorar sus prácticas de reclutamiento y comunicación. Por otro lado, también se encuentra la sociedad en general, ayudará a visibilizar formas sutiles de violencia de género que a menudo suelen pasar desapercibidas. Finalmente, el estudio ayudará a investigadores y académicos, el proyecto abrirá nuevas líneas de estudio relacionadas con la intersección entre comunicación, género y trabajo.

En resumen, esta investigación no solo aborda un problema social urgente y poco explorada en el contexto local, sino que también propone enfoques innovadores que permitirán aumentar el conocimiento, conciencia y cambios tangibles en la práctica comunicacional y en las dinámicas laborales en Manta.

Delimitaciones del estudio

Se considera el estudio de investigación en diversos temas y referentes para recopilar una adecuada información de los diversos géneros en medios comunicacionales en especial al que se refiere este trabajo, como lo es, el medio impreso, este estudio será realizado en varias plataformas digitales como, Facebook, Instagram, fuentes bibliográficas que serán estudiados con análisis de casos, información de violencia de género en las diferentes esferas del campo comunicacional.

Este estudio se realizó considerando los procesos y las actividades del diario vivir de las personas en su diario vivir en los meses de junio, julio y agosto del año 2024, tomando en cuenta las publicaciones de anuncios laborales en medios impresos y plataformas digitales en la ciudad de Manta.

Capítulo II – Marco teórico

Estado del arte

La violencia de género ha sido objeto de análisis en diversas esferas, entre ellas el ámbito laboral se manifiesta no solo en las dinámicas internas de las organizaciones, sino también en los procesos de selección y contratación, incluyendo las entrevistas de trabajo y los anuncios laborales. Estos últimos, particularmente en los medios de prensa escrita, reflejan y, en ocasiones, perpetúan estereotipos de género que impactan negativamente en la igualdad de oportunidades. En la presente investigación, se aborda la violencia de género en el contexto específico de los anuncios laborales y las entrevistas de trabajo publicados en medios de prensa escrita en Manta.

INVESTIGACIONES LOCALES

- La violencia de género y su incidencia en el desarrollo profesional de las mujeres, Manta 2024, teniendo como objetivo principal, Determinar los factores de la violencia de género y su incidencia en el desarrollo profesional de las mujeres en el cantón Manta, año 2024. Utilizando una metodología mixta obteniendo a través de la información que se analizó mediante el procedimiento estadístico. Cabe recalcar que se recogió la evidencia empírica confiable sobre el problema que viven las mujeres hoy en día, para la selección de la muestra, se recurrió al diseño aleatorio, el cual ofrece la ventaja de permitir una rápida exploración de la población sobre los factores de interés, permitiendo detallar factores en la generación de violencia de género y su incidencia en el desarrollo profesional de las mujeres. Trayendo a colación las siguientes conclusiones: La violencia de género tiene un impacto negativo, tal como se pudo observar en los porcentajes, se conoció a través de lo investigado que los principales tipos de violencia son: Física y psicológica, incidiendo en la formación de las mujeres y no pueden desarrollar una carrera profesional con garantías y en algunos casos, pueden no ser plenamente conscientes de sus derechos laborales o de las implicaciones de trabajar de forma irregular. Por último, se afirma que: la

violencia de género incide en el desarrollo profesional de las mujeres del cantón Manta ya que, a través de la investigación se pudo determinar las 82 condiciones donde se evidencia que ellas tienen menos posibilidades de ascender en un empleo, independientemente que se sienten capaces de tener un cargo de mayor responsabilidad ya que sus convivientes las subestiman y las obligan a ser sumisas.

- Inserción Laboral de las mujeres periodistas en los medios de comunicación de Manta, Radio y Televisión cuenta como objetivo principal determinar los factores que intervienen en el campo laboral de las mujeres periodistas, en cuanto a posición, salarios y papel que desempeñan, y su influencia en el desarrollo laboral, el presente proyecto corresponde a una exploración con enfoque mixto donde se aplicaran los procesos cuantitativo y cualitativo, de acuerdo a los objetivos establecidos y al alcance del proyecto.

Teniendo como conclusiones que el desarrollo de la inserción laboral de las mujeres Periodistas es una realidad que se la puede palpar diariamente en los medios de comunicación, pero detrás de todo lo que vemos y oímos esta la manera de como las profesionales del periodismo, terminan adecuando su campo profesional.

De esta manera las diversas situaciones o parámetros tomadas en consideración y estudiadas dentro de la investigación determinaron que:

La posición de la mujer Periodistas dentro de los medios de Comunicación de Manta es cada vez creciente, la muestra de campo determina que el índice de profesionales en Periodismo esta tomando mas fuerza en el campo laboral.

La brecha de la feminización dentro de la comunicación, durante el ultimo semestre en Manta he tenido un auge en estudiantes de Periodismo que ya están en medios de comunicación sin tener un título profesional.

- Análisis crítico de la violencia física en Manta a través del periodismo policial en los diarios el mercurio y la marea, 2013, es otro de los temas abordados para tratar de entender como es que en este siglo sigue habiendo mal uso no solo de la redacción sino de la justificada violencia de genero hacia las mujeres teniendo como su objetivo principal es el análisis crítico de la violencia física en manta a través del periodismo policial en los diarios el mercurio y la marea, 2013, utilizando dos tipo de investigaciones en su metodología, la investigación explicativa y la investigación bibliográfica,

parte de sus conclusiones persisten en que tanto la Marea como El Mercurio detonan un discurso en sus segmentos de periodismo policial, que da cuenta de una ciudad, Manta, donde la violencia física esta latente, desarrollándose en espacios geográficos localizados.

Asimismo, en ambos diarios recurren a las mismas fuentes, y muchas veces, en las notas publicadas, dejan vacíos y contraindicaciones en la información, sea por el unifuentismo o por las palabras abordadas.

Otra de las conclusiones relevantes de este trabajo de investigación esta que no existe un discurso alarmista en las publicaciones de periodismo policial de ambos diarios, aunque se acercan al sensacionalismo desde la titulación de las noticias hasta sus fotografías.

- Violencia simbólica en el entorno laboral: una revisión crítica (Gómez, 2020): Este trabajo analiza y estudia como los medios de comunicación contribuyen a la discriminación laboral y la violencia de género, enfocándose en los requisitos publicados en anuncios de empleo. Gómez estudio 150 anuncios en periódicos ecuatorianos y encontró que el 30% de los empleadores especificaba características físicas para poder postularse mujeres, evidenciando una clara discriminación. El estudio mencionado recalca la necesidad de implementar políticas más estrictas que regulen este tipo de publicaciones.
- "Violencia estructural y procesos de contratación laboral en ecuador" (PÉREZ, 2022): Este estudio aborda la violencia estructural en el contexto de la contratación laboral. A través de un análisis cualitativo de entrevistas con empleadores y análisis de documentos, Pérez señala que la exclusión de mujeres de ciertos puestos laborales responde a patrones culturales profundamente arraigados. En el caso de Manta, el autor identifica que las mujeres enfrentan mayores barreras al intentar acceder a empleos mejor remunerados debido a prejuicios sobre su capacidad y compromiso.

Marco teórico

Violencia de Género

El fenómeno denominado Violencia de Género ataca a todo el planeta, ya no se limita a una región geográfica en específico, y se distingue en particular manera por (Berni, 2018), atravesar cualquier barrera de las clases sociales de manera cruel e injustificada, de manera única. La violencia dirigida hacia las mujeres por su género abarca múltiples y diversas formas de agresión, como la física, sexual y psicológica. Esta definición incluiría también actos relacionados a la condición u orientación sexual, identidad de género y el propio hecho de ser una mujer. La denominación es relativamente reciente y surge de las reflexiones teóricas desarrolladas en los estudios feministas. La violencia de género engloba cualquier acto sexista que pueda generar o causar daño físico, psicológico o sexual.

Según el análisis de (Patricia Berni, 2018, p. 120), este fenómeno social requiere considerar múltiples variables, lo que ha representado un desafío significativo para las investigaciones sociales, especialmente en estudios que exploran la relación entre el orden jurídico y problemática como la violencia de género.

Que es la violencia de Género

La violencia de género en Ecuador es la acción o conducta basada en el género de una persona que cause o pueda causar muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, ya sea en el ambiente público o privado.

En la mayoría de las ocasiones este nivel de abuso se da en los lugares más vistos y menos tomados en cuenta, el trabajo, los estudios y lugares públicos y pueden afectar tanto por su connotación como su procedencia, los agresores usualmente pasan desapercibidos y vulneran a la mujer no necesariamente de manera física, sino también psicológica este acto está tan normalizado que aunque otra persona lo vea en la calle nadie es capaz de meterse o intentar defender a la víctima dejándola totalmente vulnerable a la situación y teniendo que tomar una actitud sumisa con su agresor.

De acuerdo con datos del **Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)**, hasta 2019, el 64.9% de las mujeres ecuatorianas han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida. Entre las formas más comunes se

encuentran: violencia psicológica (56.9%), física (35.4%), sexual (32.7%) y económica o patrimonial (16.4%) (INEC, 2019). Además, la violencia gineco-obstétrica afecta al 47.5% de las mujeres en el país, lo que evidencia problemáticas dentro del sistema de salud (INEC, 2019).

El impacto de la violencia de género varía según el grupo social. Las mujeres indígenas y afroecuatorianas enfrentan porcentajes de victimización más altos, con un 67.8% y 66.7% respectivamente, reflejando una mayor vulnerabilidad en estas poblaciones (INEC, 2019).

Ecuador también está comprometido a nivel internacional con la **Convención de Belém do Pará**, la cual insta a los Estados a implementar políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Organización de los Estados Americanos, 1994). A pesar de estos esfuerzos, las estadísticas muestran que los desafíos para garantizar una vida libre de violencia persisten, subrayando la necesidad de acciones más efectivas para erradicar este problema

Clasificación de la violencia de género

La violencia de género se manifiesta de muchas maneras, cada una con características y consecuencias específicas que afectan a las víctimas de formas únicas. Para poder tratar de entender su impacto, es fundamental clasificar según el tipo de daño que pueden generar, lo que nos permite identificar y enfrentar sus manifestaciones con mayor claridad y eficacia. Entre las principales formas de violencia de género se encuentran la física, emocional, sexual y económica, cada una con dinámicas propias que requieren atención y abordaje diferenciado.

La violencia física incluye cualquier acción u omisión que provoque o pueda provocar daño corporal. Un claro ejemplo podría ser el acto de golpear.

Por otra parte, la violencia emocional se refiere a un tipo específico de agresión psicológica que no depende de los efectos de otros tipos de violencia, como el trauma causado por agresiones físicas. Este tipo de violencia puede generarse mediante acciones u omisiones dirigidas a causar daño emocional,

utilizado, por lo general, el lenguaje verbal o gestual. Para entenderlo podemos poner de ejemplo, los insultos.

La violencia sexual abarca cualquier conducta en la que una persona es utilizada para obtener satisfacción sexual. Este tipo de violencia combina tanto los daños físicos como psicológicos, y ha sido históricamente condenada por la gravedad en prácticamente todas las culturas.

Finalmente se menciona al maltrato económico que se manifiesta a través del uso indebido, ilegal o no autorizado de los recursos financieros o bienes de otras personas, lo que afectaría directamente su estabilidad y bienestar material. Berni, Patricia. (2018). "Estrativismo social machista en Ecuador. Violencia de género, femicidio" Pág. 111.

Igualdad de Genero

La igualdad de género significa que los hombres y las mujeres son tratados por igual, beneficios y sanciones, es decir, sin perjuicio de los términos categoría.

Acerca de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

La igualdad de género es:

La igualdad en la manera de tratar a mujeres y hombres siendo conscientes de sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado es considerado equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, los deberes y potencias. (UNESCO, 2014, p. 106).

La equidad de género para García (2015), “es la manera en la que decreta su existencia tales como, derechos, obligaciones, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas o etnias” (p. 24).

Por otro lado, también resaltan varios autores que resaltan que:

La equidad de género “es la manera en la que se garantiza el libre acceso de las mujeres y los hombres a un mundo de saberes, habilidades, potencias y destrezas

que les brindan la posibilidad de estar en mejores y más iguales condiciones de vida” (Araya, 2003, p. 37).

Según Correa (2013) citado por Pita (2014 p. 60), durante la I Cumbre de Periodismo Responsable en los Nuevos Tiempos expresó que: “La igualdad de género sostiene el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la indulgencia de las diferencias como mujeres y hombres, representa la equidad de oportunidades en todos los medios importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político...”

Pese a lo que se cree, la mujer tiene una de las mayores ventajas, este se centra en su diario vivir, teniendo mayor capacidad de resistencia y tolerancia ante situaciones en que la mayoría de los hombres flaquearían, según Duarte Cruz y García-Horta (2016), la equidad ayuda a la sensibilización y modificación de la desigualdad y dependencia de las mujeres

convirtiéndose en experiencias a lo largo de la historia sobre descendencia, economía, sociedad, política y cultural. Las mujeres no siempre han tenido los mismos derechos que los hombres, porque muchas de ellas tienen vivo ese recordatorio diario que de una manera u otra siempre las ponen por debajo del género contrario, principalmente relacionadas con la masculinidad y la mala distribución del poder, por eso es tan importante y necesario garantizar que se cumplan todos los derechos de

las personas, independientemente de su sexo o género, por una sociedad más justa e igualitaria.

Inclusión de género en el campo laboral

La inclusión de género es un objetivo a largo plazo se tiene que esperar que con el paso del tiempo esta equidad y respeto hacia los derechos de la mujer llegue a ser una realidad que todos vivan, que las futuras generaciones no tengan ni sientan la necesidad de investigar e indagar sobre este tema y que la igualdad no sea solo un derecho destinado a los hombres.

Para la UNESCO (2005) citado por Gal (2019, pp. 44 -45) inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las

diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. Según Johnsson-Latham, Win, Sandler y Williams (2004), la inclusión de género tiene como finalidad el logro de la igualdad de género y el avance de los derechos de las mujeres mediante la incorporación del análisis de género, la investigación sensible al género, etc....” (p. 1).

La importancia de la inclusión de género radica en generar oportunidades para las mujeres, entrar y realizar cualquier actividad dentro de la empresa sin perjuicio de los derechos de la empresa o refuerza una forma particular de estereotipos de género, según ONU Mujeres (2012) en datos. Escrito por Michelle Bachelet, entonces directora general, plena y justa participación de

Las mujeres en todos los campos son esenciales para la democracia y la justicia.

La Mujer en la Comunicación y la violencia de Género

En la historia se han producido muchos cambios en tanto a la participación de las mujeres, han sido subestimadas en el desempeño de múltiples tareas debido a los estereotipos y discriminación patriarcal que ha existido en la historia a pesar de que los prejuicios impuestos por la sociedad, su implicación y participación en el mundo laboral no solo de la comunicación, constantemente es de alguna manera diferenciada y comparada a la de los hombres buscando siempre excluirlas poniéndolos por delante de ellas argumentando y poniendo por encima su valor y su capacidad física para trabajos forzados.

La International Women’s Media Foundation (2011), reportó en el Global Report on the Status of Women in the News Media que, “los hombres representan casi dos tercios 64,9% de la fuerza laboral periodística total en todas las regiones, en comparación con un poco más de un tercio que representan las mujeres 35,1%” (p. 23). Además, la IWMF (2011), explica que en América existen alrededor de 41260 empleados ligados a los medios de comunicación, de los cuales el 36,8%, 15175 son mujeres y el 63,2%, 26085

son hombres. Macharia y Lee (2017), en el Proyecto de Monitoreo Global de Medios, indican que las mujeres constituyen únicamente el 24% de las personas que se leen, ven o escuchan en la prensa, los noticieros de televisión o la radio, a nivel mundial. En Latinoamérica el 44% de los presentadores de televisión son mujeres y de estas el 98% se encuentran en el segmento etario de 19 a 34 años, lo cual refuerza el estereotipo de mujer joven frente a las cámaras. El Registro Público de Medios (2019), muestra que, de los más de 7 mil trabajadores de los medios de comunicación, 5564 se auto definen como masculinos, 71,3%. Y 2242 se auto definen como femeninos 28,7%. Existen 1187 personas responsables de la alta gerencia de los medios, de este total, el 70,8% se autodefinen como masculinos, 840, mientras que el 29,2%, 347, se autodefinen como femeninos.

La desigualdad hacia las mujeres existente en la industria de la información y la comunicación presenta tres aristas importantes y que están directamente relacionadas entre ellas: I) la concentración de la propiedad de los medios en manos de los hombres; II) los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para alcanzar el acceso a puestos gerenciales, directivos y de toma de decisiones; y III) la representación de las mujeres en los contenidos de la programación y la 13 marginalización de los temas de interés de las mujeres. (Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación, 2019, p. 98)

Según García (2015), “los medios de comunicación tienen un papel esencial para contribuir a la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, las mujeres y los hombres sufren un trato desigual en los medios y suelen recoger los roles tradicionales de género” (p. 24).

Para esta misma autora García (2015), la invisibilidad y la escasa representación de las mujeres hace que a los hombres se los favorezca, hecho que sin duda contribuye a la desigualdad. Por lo que es urgente que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, y que éstas tomen conciencia del poder que tienen a nivel individual y colectivo.

“Podemos afirmar que la progresiva incorporación de mujeres a la profesión periodística en los últimos años... se muestra insensible a las nuevas posiciones que ocupan las mujeres en los escenarios públicos” (Rovetto, 2010, p. 107).

Barrera Frágil

De acuerdo con las cifras presentadas, las mujeres en el ámbito laboral representan una minoría, y esta desigualdad se acentúa aún más al compararlas con los hombres en posiciones de mayor responsabilidad, donde su presencia es considerablemente limitada. Esto se debe a que enfrentan una barrera frágil, el cual varios autores explican como:

Un mundo complicado de enfrentar y peor aún traspasar, que ayuda a entender que, en cierto momento de la carrera profesional de la mujer, pese a tener la capacidad, preparación y experiencia en su campo laboral, al contrario de avanzar, se estanca en su oficio, profesión o carrera. (Pan, 2016).

Techo quebradizo es una extensión de la tan utilizada frase Techo de cristal utilizada tanto desde inicios de los 80s, usada muy comúnmente para mostrar limitantes a las miles de mujeres que están en un campo laboral y que la sociedad no les permite avanzar aun estando altamente calificadas y preparadas para un puesto de más alto rango jerárquicos. La muy marcada falta de personal femenino en estos puestos deja expuesta una cultura patriarcal y machista en donde se sobre explota estereotipos de género no tomándose en cuenta a las mujeres en las designaciones de puestos de alto rango, no dándole ni siquiera la oportunidad de demostrar sus habilidades, destrezas, cualidades y preparación.

Actuación y camino en los cargos que ocupan.

El texto evidencia cómo las mujeres enfrentan múltiples formas de desigualdad en el ámbito laboral de los medios de comunicación, desde su subrepresentación en cargos de liderazgo hasta la cosificación y condiciones laborales precarias, especialmente en Latinoamérica y Ecuador. Abordar estas problemáticas exige cambios estructurales que garanticen la equidad y el respeto por las capacidades profesionales de las mujeres.

El Global Report on the Status of Women in the News Media (2011), reportó que a nivel internacional las ocupaciones que tienen que ver con la Gerencia de Alto Nivel, que incluye editores, directores ejecutivos, directores generales y directores financieros, tienen representación femenina de un poco más que un cuarto, 27,3% en comparación a los casi tres cuartos de representación masculina, 72,7% una cifra que como lectora me dejó bastante aterrizada a la realidad que está viviendo el campo laboral.

Estos mismos datos nos hace razonar en por qué los hombres ocupan casi dos tercios s, 61,3% de la fuerza laboral frente al tercio de las mujeres, 38,7%” (p. 24).

El problema que más es evidente en Latinoamérica viene siendo que la mujer es vista o tratada como un producto, mercancía, un objeto negociable, una cara perfecta, sonrisa llamativa, usada para atraer a una audiencia en particular y de esta manera elevar el rating en las Noticias, deportes, farándula o cualquier sección que esta ocupe.

En Ecuador se sabe que este no solo es el problema, también se trata del gozo de beneficios salariales inferiores desde hace décadas, el campo salarial femenino ha sido precario sometiendo más en el debate las jornadas que se tienen que cumplir sin una remuneración o un horario adecuado.

Fundamentación Legal.

Aunque hay muchas leyes en todo el mundo para proteger los derechos humanos, y se han desarrollado una serie de instrumentos legales para apoyar la igualdad y equidad de género, dado que no siempre completan el proceso de hecho, es necesario mencionarlo porque constituye el medio legal de reconocimiento sumándole los derechos fundamentales de la mujer.

Los instrumentos a nivel nacional son de tipo constitucional, trabajo, comunicación, entre otros. Y a nivel internacional, del cual Ecuador también forma parte mismos que se detallan a continuación.

Marco Legal para los derechos de las mujeres nacional

Cuando se habla de derechos de las mujeres esta por entendido que son parte de una sociedad caracterizada por ser objeto de reproducción que a lo largo de la historia han habido mujeres valientes con el empoderamiento suficiente para poder ayudar a que ese concepto cambie, pero que pasa si hablamos de los derechos de la mujeres nacionales, si, son exactamente los mismos, los mismos derechos que están prescritos hace décadas para ayudar a que estas mujeres sean vistas al igual que los hombres sin recibir ningún tipo de discriminación más sin embargo y pese a los esfuerzos realizados se sigue dando esta mencionada discriminación que aparentemente no estamos cerca de ver concluir.

Constitución de la Republica del Ecuador:

- **Art. 11, numeral 2:** Todas las personas son iguales ante la ley y no pueden ser discriminadas por ninguna razón que afecte sus derechos.
- **Art. 19:** Prohíbe la publicidad que promueva violencia, discriminación o intolerancia.
- **Art. 331:** Garantiza igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, prohibiendo discriminación, acoso o violencia.
- **Art. 332:** Protege los derechos reproductivos de las trabajadoras, prohíbe el despido por embarazo y promueve la estabilidad laboral.

Ley Orgánica de Comunicación (LOC):

- Exige paridad de género y oportunidades inclusivas en la nómina laboral de medios nacionales.

Reglamento de CORDICOM:

- Obliga a las empresas de medios a garantizar al menos un 50% de mujeres trabajadoras permanentes desde el segundo año de concesión.

Agenda Nacional de las Mujeres y personas LGBTI 2018-2021:

- Promueve igualdad económica y laboral para las mujeres, reducción de la carga de trabajo doméstico y ampliación de servicios de cuidado.
- Propone incentivos para el acceso a empleos adecuados y el control de recursos productivos.

Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021:

- Fomenta igualdad de oportunidades, inclusión social y erradicación de la violencia de género.
- Busca eliminar discriminación y promover interculturalidad y plurinacionalidad.

García (2015), Destaca la necesidad de leyes específicas para combatir roles discriminatorios hacia las mujeres y promover igualdad. También señala que aunque la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio jurídico lo que predomina en el mundo realmente es el patriarcado.

Marco Legal para el derecho de las mujeres Internacional

Han transcurrido siglos desde que las mujeres empezaron a pedir ser tratadas de manera justa no solo en el ámbito laboral, sino recordar que se empezó por la simple petición de poder salir de casa, estudiar, votar y educar a sus hijos

de la manera en a ellas se les permitiese tener autoridad ante su familia, por esto recurrimos a develar los artículos y decretos que hay para la equidad de género en el marco legal del mundo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos: en su Art. 1 de la afirma: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Art. 2 se insiste: “toda persona tiene todos los derechos y libertades..., sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política...”. Art. 7: se establece la igualdad ante la ley, el derecho a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a la discriminación. Y Art. 23: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): explica en su Art. 2, literal a): “Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio”. Art. 5, literal a): “Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. Art. 11, literal a): “El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Literal b): “El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”.

Literal c): “El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”. Literal d): “El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”. Literal e): “El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas”. Y Literal f): “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

Capítulo III – Diseño metodológico

Enfoque de investigación

La presente investigación se dará en forma cuantitativa y cualitativa porque se analizarán documentos en forma bibliográfica donde se recopilarán resultados y valores sobre las evidencias que se han obtenido de la violencia de género que existe en los anuncios laborales y entrevistas de trabajo en medios de prensa escrita de la ciudad de Manta del año 2024. Todo esto permitirá poder comprender o interpretar metodológicamente la esencia misma de la investigación. Este estudio examina cómo las trayectorias laborales de mujeres se ven influenciadas por la violencia de género en el ámbito laboral.

Tipo de estudio

El diseño de este proyecto es descriptivo-exploratorio, ya que se busca identificar y analizar las características principales de la violencia de género en las entrevistas de trabajo y anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta, así como explorar nuevas perspectivas relacionadas con este tema.

Diseño de investigación

Hay tres diseños mixtos: DEXPLOS, DITRIAC, DEXPLIS, el diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS), es aquel que "implica una fase inicial de recolección y análisis de datos cualitativos seguida de otra donde se recaban y analizan datos cuantitativos". (Hernández, 2010)

Técnicas de instrumento

A través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, se emplearon preguntas estructuradas para realizar un cuestionario mixto, con preguntas cerradas para analizar experiencias laborales de mujeres profesionales y no profesionales residentes en Manta. El cuestionario cuenta con 18 preguntas en donde tres de ellas contiene bloques, 17 son cuantitativas y 2 son cualitativas que se aplicaron por medio de un enlace creado en Google Forms, adjuntando el enlace a todas mis conocidas que cumplieran con las características requeridas por medio de WhatsApp una parte y otras se realizaron presencialmente.

Para la realización de la observación en medios de prensa escrita de Manta se recopiló los periódicos de La Marea, El Mercurio y El Diario de los meses junio, julio y agosto, dirigiéndonos a la sección de clasificados para poder obtener los datos de cuantos y de que manera se genera la violencia de género en los anuncios laborales de la prensa escrita en Manta, para la recopilación de los datos se usó un cuadro realizado en Excel para poder detallar la variante a estudiar que en este caso fue el tipo de violencia.

Frente a estas situaciones, se observaron respuestas que oscilan entre la resignación y la resistencia, dependiendo del tipo de violencia, el nivel educativo y las experiencias subjetivas de las participantes. En particular, el acoso sexual suele marcar un punto de inflexión en sus trayectorias laborales. El estudio concluye que la violencia laboral es un problema social relacionado con el género e insiste en la necesidad de promover una cultura laboral libre de violencia de género.

El presente trabajo de investigación busca entregarle al lector información analizada del cómo los anuncios laborales de la prensa escrita de la ciudad de Manta mantienen

cierta perspectiva discriminatoria hacia el género femenino de manera clara, al hacer solicitudes poco empáticas y un tanto absurdas a la hora de ofertar empleo hacia esta parte importante de la población y de esta manera tratar de dejar un precedente y evidencia física de la violencia del que siguen siendo víctimas las mujeres en la ciudad de Manta, incluso cuando el objetivo por el que están siendo discriminadas sea el tratar de conseguir un empleo el cual les ayude a dar empoderamiento e independencia económica.

Grupo de estudio / Población y muestra

Este trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Manta y se tomó de muestras al azar a 200 mujeres, estudiantes, profesionales, amas de casa y trabajadoras que de una u otra manera han ayudado con el desarrollo de la vida productiva de Manta.

Grupo de estudio de la observación se observaron los periódicos de El Mercurio, La Marea y El Diario, se recurrió al área de clasificados de cada periódico utilizando como criterio localizar los anuncios laborales que tengan algún tipo de violencia de género, psicológica y física en las fechas de junio, julio y agosto y adjuntando los resultados en una ficha de observación en donde se contabilicen el numero de anuncios con contenido de violencia de género.

Limitaciones

En el desarrollo de este estudio, se han identificado diversos factores externos que podrían influir en el alcance y profundidad de los resultados. Estas limitaciones se han considerado cuidadosamente para minimizar su impacto en el análisis y las conclusiones.

- La participación de sujetos de estudio: la investigación requiere la colaboración de personas que hayan experimentado entrevistas de trabajo en Manta y de responsables de publicaciones de anuncios laborales. La

participación voluntaria y disposición a compartir sus experiencias pueden estar limitadas por el tiempo, la confianza en el proceso de investigación o la sensibilidad del tema.

- La ejecución del estudio depende de los recursos disponibles, como herramientas para recopilar y analizar datos, además del tiempo asignado para realizar entrevistas, transcribir respuestas y analizar el contenido de los medios. Estas limitaciones podrían llegar a afectar la profundidad de la investigación.
- Debido a la naturaleza cambiante del mercado laboral y la evolución de las prácticas en los medios de comunicación, el análisis se centra en un periodo específico. Esto podría limitar la generalización de los hallazgos a contextos temporales diferentes.
- La violencia de género es un tema delicado que puede generar desconfianza o sesgos en las respuestas de los participantes. Esto puede limitar la cantidad y calidad de la información obtenida en entrevistas o encuestas.

Pese a estas limitaciones, se han tomado medidas estratégicas para mitigar su impacto. Se ha seleccionado un enfoque metodológico riguroso y se priorizó la transparencia en la recolección y análisis de datos. Asimismo, se ha diseñado el estudio con flexibilidad para adaptarse a las condiciones existentes, con el objetivo de contribuir de manera significativa al entendimiento de la problemática.

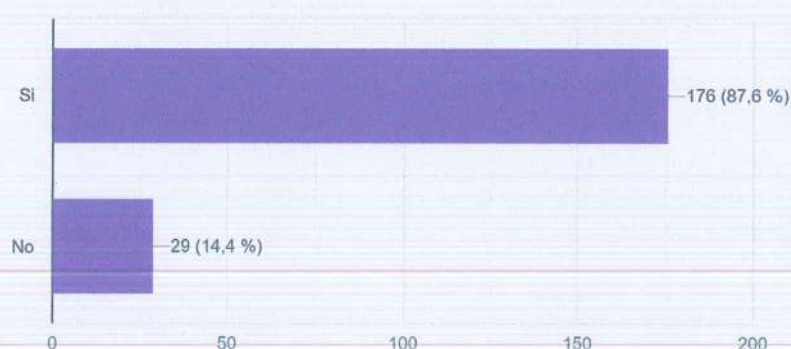
Capítulo IV – Resultados

Una vez realizada la tabulación de datos y realizada la tabulación cuantitativa, con relación al objetivo número uno que establece determinar los tipos de violencia de género en las entrevistas de trabajo en la ciudad de Manta, se realizaron las siguientes preguntas:

Figura 1

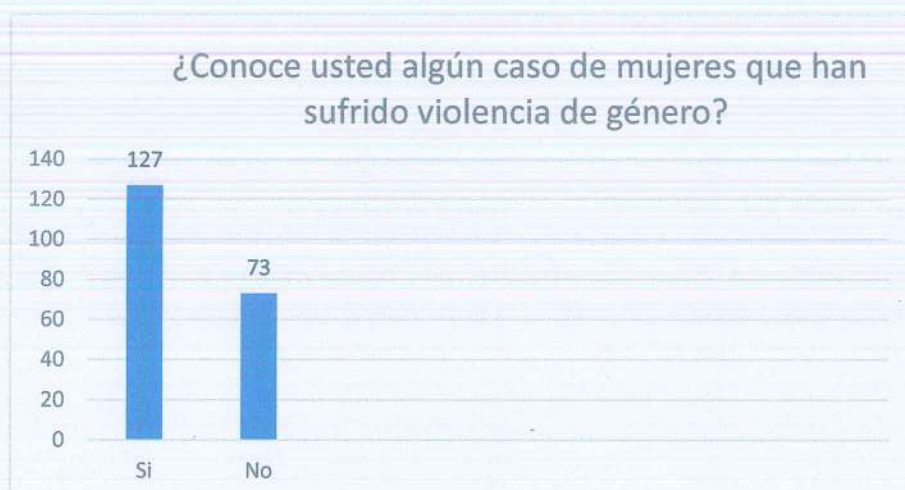
1.- ¿Sabe usted el significado de la frase "violencia de género"?

201 respuestas



Nota. En la interpretación de estos datos podemos darnos cuenta de qué, aunque el conocimiento general es elevado en proporción al desconocimiento, aún hay un grupo que desconoce el término. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias informativas y de concienciación en las comunidades o grupos donde este cuestionario fue aplicado.

Figura 2

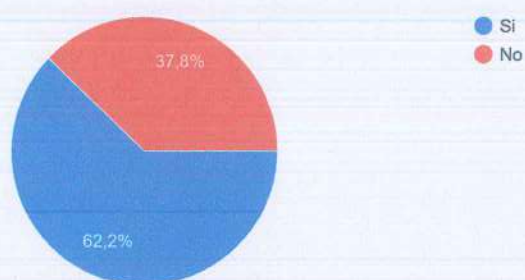


Nota. Más de la mitad de las mujeres que completaron este cuestionario (59.8%) afirma conocer varios casos de mujeres que han sufrido violencia de género. Esto evidencia que la violencia de género es un problema ampliamente percibido o presente en los entornos sociales de las participantes.

Figura 3

3.- ¿Ha tenido usted alguna experiencia relacionada con violencia de género?

201 respuestas



Nota. La gráfica muestra como más de la mitad de las participantes en el cuestionario (62.2%) reconoce haber vivido situaciones relacionadas con la violencia de género. Esto indica que el problema tiene un impacto directo en un porcentaje significativo de la población.

Figura 4



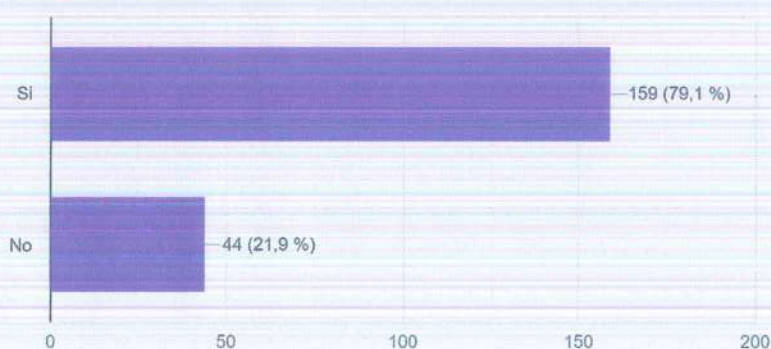
Nota.

- **Violencia verbal (55%):** Este es el tipo de violencia más reportado, representando casi la mitad de los casos. Esto refleja la prevalencia de agresiones verbales, como insultos, humillaciones o comentarios despectivos, que a menudo suelen ser normalizados en muchos tipos de contexto.
- **Violencia psicológica (23%):** es el segundo tipo de violencia más reportada y común, incluye la manipulación, amenazas o conductas que afectan la autoestima y bienestar mental de la víctima.
- **Violencia física (11%):** Aunque menor en proporción que verbal y psicológica, este dato es preocupante, ya que involucra agresiones directas al cuerpo y pueden llegar a tener consecuencias graves para la salud e incluso la muerte.
- **Violencia sexual (11%):** este tipo de violencia aparecen con frecuencia baja en comparación con las anteriores, pero no deben ser subestimado, ya que suelen ser menos reportados debido al estigma, miedo, vergüenza o la dificultad para identificarlo.

Figura 5

4.- ¿Cree usted que en los procesos de entrevistas de trabajo, las mujeres son vulnerables a violencia de género?.

201 respuestas



Nota.

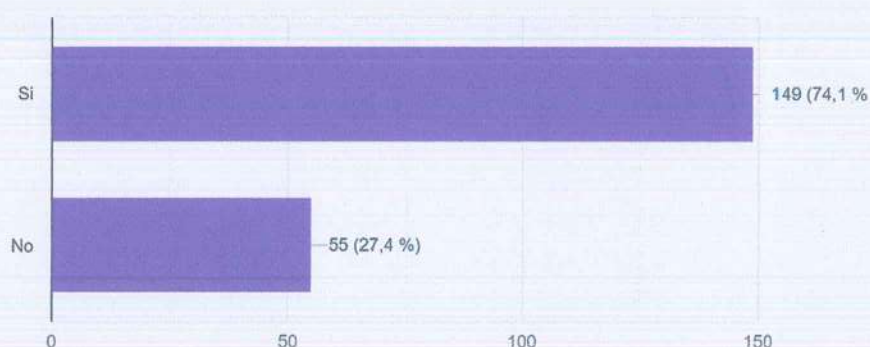
- En este grafico se evidencia una amplia percepción de vulnerabilidad en el contexto de las entrevistas laborales, lo que sugiere que la mayoría de las participantes en el cuestionario identifica situaciones de riesgo o discriminación hacia las mujeres en estos procesos.

- El resultado evidencia una necesidad de explorar las causas de esta percepción y posiblemente, abordar prácticas laborales discriminatorias o agresiones encubiertas que puedan ocurrir en este entorno.

Figura 6

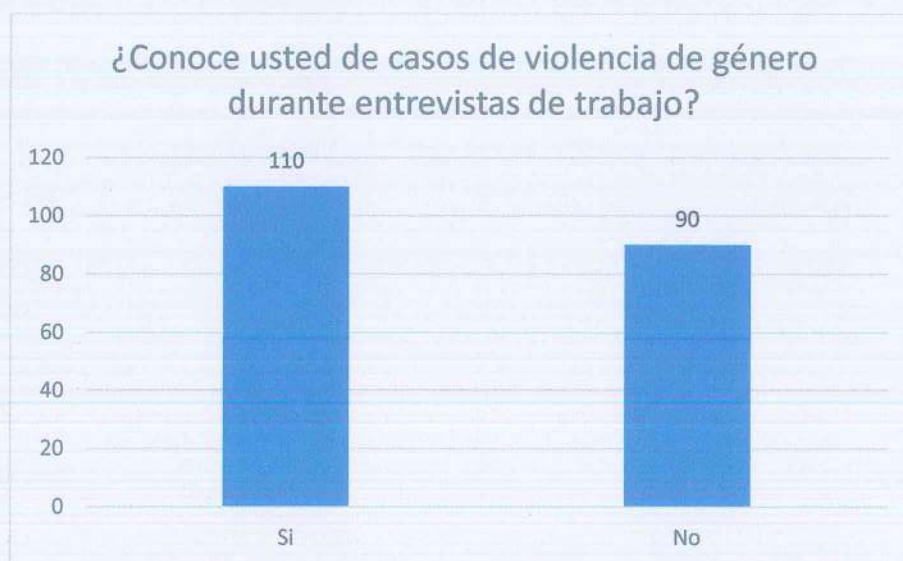
5.- ¿Cree usted que en los anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta, las mujeres son vulnerables a violencia de género?.

201 respuestas

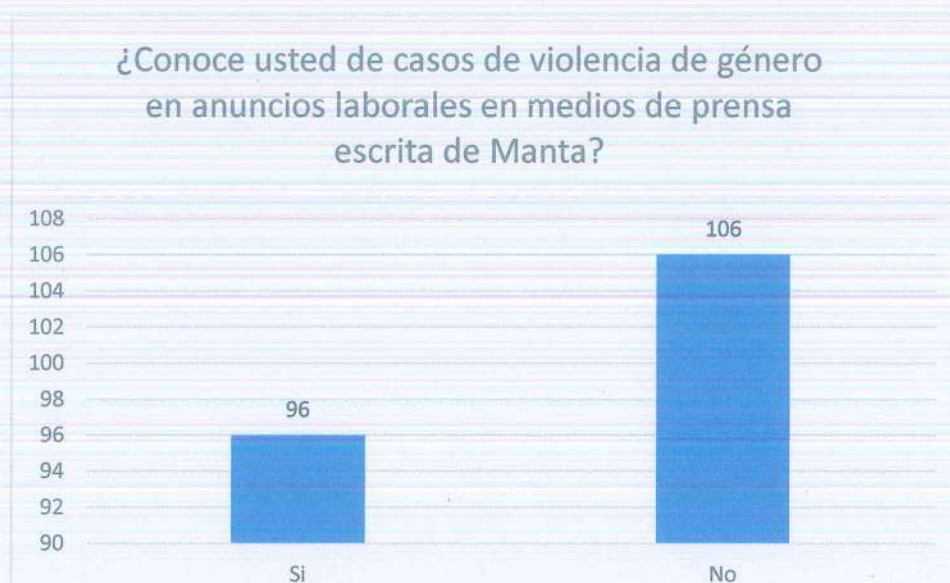


Nota.

- Este cuadro refleja una percepción mayoritaria de que los anuncios laborales en medios de prensa escrita en Manta pueden ser un espacio donde las mujeres enfrentan riesgos de violencia de género. Este dato puede estar relacionado con prácticas discriminatorias o sesgadas en la forma en que se redactan y publican estos anuncios, lo que genera una percepción de desigualdad y vulnerabilidad hacia las mujeres.

Figura 7

Nota. Este cuadro refleja que el 66.8% de las participantes en el cuestionario indican haber conocido casos de violencia de género en este contexto. Esto pone de manifiesto que casi la mitad de las participantes han identificado situaciones en las que supuestos jefes intentan aprovecharse de las mujeres, basándose en atributos físicos, lo que constituye una conducta discriminatoria y abusiva.

Figura 8

Nota. Importante porcentaje que conoce casos (62.3%): Aunque menor, una cantidad considerable de personas indica que si conoce casos de violencia de género

en anuncios laborales. Esto sugiere que practicas discriminatorias o sexistas podrían estar presentes en ciertos anuncios, como, por ejemplo:

- Publicaciones que limitan el acceso a puestos de trabajo con base en atributos físicos, edad o género.
- Requisitos laborales que sexualizan o cosifican a las mujeres.
- Lenguaje discriminatorio o estereotipado que refuerza roles de género tradicionales.

8.- ¿Puede describir alguna experiencia personal o de otra mujer en los que haya existido violencia de género durante entrevistas de trabajo?

Normalización de la violencia: En algunas respuestas, las mujeres parecen aceptar o no cuestionar ciertos comportamientos como parte del NORMAL proceso de selección, lo cual pone de manifiesto como la violencia de género puede ser minimizada o ignorada en la sociedad. Este fenómeno se refleja en repuestas como:

- "Lo de siempre, porque eso solo pueden hacer los hombres."
- "Recuerdo que en una entrevista me negaron el trabajo por ser madre ya que dijeron que es un inconveniente."
- "Si, en una entrevista de trabajo Noel jefe le dijo a una conocida que tenía que acostarse con él para darle el empleo."

9.- ¿Puede describir alguna experiencia personal o de otra mujer en los que haya existido violencia de género en anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta?

Discriminación por edad: Múltiples participantes en el cuestionario mencionaron que los anuncios laborales imponen límites de edad que discriminan a las mujeres mayores o fuera del rango preferido, lo que constituye una forma de exclusión:

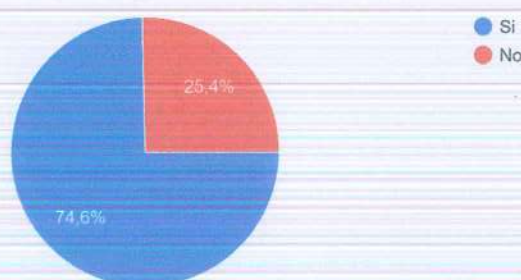
- "Limitación por edad"
- "Limitar la edad y apariencia."
- "Priorizar edad."

Estos límites perpetúan estereotipos que consideran a las mujeres jóvenes más aptas para ciertos roles laborales, a menudo basándose en prejuicios en lugar de capacidades.

Figura 9

10.- Considera usted que la imagen de la mujer se ha convertido en un objeto sexual utilizado con fines laborales publicitarios o de marketing?.

201 respuestas



Nota. Los resultados de este cuadro muestran que la sexualización de la imagen de la mujer es un tema ampliamente reconocido por la mayoría de las mujeres participantes en el cuestionario. Esto subraya la necesidad de continuar cuestionando y transformando prácticas laborales y publicitarias que perpetúan estereotipos de género.

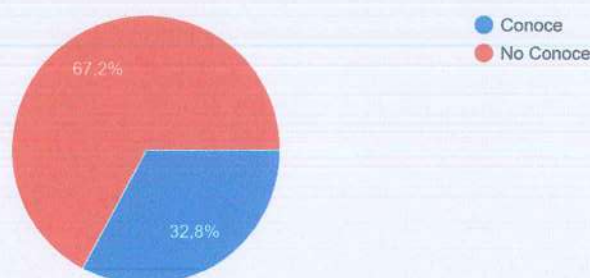
Si su respuesta es positiva describa el por qué: en contexto a esta pregunta de las encuestas la pregunta la dejamos abierta para que cada mujer responda bajo su experiencia a lo cual la mayoría de las respuestas revelan una preocupación

profunda sobre como la sexualización de la mujer en contextos laborales y publicitarios refleja y perpetua desigualdades de género. Este problema no solo afecta la forma en que se percibe a las mujeres, sino también las oportunidades de desarrollo profesional y la equidad en la sociedad.

Figura 10

11.- ¿Conoce usted si existe alguna ley o reglamento que controle el uso o imagen de la mujer para fines propagandísticos o publicitarios?

201 respuestas

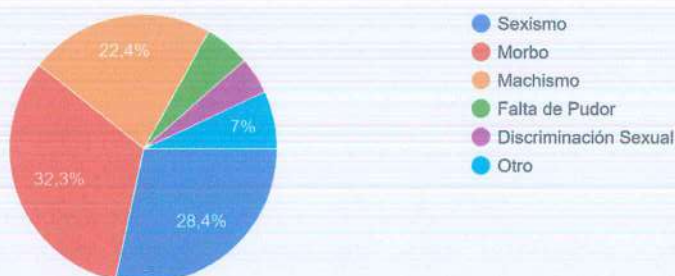


Nota. La mayoría de las encuestadas (67.2%) desconoce la existencia de leyes o reglamentos que regulen el uso de la imagen de la mujer con fines propagandísticos o publicitarios, lo que refleja una falta de difusión y concientización sobre normativas de género en este ámbito. Este desconocimiento subraya la necesidad de implementar estrategias educativas y campañas de sensibilización para promover el conocimiento de los derechos de las mujeres y garantizar una aplicación afectiva de estas regulaciones en la sociedad.

Figura 11

12.- ¿Cuáles serían las evidencias de violencias de género más recurrentes observadas en anuncios laborales?

201 respuestas

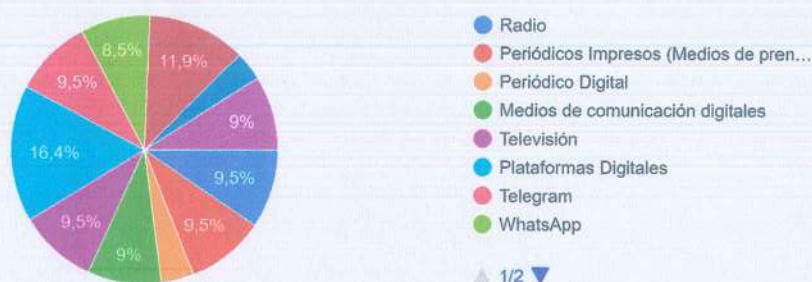


Nota. El grafico refleja que los anuncios laborales están impregnados por comportamientos y lenguajes que refuerzan estereotipos de género. El morbo y el sexismo son los principales problemas detectados, lo que indica la necesidad de regulaciones más estrictas y educación para evitar estas prácticas.

Figura 12

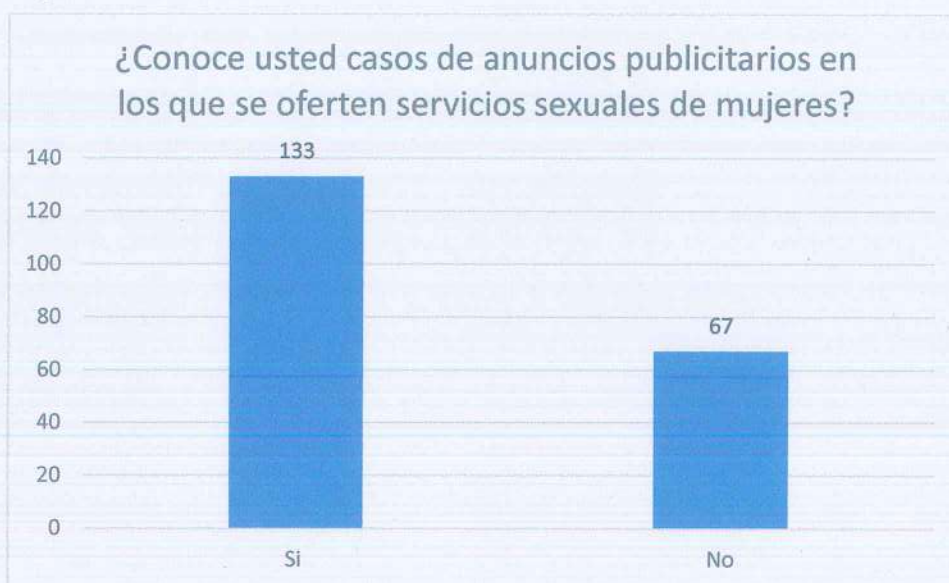
13.- ¿En que medios o plataformas usted ha encontrado anuncios laborales en los que se evidencie violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones?

201 respuestas



Nota. Los datos reflejan que la violencia de género en anuncios laborales está presente tanto en medios tradicionales como en plataformas digitales. Sin embargo, la televisión y los periódicos son los medios mas señalados, probablemente por su amplia difusión y visibilidad.

Es necesario implementar estrategias específicas para cada medio, enfocándose especialmente en los canales con mayor impacto, como la televisión, para reducir estas prácticas.

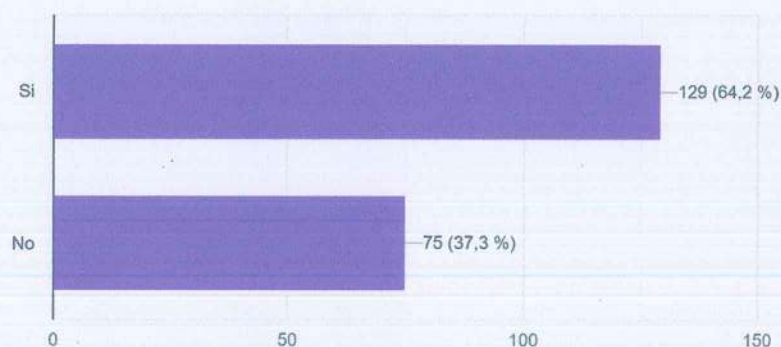
Figura 13

Nota. En esta grafica en 67.8% de respuestas afirmativas muestra que la publicidad que incluye la oferta de servicios sexuales es un problema conocido y presente. Esto señala la necesidad de mayor regulación en los espacios publicitarios, específicamente en espacios de plataformas digitales y otros medios donde estos anuncios pueden circular. Es fundamental poder trabajar en campañas de concienciación y control sobre este tipo de contenidos para prevenir y proteger los derechos de las mujeres.

Figura 14

15.- ¿Cree usted que en los anuncios publicitarios en los que se ofrece servicios sexuales de mujeres pueden ser considerados violencia de género?

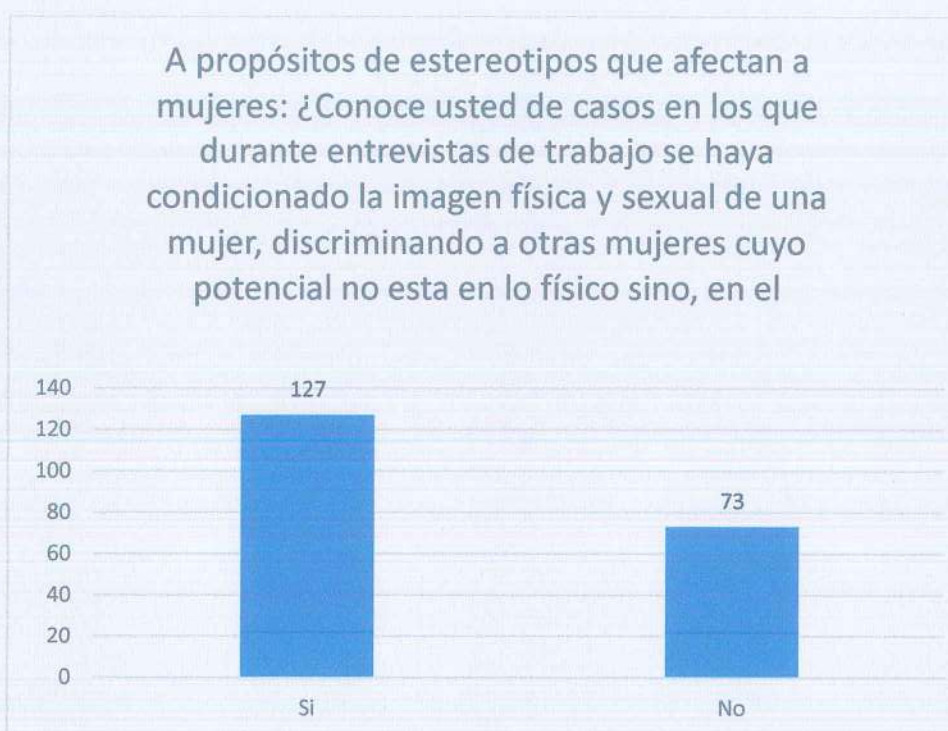
201 respuestas



Nota. Una clara mayoría del más del 60% cree que dichos anuncios pueden considerarse violencia de género. Esto sugiere una percepción significativa de que estos contenidos publicitarios prolongan estereotipos, objetivación o explotación de género.

La diferencia entre las respuestas indica que este tema genera debate. La percepción sobre los anuncios que promueven servicios sexuales podría estar influida por factores como el contexto cultural, la educación, los valores personales y la exposición previa al tema.

Figura 15



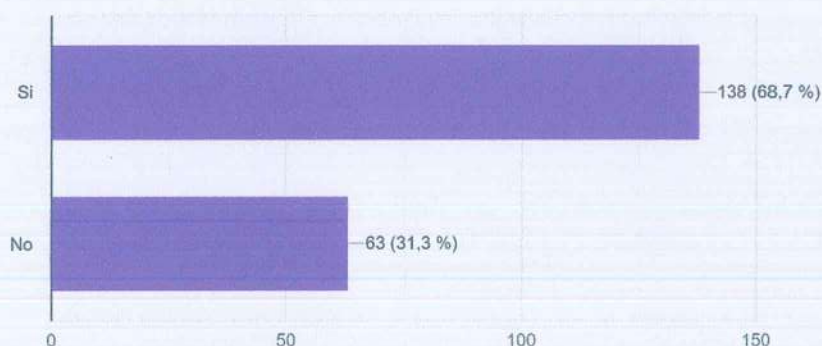
Nota. Mas de la mitad de las participantes del cuestionario reconoce que este tipo de practicas discriminatorias son conocidas o han ocurrido en entornos laborales. Esto subraya el anhelo de la apariencia física de las mujeres por su capacidad intelectual y humana.

Este resultado resalta que la discriminación basada en la apariencia física de las mujeres sigue siendo un tema relevante y conocido. Las respuestas reflejan que, si bien la mayoría reconoce este problema, una parte significativa de la población no lo identifica de la misma manera, lo que podría ser indicativo de un problema cultural y educativo.

Figura 16

17.- A propósitos de estereotipos que afectan a mujeres: ¿Conoce usted de anuncios publicitarios en los que se exija aspectos físicos y sexuales por sobre la capacidad intelectual?

201 respuestas



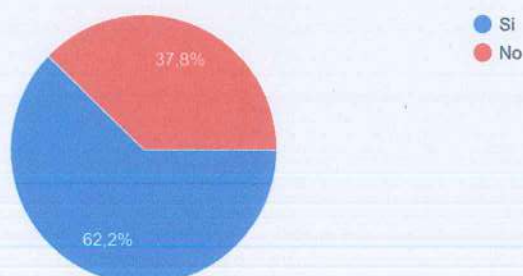
Nota. La mayoría de las participantes del cuestionario (casi 7 de cada 10) reconoce la existencia de anuncios publicitarios que priorizan los atributos físicos y sexuales de las mujeres sobre sus capacidades intelectuales. Esto refleja como los estereotipos de género siguen presentes en la publicidad, subestimando habilidades intelectuales.

Por otro lado, un tercio no identifica este problema, lo que podría indicar diferencias en la percepción o exposición en este tipo de contenidos.

Figura 17

18.- A propósitos de estereotipos que afectan a mujeres: ¿Conoce usted de algún caso en los que durante la entrevista laboral se haya condicionado ...l periodo menstrual, el estado civil o el embarazo?

201 respuestas



Nota. En la interpretación de esta grafica se puede observar como la mayoría el 62.2% reconoce la existencia de situaciones laborales discriminatorias hacia las mujeres, lo que resalta la prevalencia de estereotipos de género y practicas inapropiadas en el ámbito laboral. Estos resultados subrayan la necesidad de implementar políticas de igualdad de género, capacitaciones para erradicar estereotipos y mas acciones en pro a la igualdad de género.

La presente investigación planteó en su metodología la técnica de la observación de los contenidos y anuncios laborales en tres medios impresos de Manta, se utilizó una ficha de observación para una variable que se presenta en el gráficos y reflexiones siguientes: En conjunto, este análisis apunta a la urgencia de construir una sociedad más inclusiva y equitativa para todos, independientemente de su orientación sexual.

Esta tabla muestra la cantidad de anuncios laborales con algún tipo de violencia de

LA MAREA				
TIPO DE VIOLENCIA	MES	CANTIDAD DE ANUNCIOS POR MES POR TIPO	TOTAL MENSUAL	%
POR SU GÉNERO	JUNIO	5	20	25.00
	JULIO	9		45.00
	AGOSTO	6		30.00
PSICOLÓGICA: DISCRIMINACIÓN POR EDAD	JUNIO	2	21	37.5%
	JULIO	12		30%
	AGOSTO	7		32.5%
POR APARIENCIA FÍSICA	JUNIO	5	15	7%
	JULIO	7		
	AGOSTO	3		

género en el periódico impreso La Marea, evidencia diferentes tipos de violencia (por su género, psicológica/ discriminación por edad y por apariencia física) durante los meses de junio, julio y agosto. La violencia por género es la más recurrente, con un aumento significativo en julio del 45% del total mensual.

EL MERCURIO				
TIPO DE VIOLENCIA	MES	CANTIDAD DE ANUNCIOS POR MES POR TIPO	TOTAL MENSUAL	%
POR SU GÉNERO	JUNIO	6	12	
	JULIO	4		35%
	AGOSTO	2		
PSICOLÓGICA: DISCRIMINACIÓN POR EDAD	JUNIO	3	13	
	JULIO	6		40%
	AGOSTO	4		
POR APARIENCIA FÍSICA	JUNIO	5	11	25%
	JULIO	4		
	AGOSTO	2		

En general al igual que el cuadro anterior los datos nos muestra una problemática constante en cuanto a perjuicios en los anuncios laborales. Aunque el tipo de violencia varía según el mes, todas las categorías presentan cifras significativas que resaltan la necesidad de regulación y concienciación para eliminar estos comportamientos discriminatorios en los medios.

EL DIARIO				
TIPO DE VIOLENCIA	MES	CANTIDAD DE ANUNCIOS POR MES POR TIPO	TOTAL MENSUAL	%
POR SU GÉNERO	JUNIO	6	16	37.50
	JULIO	6		37.50
	AGOSTO	4		25.00
PSICOLÓGICA: DISCRIMINACIÓN POR EDAD	JUNIO	2	14	37.5%
	JULIO	8		30%
	AGOSTO	4		32.5%
POR APARIENCIA FÍSICA	JUNIO	6	14	6%
	JULIO	3		
	AGOSTO	5		

Según estos datos el medio El Diario hace más frecuentes anuncios laborales en los que se evidencia violencia y discriminación basada en género y edad, evidenciando una problemática estructural que requiere atención inmediata para garantizar espacios laborales mas equitativos e inclusivos.

TOTAL CONDENSADO			
TIPO DE VIOLENCIA	TIPO DE VIOLENCIA	TOTAL CONDENSADO TRIMESTRAL	TOTAL, UNIFICADO LOS TRES MEDIOS
LA MAREA, EL MERCURIO, EL DIARIO	POR SU GÉNERO	48	136
	PSICOLÓGICA: DISCRIMINACIÓN POR EDAD	48	
	POR APARIENCIA FÍSICA	40	

La tabla muestra un total de 136 casos de violencia reportados en tres medios impresos de la ciudad de Manta (La Marea, El Mercurio y El Diario), distribuidos en tres categorías principales: violencia de género con 48 casos, la discriminación psicológica por edad y por apariencia física 40 casos simultáneamente. La violencia de género es más frecuente, representando el 35.3% del total, lo que refleja la presencia de desigualdad estructural en el ámbito social y laboral, especialmente hacia mujeres.

Por otro lado, la discriminación por edad y apariencia física también destacan como formas significativas de violencia psicológica. Estas prácticas afectan tanto a personas jóvenes, por supuesta inexperiencia, como a mayores, por prejuicios asociados a su edad. En conjunto, los datos evidencian la necesidad de sensibilizar a la sociedad sobre estas problemáticas, promoviendo medidas que garanticen igualdad de oportunidades y respeto hacia todas las personas.

Conclusiones

- Luego de culminada la presente investigación se puede establecer que hay un elevado nivel de violencia de género durante los procesos de entrevistas de trabajo que afectan a las mujeres de manera significativa. Se ha evidenciado en forma de discriminación por edad y sexual, una situación similar a la que se observa en los anuncios laborales de los medios de prensa escrita de Manta. Las cifras alarman, la violencia a la que son sometidas las mujeres exige una intervención inmediata.
- Aunque es evidente que, los procesos de entrevistas de trabajo o anuncios laborales en medios de prensa escrita de Manta, existe una marcada discriminación que afecta a las personas de sexo femenino, dándosele mayor valor a la personas de sexo masculino, generando esto violencia por género, la discriminación psicológica por edad merece mayor atención para identificar tendencias específicas y promover soluciones inclusivas. Esto hace alusión a que hacen falta campañas educativas y regulaciones claras contra todas las formas de discriminación laboral.
- La violencia física y sexual presenta porcentajes más bajos, su impacto es alarmante, debido a lo grave de sus consecuencias. Por otro lado, la discriminación basada en la edad, apariencia física y género sigue siendo una práctica frecuente, perpetuando estereotipos y limitando el acceso a oportunidades laborales justas
- Un 67.2% de las encuestadas desconoce la existencia de leyes o reglamentos que regulen el uso de la imagen de la mujer en contextos publicitarios y laborales. Esto ayuda a entender que hay bastante falta de difusión de estas normativas, lo que impide su aplicación efectiva y deja a muchas mujeres desprotegidas frente a prácticas discriminatorias.

- La gran parte de las mujeres encuestadas plantearon la presencia de prácticas que priorizan los atributos físicos y sexuales de las mujeres sobre su capacidad intelectual. capacidades intelectuales. Reforzando de esta manera estereotipos de género y normalizando la deshumanización de la mujer, el cual afecta no solo a su papel en la sociedad sino también en su vida profesional.
- La normalización que le dieron las mujeres a ciertas conductas discriminatorias en la encuesta realizada deja claro que es imprescindible empezar a trabajar desde el principio de la educación para poder cambiar percepciones y actitudes que arraigan la desigualdad de género.
- Para finalizar sería ideal que se sigan realizando más investigaciones que puedan llegar a profundizar en las causas, contextos, y consecuencias de la violencia de género en los anuncios laborales y entrevistas de trabajo, con la finalidad de lograr diseñar soluciones sostenibles que promuevan la equidad y la justicia social.

Referencias

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018 (ecuador, 2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia c (Para, 2015)Contra las Mujeres.
- INEC. (2019). (MarcadorDePosición1) Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención de Belém do Pará.
- Yepes, A. (2021). *Discriminación por razones de género en los procesos de contratación laboral*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/8664>.
- (Patricia Berni, 2018, p. 120).
- Torres Díaz, María Concepción. "Prensa escrita y anuncios de contacto ¿libertad sin igualdad? Análisis crítico desde un enfoque de género y constitucional". En: Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Sevilla: Universidad de Sevilla, Facultad de Comunicación, 2012, pp. 1089-1108 (Torres Díaz, 2012)
- Jackson, L. M. (2019). *The psychology of prejudice: From attitudes to social action* (2nd ed.). American Psychological Association.
- García, M. (2020). *Violencia simbólica en el entorno laboral: Una revisión crítica*. Revista de Género y Sociedad, 15(2), 45-60.
- Gómez, R. (2020). *La discriminación laboral y los medios de comunicación*. Revista Andina de Estudios Sociales, 8(3), 78-92.
- Hernández, C. (2019). *Entrevistas laborales y desigualdad de género: Una mirada crítica*. Quito: Editorial Andina.
- Martínez, P., & Rojas, L. (2018). *Estereotipos de género en el ámbito laboral: Un análisis de los anuncios clasificados*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, 14(1), 33-50.

Paredes, J., & López, A. (2021). Medios de comunicación y violencia de género en Ecuador.

Revista Comunicación y Cultura, 10(4), 99-115.

Pérez, S. (2022). *Violencia estructural y su impacto en los procesos de contratación laboral*

en Ecuador. Universidad de Guayaquil.

Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho. 2019, 42: 285-307.

doi:10.14198/DOXA2019.42.12

Grady, J. S., Her, M., Moreno, G., Perez, C., & Yelinek, J. (2019). Emotions in storybooks:

A comparison of storybooks that represent ethnic and racial groups in the United

States. *Psychology of Popular Media Culture*, 8(3), 207–217.

ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org>

Observatorio de la Discriminación Laboral: <https://www.observatoriolaboral.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). **Violencia y acoso en el mundo del**

trabajo: Informe V (1). Ginebra: OIT.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). **Through the Labyrinth: The Truth About How**

Women Become Leaders. Harvard Business Review Press.

Fernández, M. (2018). **Violencia de género: Claves para su análisis e intervención**.

Alianza Editorial.

Cobo, R. (2011). **El mito de la libre elección: Ejercicios de crítica feminista**. Traficantes

de Sueños.

ONU Mujeres. (2020). **El progreso de las mujeres en el mundo: Familias en un mundo**

cambiante. Nueva York: ONU Mujeres.

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

(España).

Anexos

Anexo A – Nombre del Anexo

Detalle del anexo

[illegible]