ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN Y DERECHOS HUMANOS

"ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO QUE ATRAVIESAN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LOS MEDIOS CANAL 4 y CANAL 7 DE LA PROVINCIA DE JUJUY, ARGENTINA FEBRERO- JULIO 2022".

Myriam Tabarcachi Nin
myriabet66@gmail.com
2023

Dirección: Esp María Luz

INDICE

Contenido

RESUMEN 2

1. Introducción 4

1. 1.Violencia de Género y Violencia contra las mujeres 8

1.2. La violencia laboral contra las mujeres 12

1. 3.La violencia en la “pantalla chica” 18

2. Planteamiento del problema 20

2.2. Justificación 23

2.3. Marco teórico 26

3. Análisis metodológico 29

3.1. Características de los trabajadores encuestados 32

3.2. Tipo de agresiones recibidas 37

3.3. Frecuencia de las agresiones y clima de trabajo 42

3.4. ¿Quién agrede? 44

3.4. ¿Cómo prevenir la violencia laboral? 48

4- Conclusión 49

5- Bibliografía 56

6- Anexo I: Entrevistas semiestructuradas

7-Anexo II: Imágenes

ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO QUE ATRAVIESAN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LOS MEDIOS CANAL 4 Y CANAL 7 DE LA PROVINCIA DE JUJUY- ARGENTINA

FEBRERO- JULIO

2022-

RESUMEN

El tratamiento de la problemática sobre la violencia laboral que atraviesan las mujeres trabajadoras de canal 4 y canal 7 de la provincia de Jujuy, adquirió en estos tiempos una gran visibilidad. El presente proyecto, desarrolla un análisis sobre la violencia de género que atraviesan las mujeres trabajadoras de los medios canal 4 y canal 7 de la provincia de Jujuy, Argentina, que realizaron los medios televisivos en el último semestre, febrero – julio de 2022.

El tratamiento nos obliga a pensar y reflexionar sobre la construcción de la temática, puesto que tiene implicancias fundamentales sobre la vida de las personas, en especial de aquellos que se identifican y se sienten afectados por esta problemática. La programación televisiva en general, plantea una mirada entendida como la causa de un sistema comunicacional que no sólo le sirve de "distracción", sino de manipulación y atentado contra la dignidad y los derechos de las mujeres, tal como lo expresa Marcela Lagarde:[1]

> *"el orden patriarcal es un orden de propiedad social y privada de las mujeres a través de la apropiación, posesión, usufructo y desecho de sus cuerpos vividos, su subjetividad y sus recursos, bienes y obras. Las normas regulan el control de su sexualidad, sus capacidades reproductivas, su erotismo, su maternidad, su capacidad amatoria, su trabajo incluso su salud. Los controles permiten*

[1] Lagarde, M. (2008) "Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres". En VVAA: Retos Teóricos y Nuevas Prácticas. Ediciones Ankulegi. España

que otros se apropien de la atención y de las capacidades de las mujeres, y se aseguran que las mujeres sientan que no tienen control sobre sus cuerpos y sus vidas plenamente enajenados" (2008)

Cualquier medio comunicacional masivo, puede ofrecer una representación distorsionada, sesgada, estereotipada y violenta sobre lo que supuestamente significa el "ser mujer", cosa que atenta consecuentemente contra el derecho de las mujeres a una vida más digna, en todos los sentidos. Consideramos que los medios de comunicación social, en sus distintas versiones: como los medios digitales o redes sociales, la televisión, prensa escrita, radio, entre otros; se han enfocado históricamente en la lucha por el nivel de audiencia, la venta de publicidad y de espacios de programación como su objetivo central, sin reflexionar sobre la representación de la mujer y violencia de género implícitas muchas veces en sus contenidos.

La violencia de género es una problemática social compleja, que requiere ser abordada desde distintos aspectos. El rol de los medios de comunicación contribuye a construir y fijar contenidos sobre el tema, como así también a visibilizarlo u ocultarlo. En el marco del presente trabajo se analiza esta situación en el contexto de la provincia de Jujuy, y como conlleva a una minimización de los hechos, y su consecuente naturalización de la violencia, reforzando a su vez el estereotipo socialmente construido sobre el rol de la mujer y generando una sensación de desamparo y vulnerabilidad permanente en esta cultura del norte argentino. De acuerdo a diversas características que refuerzan el sistema del patriarcado y que se manifiestan en este contexto.

El presente proyecto se enmarca en la Especialización en Comunicación y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Avellaneda, desde donde se aborda este, un tema pertinente y necesario para la concientización social.

PALABRAS CLAVES: violencia de género, tratamiento mediático, programación, medios de comunicación.

1. Introducción

Los medios de comunicación de masas, constituyen la fuente más importante de la formación de la imagen que tenemos sobre el mundo. Puesto que los medios, nos ofrecen una vidriera de espectáculos de información y de fantasías que construyen una particular percepción de una realidad circundante. Además de brindarnos modelos de sujetos, normalizan pautas de comportamiento y otorgan estatus a personas e instituciones que legitiman el orden social. Estos estereotipos moldean la mentalidad de las personas y tienen la característica de pasar inadvertidos, por ello resultan potentes y eficaces (Ortiz, 2001).

Los contenidos de los medios de comunicación televisivos en la argentina en general tienen, como dijimos anteriormente, una importante influencia en los televidentes, generando patrones de conducta que son aceptados y considerados válidos socialmente. La construcción social de la realidad elaborada por los medios de comunicación responde a manifestaciones ideológicas y por ello, tienen consecuencias sobre la propia realidad social. La vida de muchos sujetos, tantos artistas, actores, personajes mediáticos en general, fueron expuestos en ese ambiente, bajo la construcción de modelos "falsos y artificiales" (Burkle, 1997-98; Menéndez, 2001).

De esta manera, los medios de comunicación, también influyen en el tratamiento de los temas de género; y a la construcción de patrones de violencia mediática y simbólica (Bourdieu 2000). Podemos realizar una interpretación de la violencia mediática de acuerdo a la ley 26.485 en;

"*toda aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados, a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres*" (2009).

De esta manera, constituye una hegemonía de un grupo mayoritario de poder del sistema patriarcal, vigente en nuestra sociedad que facilita las nombradas representaciones sociales (Moscovici; 1989). Claro que esta posición está cambiando, gracias al impulso del trabajo que vienen realizando los colectivos de lucha de mujeres y de personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales, transgénero e intersexuales, en relación a estos temas y que movilizan por todo el país, llevando un mensaje de reconfiguración. En este sentido, el rol y el posicionamiento de los medios

como difusores de discursos sociales en la provincia de Jujuy, se despliegan en un contexto muy diferente al del siglo pasado, de acuerdo a un reacomodamiento político, social y cultural.

Sin embargo, en este marco contextual la configuración de roles en la pantalla continúa definiendo marcadamente un binarismo hombre-mujer caracterizado por la figura del "hombre", marcada por el dominio de la vida pública, en especial por su situación profesional, y de la "mujer" vinculada al dominio de del ámbito de la vida privada, por su rol dedicado a lo familiar y doméstico. En este punto, los medios televisivos, tanto nacionales como provinciales, se hacen eco de estas manifestaciones sociales, reforzando, transmitiendo y difundiendo estas diferencias en la pantalla. El tratamiento de género se visibiliza en la programación televisiva, debido a factores que rondan más que nada a lo económico, la resistencia a las nuevas conceptualizaciones y a la falta de interés, por las nuevas políticas relacionadas a esta problemática (Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, 2013).

El abordaje que realizan los medios en relación a la programación que presentan en su grilla, muestra una carencia de la perspectiva de género. Consideramos esto, como un accionar que crece y que sentidamente daña a la sociedad con esa expuesta diferencia de género. Así, el poder hegemónico (Gramsci 2013) en la construcción de la agenda setting[2], expone el poder de decidir, sobre qué temas se habrá de opinar, desde qué punto de vista, quién y con qué posición se difundirán los hechos de interés (Hendel, 2017). Los medios, en mayor o menor medida según el consumidor, influyen y construyen en las suposiciones culturales y sociales, dado que no pueden decir qué pensar, pero pueden decir sobre qué pensar. Así, el propósito de diagramar la programación local, depende de los directivos de las empresas que claramente responden a sus propios intereses y postergan la idea de la conformación social, con la integración de las diversas manifestaciones sexuales. Los multimedios, representan la parte menos comprometida con la superación de la violencia de los estereotipos sexistas que se manifiestan dentro de la sociedad y que ellos mismos, se ocupan de promover.

Así, en el espacio televisivo cobran especial relevancia los programas que representan un elemento fundamental de comunicación y comercialización. En los últimos años, la programación argentina exhibió un avance tanto en la remoción de estereotipos marcadamente sexistas ligados a

[2] Petrone, Facundo (2009). Estudio de agenda setting: Conceptos, metodología y bordajes posibles. V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires

las representaciones de las mujeres, como una evolución positiva de otros patrones de género, asociados a las masculinidades y a la diversidad sexual. Esta transformación se gesta fundamentalmente al accionar de una sociedad cada vez más sensible, informada y consciente sobre la violencia de género en el campo de la comunicación. El uso de estereotipos es inherente a la naturaleza de los programas y de las publicidades en general. Agregamos que socialmente el contenido de los medios televisivos, se nutre de la realidad y presenta una relación dialéctica entre los estándares culturales que influyen en las empresas de comunicación y estas, a su vez, influyen en dichos estándares. También en el escenario actual, el crecimiento de un nuevo campo normativo y la aplicación de nuevas políticas públicas con perspectiva de género, viene a cambiar las viejas configuraciones. Pero, en los programas de producción local no se observa el proceso de reivindicación de género ni del tratamiento sanador en contra de la violencia. Además, existe un gran vacío en la cultura tradicional masculina, que sigue sin resolverse y que es notoria en este territorio del norte argentino.

Dentro de la historia, es fundamental analizar lo que implica el patriarcado como el sistema que instituye y perpetúa la violencia hacia las mujeres y las sexualidades disidentes, (Soldevila 2011)[3] refiere al respecto "entendiendo por patriarcado al sistema de relaciones sociales que se caracterizan por la dominación que los varones ejercen sobre las mujeres" (pág. 22). Donde la autora plantea y amplia este concepto expresando:

"el patriarcado articulado al capitalismo instituye relaciones desiguales entre los géneros: generación, clase, posiciones que definen jerarquías expresadas en binomios superior/ inferior, fuerte/ débil, produciendo fragmentaciones, divisiones, oposiciones en términos excluyentes entre lo masculino y lo femenino que se naturalizan y reproducen en todos los espacios sociales públicos y "privados" (*Soldevila, 2011, p. 23-24).*

En este sistema patriarcal, entendemos que se mantiene dos puntos de vista:

1- la división sexual del trabajo y la socialización de género.
2- La división sexual del trabajo asignada a funciones, actividades, tareas por ser mujer.

Se plantea una división en términos de producción/reproducción, refiriéndonos por un lado al mundo privado de la casa, la domesticidad, al género femenino; y por el otro al ámbito productivo, asignado al varón. Esta división se sostiene asignando funciones, espacios diferenciados que poseen

[3] Soldevila Alicia (2011) La categoría de género en las perspectivas de intervención, en Derechos Humanos, Género y Violencias, Edición UNC, Córdoba.

valoraciones y jerarquías sociales, relaciones de poder en términos de dominación, incorporándose a mandatos sociales que naturalizan el comportamiento de las mujeres y disidencias trabajadoras. Esto, como veremos más adelante, se comprueba en el caso de las trabajadoras de los canales 4 y 7 de la provincia de Jujuy.

La reproducción de las imágenes que violentan la dignidad de las personas (Ottaviano 2021) en la transmisión televisiva, resulta parte de la discriminación y, sobre todo de la manifestación de violencia genérica, donde las mujeres y pares, son recluidas a los espacios hogareños, con intereses subordinados. Recordemos que toda producción televisiva, genera diversas realidades simbólicas que funcionan y son captadas de manera distinta en cada individuo, como transmisores de conceptos habilitados socialmente.

La forma más evidente de violencia de género es la violencia física. Pero además existen otros cuatro tipos:

- violencia psicológica
- violencia sexual
- violencia económica
- violencia simbólica.

Así, el abordaje de la temática en la producción de los medios, no siempre es realizada de forma eficiente, puesto que en muchas ocasiones se debe a la falta de instrucción sobre el tema, por parte de los profesionales y dueños de las empresas. El presente trabajo pretende aportar al análisis y estudio de esta temática, y contribuir al cambio cultural, a la inclusión y a la erradicación de la violencia de género en la provincia de Jujuy.

Pensar en esta problemática, nos empuja a luchar a viva voz desde nuestro propio lugar, para terminar con estas situaciones que invisibiliza la violencia de género en los medios de comunicación. Por lo tanto, desde nuestro punto, consideramos que se puede contribuir a un cambio de estereotipos, sin discriminación, sin manifestación de violencia y sin pre conceptos que no contribuyan a un cambio social. Manifestando en estos tiempos, discursos de reclamo por un cambio de la posición que viene gestada en la historia convergente, en la lucha por conquistar el derecho humano a vivir una vida libre de todo tipo de violencias de género.

1. 1.Violencia de Género y Violencia contra las mujeres

El acto de violencia manifiesta el dominio, la intimidación, la falta de respeto, la agresión y hasta en ocasiones la aplicación de la fuerza, como elementos necesarios de poder que apuntan a la "fuerza y a la intimidación para conseguir algo"[4]. Procede del latín "violentia", cuya significación señala fuerza y carácter violento o crueldad. Además, se utiliza particularmente el término "opes violentiae" en el sentido de poder tiránico, esta expresión última tiene una connotación expresamente fuerte de coacción y de dominio en relación con el sujeto (o sujetos) contra el que se actúa con violencia. Así, la violencia contra las mujeres abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.

La violencia no existe solamente como un hecho físico, verbal, psíquico y sexual, sino también como un hecho estructural y simbólico. Es más, la violencia puede ser vista en el accionar de la cotidianeidad de la estructura social, de forma reiterada, sistemática y en diversos contextos sociales. Entendemos que los mecanismos y categorías específicas de violencia van desde;

- agresiones físicas
- ataques psicológicos
- verbales
- representaciones e imágenes vejatorias
- maltrato económico
- sexual.

Existen formas y situaciones muy variadas de maltrato en las relaciones sociales, y concretamente en las relaciones intergénero. Sin embargo, de un tiempo a esta parte, "la expresión 'violencia contra las mujeres"[5] empezó a ponerse en boca de todos y todas. En el presente marco, partimos de la idea de que la violencia contra las mujeres no es totalmente una violencia de género, sino hacia el género. Estamos refiriéndonos a una manifestación de violencia, cuyas víctimas son las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, de pertenecer al sexo femenino y, en efecto, por su condición social de género. Por el simpe hecho de padecer alguna conducta agresiva que justifican la ambición y la competitividad que encontramos en el campo laboral, económico y político. El

[4] Diccionario Enciclopédico Espasa, 1994, tomo X, pág. 2.552.
[5] Radl, R. (2011): "Medios de comunicación y violencia contra las mujeres. Elementos de violencia simbólica en el medio televisivo"

manejo terminológico “violencia de género” “olvida que son generalmente hombres que ejercen la violencia en cuestión, y somos las mujeres quienes la padecemos”[6]. Entendida la libertad, como una prueba que permite el disfrute en la relación de confianza con otra mujer y consigo misma. Es la libertad que a la mujer le corresponde por ser de mujer y no a pesar de su sexo[7].

Así, introducimos la distinción entre género y “corporeidad”[8] (Butler 1999)

“En ese caso no tendría sentido definir el género como la interpretación cultural del sexo, si éste es ya de por sí una categoría dotada de género. No debe ser visto únicamente como la inscripción cultural del significado en un sexo predeterminado (concepto jurídico), sino que también debe indicar el aparato mismo de producción mediante el cual se determinan los sexos en sí. Como consecuencia, el género no es a la cultura lo que el sexo es a la naturaleza; el género también es el medio discursivo/cultural a través del cual la «naturaleza sexuada» o «un sexo natural» se forma y establece como «prediscursivo», anterior a la cultura, una superficie políticamente neutral sobre la cualactúa la cultura.” (pág 55, 56)[9]

Desde una perspectiva contextual, entendemos que la violencia de género se ve desde una perspectiva de *lucha de poder, entre los sexos que ejercen muchas veces los hombres y, algunas veces, las mujeres* [10]. Pensamos que, la interpretación epistemológica del género[11] (Actis 2019) está relacionada al contexto regional.

La comunicación y el género, emergen como preguntas de relevancia académica a la luz de circunstancias sociales determinadas y nuevos umbrales críticos. Preguntas que han devenido en campos de estudios y disputados en espacios de reconocimiento académico. También, en la medida en que han ofrecido renovadas claves de lectura sobre los procesos de transformación social y política; que en términos de Jesús Martín Barbero (1984)[12] “cambios en el enfoque y lugar de enunciación de las preguntas, "perder el objeto para ganar el proceso"

---

[6] Rivera Garretas, María Milagros (2001).

[7] Ídem 3

[8] Escudero, Jesús Adrián. 2007. “El cuerpo y sus representaciones”. Enrahonar: quaderns de filosofia, (38)

[9] Butler J. 1999: EI género en disputa El feminismo y la subversión de la identidad. PAIDÓS 1999

[10] Muraro, Luisa (1994): El orden simbólico de la madre, Madrid,

[11] Actis, M (2019) **Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-**
Print version ISSN 1692-2522***On-line version*** ISSN 2248-4086- anagramas rumbos sentidos común. vol 18 no. 36 Medellín/ june 2019

https://doi.org/10.22395/angr.v18n36a8

[12] Barbero, J. M. (1984, 2° semestre). De la comunicación a la cultura. Perder el "objeto" para ganar el proceso. *Signo y Pensamiento*, *III*(5*),* 17-24.

Pensamos como la exposición actual de esta problemática refleja una concepción conflictiva, al realizar la investigación surgieron diversas características crítico-constructivas del comportamiento humano. Estas situaciones, que se manifiestan en diversos contextos sociales y/o laborales, y donde se violentiza de manera reiterada a las mujeres, aparecen como un hecho que se sitúa en el marco de las relaciones verticales de poder que siguen caracterizando las acciones inter genéricas en la actualidad. En otras palabras, la misma raíz social de la cual emerge el problema, resulta de un bagaje de ideologías, de costumbres, de educación y hasta de conformación de matrices genéricas, provenientes de un pensamiento y de un sistema de patriarcado[13].

La violencia que se ejerce contra las mujeres es una violencia sexista, una *"agresión a la mujer*" (Lorente Acosta, M. 2001: 37 y ss). Se debe a su condición social de género específica en tanto que mujer, y por tanto es una violencia "*sexista*"[14]. Con todo, preferimos, por ser más claro, el constructo terminológico "violencia contra las mujeres" o "violence against women" [15], que es además el que se emplea más preferentemente en el contexto internacional. Las raíces de la violencia de género se encuentran en la construcción de diferentes roles y comportamientos asignados social y culturalmente a las personas, según el género al que pertenezcan. Así, se les asignan a las mujeres roles, comportamientos y características de menor prestigio como:

- de ellas se espera que sean dulces, emocionales, delicadas
- que cumplan el rol de madre y esposa en el espacio privado del hogar
- desarrollen actitudes de cuidado
- presencia y entrega absoluta.
- que obedezcan en silencio.

Por otro lado, esto denota que también hay una construcción de lo "masculino" que invisibiliza o niega la existencia de las masculinidades. Donde se espera que los varones que sean fuertes, agresivos, racionales, cabeza de la familia y proveedores, desempeñándose en cargos importantes en el ámbito público y privado. La violencia es, en muchos casos, una consecuencia de la creencia según la cual los hombres tienen "derecho a ciertos privilegios", por ejemplo, a decidir cuándo y cómo tener una relación sexual o a avasallar física o psicológicamente a una mujer. Las costumbres sociales, tales como, alentar la conducta agresiva y reprimir la expresión de las emociones (por considerarse una cualidad "femenina"), resolver los conflictos con la fuerza física, asumir riesgos a

[13] Segato Rita —. 2016. La guerra contra las mujeres. Madrid: Traficantes de sueño
[14] · Butler, J. (1990). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Buenos Aires: Paidós
[15] Morelli, M. y Rey, P. (2011). La violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación. Hallazgos del Observatorio de Medios - 2010

cualquier costo, terminan "autorizando" el uso de la violencia y convalidando a los varones a una posición dominante en relación a las mujeres.

La violencia contra las mujeres no es un asunto privado (el famoso "no te metas"), es una violación de los derechos humanos y por lo tanto una cuestión de Estado. En este sentido, el Estado está obligado a cumplir con las obligaciones internacionales que asumió oportunamente al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW. por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará") que constituyen los instrumentos jurídicos más importantes para la protección de los derechos humanos de las mujeres. La Convención de Belém do Pará, por ejemplo, establece que "toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado". En tanto, pone como obligación para los Estados parte actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (art. 7 inc. b). Por otra parte, la CEDAW reconoce y encomienda modificar los patrones socioculturales y las prácticas consuetudinarias que sostienen la discriminación y reafirman los estereotipos de mujeres y varones. Estas normas obligan a instituciones que forman parte del Estado a generar los cambios necesarios para alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, en marzo de 2009, en nuestro país fue sancionada la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Esta ley, entre otras cosas, establece obligaciones para el Estado en el reconocimiento de los derechos a las mujeres y define, tipos y modalidades de violencia.

1.2.La violencia laboral contra las mujeres

En base a la propuesta que venimos efectuado en esta temática de nombrar las normativas que regulan y controlan distintas situaciones descriptas, en el caso del mobbing[16] es importante tener en cuenta que actualmente nuestro país carece de regulación legal especifica. Por lo cual se propone la

16 http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

interpretación del tema en base a presentar un cuerpo normativo, (internacionales, nacionales y provinciales) como la Constitución Nacional, los Tratados con Jerarquía Constitucional, la Ley 20.744, Ley 24.557, Ley 23.592, el Código Civil y Penal, y jurisprudencia

En toda organización existe un sistema jerárquico; donde se encuentran personas que son las que imparten órdenes e instrucciones sobre el modo de realizar el empleo, otras se encargan de ejecutar esas decisiones y otras asumen su supervisión. El ejercicio del poder es inherente a la estructura organizacional. Sea cual fuere el tamaño de la empresa, siempre habrá alguien que busque conquistar el poder y demostrar que ha logrado obtenerlo.

De tal modo existen distintos tipos de violencia laboral según el escalafón jerárquico, que se ~~los~~ puede clasificar de la siguiente manera:

1) ***Mobbing vertical descendente***: también llamado bossing, es la persecución o acoso ejercido por el empleador o superiores jerárquicos sobre el trabajador subordinado. Derivación del vocablo inglés boss que significa "jefe" (Toselli, 2007, p. 414). Es la situación más habitual donde quien ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacarse frente a sus subordinados.[17], un mal que aqueja las relaciones laborales para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de la víctima forzando el abandono "voluntario" sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa (Petruzzo, 2005, p. 3).

   Según lo plantea Piñuel (2001), algunas veces, este tipo de mobbing tiene lugar cuando, se efectúa el despido o la rescisión contractual, y aún sin comunicar a la víctima. En éste momento el superior jerárquico actúa de manera maliciosa, infringiéndole ataques con el fin de justificar o refrendar el despido, con la intención del "estigmatizarla" frente a sus compañeros y aislarla socialmente. Esto, provocando un deterioro psicológico y personal, que luego será utilizado como argumento para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, etc. y presentar al despido como una decisión lógica y adecuada.

[17] Gretel D. Capmany (2013) *Violencia laboral:* un mal que aqueja las relaciones laborales

2) ***Mobbing vertical ascendiente*:** es el caso en que un superior jerárquico se ve agredido por sus subordinados, quienes se resisten a sus órdenes y métodos con el propósito de desequilibrarlo y conseguir su alejamiento del mando, o bien modifique su actitud o manera de trabajar y conducirse conforme a un estado de cosas ya consolidado (Toselli, 2007, pág. 414). Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos.

   Otra modalidad sería aquella, en que un trabajador que es ascendido a un puesto donde se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica cuando no se ha consultado previamente el ascenso al resto de los trabajadores y éstos no se muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones.

   En menor proporción, puede desencadenarse el mobbing hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios (Petruzzo, 2005, p. 3).

3) ***Mobbing horizontal o vertical*:** es el desplegado entre los integrantes de un mismo equipo de trabajo, pues los pares ven a la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias (Toselli, 2007, p. 414)[18] donde se puede observar la presencia de los side mobbers[19] entre pares, superiores o subordinados.

   Remitiéndonos a los que directamente "siguen el acoso" a modo de cómplices y pueden ser activos o bien pasivos. Actitudes que persiguen razones de conveniencias profesionales como el eludir sanciones, ganar premios, obtener gratificaciones, eliminar indirectamente un eventual competidor, promover ascensos, entre otras acciones.

---

[18] Toselli (et al, 2007, pág.414)

[19] Casas, M. C. (2008). El mobbing laboral. Obtenido de ww.saij.jus.gov.ar: http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboraldacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

También incluimos las acciones o comportamiento de los pares por evitar actuar solidariamente con la víctima y terminar consintiendo implícitamente dicha persecución, o permitiéndola.

De lo expuesto, se desprende que existen características del comportamiento organizacional y/o empresarial, que favorecen el surgimiento del mobbing. Se pueden identificar actitudes que el acosador emplea dentro de la empresa[20]:

- El jefe o acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse.
- Se le interrumpe continuamente cuando habla.
- Se le impide expresarse.
- Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima.
- Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose solamente a terceros.

Consecuentemente, cabe señalar que es un problema que afecta en alguna u otra medida a todos y todas, los/as integrantes de organismos empresariales. Sin embargo, en el caso particular de las mujeres la violencia laboral debe, además, ser analizada con perspectiva de género, para poner de manifiesto prácticas sociales específicas.

El género y las percepciones de poder asociadas, pueden afectar la relación laboral. La violencia laboral, y es una forma de expresión de abuso de poder cuyo propósito es el sometimiento o la exclusión de la trabajadora[21]. Nos referimos a los espacios laborales donde las desigualdades genéricas se tornan visibles y conflictivas. Dado que las mujeres cuando son contratadas en espacios de trabajo, donde se reproducen relaciones de abuso de poder basadas en la supremacía masculina, suelen ser expuestas a riesgos y situaciones de violencia de género. Lo cual pone el foco de estudio

[20] Heinz Leymann
[21] Acevedo, D. (2005). Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y reproducción. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24), 163-182.

en un abuso de poder, en las relaciones jerárquicas propias de todo ámbito laboral lo cual encuentran en éstas, la explicación de la violencia.

La violencia laboral contra las mujeres, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias y puede responder a formas de organización tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir en la productividad o el rendimiento. Se manifiesta, en un ambiente de trabajo hostil que incluye desde comentarios hasta comportamientos inapropiados y agresivos. Así, estas manifestaciones de conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad (2007) sostiene que:

"*Trabajar en ambientes libres de violencia y acoso es un derecho reconocido para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país. La política del Ministerio pone foco en la prevención de la violencia laboral y la protección de los trabajadores y las trabajadoras cuando esta ocurre, aplicando un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género*".

Las relaciones de género en el trabajo, también pueden favorecer el acoso y otras clases de violencia laboral. Los estereotipos de género conciben actitudes separatistas y que en muchas ocasiones suele propiciar comportamientos que generan una violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo, tiende a concentrarlas en sectores vulnerables, de humillación, hostigamiento y de acoso sexual en el desempeño del trabajo[22]

De igual manera existen categorías (Saquera 2019) que se relacionan con el acoso laboral, entre las cuales nombramos:

1. Amenaza al status profesional: Humillar, avergonzar o difundir chismes que atenten contra el honor y carácter profesional de la víctima.

2. Amenaza a la situación personal: La agresión y humillación no solo se dirige hacia el aspecto profesional del trabajador, sino también, a otros aspectos como la raza, posición, orientación sexual, etc.

3. Aislamiento o separación: El colaborador es separado de las reuniones de equipo y ello obstruye el flujo de comunicación organizacional.

[22] Sequera, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Dialnet, 27(2), 183 - 190. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558

4. Sobrecarga laboral: A la víctima se le asignan tareas bajo presión, muchas veces imposibles de cumplir dentro de plazos muy cortos; trabaja más horas de las estipuladas en su contrato, se le niega información importante para la realización de sus labores, entre otras.

5. Desestabilización: Se recompensa a otros por el trabajo realizado por la víctima, se le niega ascensos laborales y aumento de remuneraciones.

El ejercicio de estas conductas violentas entre los seres humanos en el ámbito laboral es resultado de un proceso antiguo, basado en relaciones de poder y dominación que se manifiestan en las sociedades modernas capitalistas. En estas nuevas circunstancias, las relaciones de dominio entre empleadores y trabajadores o trabajadoras no desaparecen de la nada, ni pasado un tiempo, solo adquieren nuevas formas para ejercer el control sobre el trabajo y se encuentran en permanente amenaza por la pérdida del mismo. El temor a perder el empleo aumenta los niveles de tolerancia de las trabajadoras al maltrato, vejaciones y abusos y a la propia injusticia social, afectando a la salud mental (Dejours, 1998). Sin embargo, estamos ante un problema socio-laboral sumamente complejo y que, además, está enraizado en una sociedad patriarcal que impuso su modelo de vida a lo largo de los siglos. Este, es el motivo por lo que es conveniente abordar estos conflictos interpersonales desde los estudios de género, porque, aunque mujeres y hombres sufren varias clases de hostigamientos en los lugares de trabajo, la violencia que afecta a las mujeres obedece generalmente a comportamientos y políticas machistas.

De esta manera, el acoso es considerado como un comportamiento de violencia, que puede manifestarse por medio del control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales; acciones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la trabajadora. Donde se sienten, denigradas como personas y como profesionales. El desequilibrio de poder, constituye un elemento básico en la violencia laboral, incluyendo la influencia psicológica, la manipulación y la presión que se aplica contra las trabajadoras. El ámbito laboral es típicamente un escenario donde se reproducen las desigualdades en la distribución de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo, son conductas repetitivas de violencia de género en los espacios de trabajo. A estos se suma el acoso moral, que es considerado como el maltrato ejercido sobre una trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruyendo la reputación, y deteriorando la autoestima.

Asimismo, las mujeres en varias ocasiones tienen que soportar una serie de inconvenientes contra su dignidad, dado que la mayoría de los jefes son hombres y no consideran a la mujer como actores sociales y las discriminan.

Estos factores de discriminación y violencia son visibilizados en la sociedad jujeña. En el presente trabajo ponemos de manifiesto las situaciones que acontecen en los medios de comunicación, precisamente en el Canal 7 y el Canal 4 de la provincia. Estamos convencidos que, en las sociedades del norte de país, suceden a diario acciones que devienen en temas de estudio, reflexión y análisis, por ejemplo, probablemente un factor de atención sea el trabajo remunerado que reciben los hombres y que la sociedad patriarcal acepta como "bien visto".

En estos tiempos, donde la lucha que realizan los colectivos en relación al género promueve el posicionamiento del rol y presencia de la mujer cada vez más fuerte en el tejido productivo, para conseguir la igualdad real es necesario erradicar estas conductas, concientizar y validar el trabajo de la mujer. Esto comienza exigiendo el cumplimiento de las leyes respectivas y los derechos que poseen, procurando que todas las trabajadoras pueden realizar sus tareas en un clima laboral saludable, sin injerencias de ningún tipo. Que la concepción de trabajo, al igual que para los hombres, suponga una forma de realizarse profesionalmente, de reforzar la autoestima en un espacio propio[23].

Por último, el acceso de las mujeres a los medios de comunicación, al igual que en otros sectores del mercado laboral, no se desarrolló históricamente en paridad de condiciones de género. Las razones, tienen que ver con una desigual distribución de las tareas productivas y reproductivas al interior de la sociedad y con la reproducción de estereotipos de género rígidos, que promueven imágenes desequilibradas y por tanto modelos negativos desde el punto de vista del acceso a espacios de poder para las mujeres. El trabajo en los medios, tiene una visión sexista que interfiere en la posibilidad de elección de roles dentro de las empresas de comunicación. La sociedad culturalmente sigue pensando en la idea que la mujer tiene capacidades para el "cuidado natural" (Torrecillas 2017), factor que condiciona y discrimina el campo laboral, que permite el abordaje de ésta problemática, principalmente a través de la declaración y compromiso asumidos por los Derechos Humanos (CEPAL 2010). Las dificultades de las mujeres en el ámbito laboral de los medios de comunicación, no escapan a las realidades de las mujeres en otros espacios. Sin embargo,

[23] Beauvoir (de), S.: El segundo sexo, ob. cit., pág. 127.

en este contexto preocupa la especial relevancia que tienen los medios en la conformación y reproducción de valores, en los patrones socioculturales.

Finalizamos este apartado con las palabras de Simon de Beauvoir (p. 127) cuando dice "Porque ha sido a través del trabajo como la mujer ha conquistado su dignidad de ser humano; pero fue una conquista singularmente dura y lenta", aunque no siempre su presencia en este ámbito presupone su independencia económica y personal.

1. 3.La violencia en la "pantalla chica"

La transmisión de la programación en los canales 7 y 4, no se realiza con un valor neutro, en general; sino con actitudes subjetivas y "cholulas"[24] de los profesionales que se encuentran al frente de las empresas. Uno de los puntos clave en la emisión y transmisión de los programas con producción local, es la intencionalidad, puesto que toda comunicación posee cierta dimensión persuasiva y estereotipada, en la que los telespectadores perciben las realidades a través de un configurado sistema de creencias, valores y actitudes (Matelski 1992).

Así, proponemos el análisis del tratamiento de la violencia laboral que atraviesan las mujeres trabajadoras en los canales 7 y 4 de la provincia de Jujuy, Argentina, en los programas televisivos de producción local. Puesto que resultan ser los medios más populares, en la provincia. Estos medios dominantes y con estructuras de propiedad cercana al poder del momento, viabilizan el discurso oficial, dominante y hegemónico de una sociedad que acepta lo que venden. Por lo tanto, las construcciones mediáticas de estos medios, determinan políticamente quiénes y cómo, se venden los espacios y a quienes no. Este territorio ubicado en el Norte argentino, presenta una programación distinta a los canales convencionales del mercado central y hegemónico. Por lo tanto, estos aspectos caracterizan el trabajo de la comunicación multimedia de la provincia, por la contingencia de cruces de dinámicas interculturales, que representan una porosa trama compleja de acciones (Geertz 1998). Donde la violencia ejercida particularmente contra las mujeres, se constatan y se hacen presente en la pantalla chica.

La organización de la sociedad jujeña, se establece sobre una fuerte impronta tradicionalista sostenida en la hegemonía de dominio terrateniente y de la religión católica, cuya histórica construcción de alteridades se actualiza constantemente, sobre las categorías coloniales con

[24] https://es.wikipedia.org/wiki/Cholula_(argentinismo)

prácticas y discursos de marcado corte patriarcal, sexista, racista, xenófobo y clasista (Cebrelli y Arancibia, 2011). Aquí, la herencia colonial "*va más allá de un estilo arquitectónico frecuentemente reciclado para el consumo turístico*" (Cebrelli, 2015: 12) y se traduce en un complejo entramado de dominación, que se mezclan con nuevas formas modernas de explotación del sistema capitalista actual (Segato, 2007, Bidaseca, 2011).

Este análisis tiene en cuenta las condiciones de producción de la información (Verón, 1986) y el "espesor temporal" de las representaciones sociales (Cebrelli y Arancibia, 2005). El trabajo planteado, lo consideramos de interés social y cabe agregar su originalidad, puesto que no se encuentra ningún estudio de investigación sobre éste tema en la provincia. El mismo, representa un aporte para el estudio e investigación de la perspectiva y tratamiento de la violencia de género en los canales hegemónicos, Canal 4 y Canal 7 "multimedia" de la provincia de Jujuy.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tratamiento de la violencia laboral que atraviesan las mujeres trabajadoras de canal 4 y canal 7 de la provincia de Jujuy, genera un análisis de reflexión, investigación y estudio que resulta importante para visibilizar la situación laboral y los diferentes factores que afectan las aspiraciones profesionales. El reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de trabajo en los medios de comunicación, en los cuidados familiares, la segregación laboral, las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo y la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas salariales[25] promueven las conductas de violencia como el acoso, el mobbing y el hostigamiento. Así, lejos de encontrarse con espacios laborales igualitarios, las mujeres suelen arribar a espacios donde se reproducen relaciones de abuso de poder, basadas en la supremacía masculina sobre la femenina que las expone a riesgos y situaciones de violencia de género.

Las mujeres frecuentemente resultan víctimas de diversas formas y expresiones de violencia en general, normalizadas o silenciadas en forma deliberada, tanto en el escenario público, como en el privado (Sanchez, 2008). Consideramos que el tratamiento y el análisis de este tema, bien puede

[25] Para mayor información sobre el tema, ver III Boletín de Género. Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres (2018). Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/boletines

contribuir a la comprensión y al ejercicio de un cambio de paradigma sobre la violencia misma. La problemática planteada, debería ser asimilada como un acto inaceptable en la social jujeña, puesto que estos actos de violencia generalmente son considerados como parte de la vida cotidianas y particularmente en las relaciones de trabajo. Al tiempo que nos envuelve en jornadas carentes de respeto, tolerancia y libertad. Estas situaciones, se convierten en relaciones donde se va normalizado la violencia, se omite la dignidad y la desigualdad social dejando en el desconocimiento los correspondientes Derechos Humanos en las diversas situaciones que conforman el tema que sensibiliza a todos. Resulta necesario comprender esta temática, para que se produzca una respuesta social importante, dejando de lado las construcciones estereotipadas de las víctimas de violencia de género, que muchas veces realizan los medios televisivos.

Efectivamente, sostenemos que la cultura social en este contexto está caracterizada por múltiples factores que condicionan a las personas, tanto para el que mira la televisión como para el que participa, en los programas televisivos. Así la violencia de género se manifiesta en la desigualdad, en la ética, en la educación, en la moral, en los hogares; que como bien sabemos poseen mandatos de carácter patriarcal, por ser provincia arraigada a la religión, costumbres y pensamientos tradicionales. En la producción de los programas locales, de los canales nombrados para el análisis.

Estas manifestaciones que muestra y expone la pantalla chica, son manifestación de violencia, cuando la mujer es usada para diversos fines, como provocar la atención a través del cuerpo y vestimenta, el desprestigio en su trabajo por el sólo hecho de ser mujer, representan la transmisión de un mensaje (Bajtin 1986) ideológico empresarial. De ahí que el contexto pueda ser representado como un reflejo de la realidad existente, o como un proyecto de la realidad futura, y también como parte de una profecía enunciada en el escenario mediático y social (Merton, 1965). Una situación que preocupa y que pretendemos demostrar, para terminar con este tema.

Los diferentes colectivos feministas, los analistas críticos y la sociedad en general, son los que dan la alarma ante la aparición y reproducción de la problemática planteada en los canales jujeños. La Multisectorial de Mujeres y Disidencias, el Movimiento Feminista Jujeño, llevan adelante estrategias de acciones para eliminar las desigualdades que afectan a las mujeres. junto a organizaciones sociales, gremios y familiares de víctimas por violencias. Trabajan para reinvindicar los Derechos alcanzados, para defender la igualdad y exigir el cumplimiento efectivo de las leyes

que incorporan la perspectiva de género en los espacios de trabajo. Las mujeres jujeñas en general, las trabajadoras informales, las de los pueblos originarios, las marronas, las coyas y las migrantes promueven un discurso de lucha por la igualdad de los derechos. Agregamos que el Colectivo Identidad Marrón Jujuy, ejercen políticas de prevención y concientización integral contra la violencia en Jujuy, llevando los discursos por toda la sociedad.

Asimismo, se promueve la especialización de las mujeres en la denominada "información blanda"[26] la cual carece de reconocimiento o prestigio profesional; mientras que los hombres se especializan en áreas como la economía o la política, más cercanas al poder. Esta situación promueve, en última instancia, discriminación por razón de sexo no sólo en lo relativo a la posibilidad de una promoción profesional, sino también de ascenso en la escala jerárquica de los canales 7 y 4 de Jujuy. La reproducción de las imágenes, roles, discursos y escenas, creadas, perpetuadas, publicitadas y fomentadas, por la cultura patriarcal dominante en la programación, deben ser controladas con una visión crítica, en cumplimiento de las leyes y normativas vigentes.

Los medios de comunicación de masas, es decir los multimedios nombrados, persisten en representar de forma tradicional a las mujeres y las situaciones entre estas y los hombres; es decir, las relaciones entre las compañeras y compañeros de trabajo, basadas en lazos de dominación y subordinación. Y estas representaciones calificadas a veces de sexistas, estereotipadas, otras veces como degradantes y muchas veces estrechas y aniquiladoras, persistieron con fuerza, o incluso se puede afirmar que se han reforzado en la última década "Las imágenes negativas, violentas o degradantes de la mujer, y sus descripciones estereotipadas han aumentado en diferentes formas, los prejuicios contra la mujer siguen existiendo en los medios de difusión"[27]

De lo anteriormente señalamos el Informe de Ejecución del Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (1998-2000)23:

"Sin embargo, es todavía frecuente que tanto en los programas como en la publicidad se sigan reproduciendo estereotipos y roles sexistas que, bien de una manera abierta o bien de un modo más encubierto, contribuyen

---

[26] Hernández, Lilia Silvia (2000). Participación en el Primer Foro Internacional de Mujeres en Radio "*Voces de Mujeres"*, Ciudad de México, 11-13 de noviembre de 1998, IMER / Conmujer, México, pp. 82-87.
IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción (1995), México, Conmujer / UNICEF / Milenio Feminista, 1998.

[27] Resultados de la Sesión Especial de Naciones Unidas, de junio 2000, conocida como Declaración final de Beijing

a perpetuar situaciones de desigualdad, de prevalencia de un sexo sobre otro, que pueden favorecer la aparición de manifestaciones de violencia"[28].

De tal manera nos preguntamos:

- ¿Cómo es el tratamiento de la violencia de género, en los citados canales jujeños?
- ¿Cuántos programas poseen conductoras protagónicas y co protagónicas, tienen incorporados la imagen de la mujer en forma de violencia?
- ¿Cómo se entretejen la violencia de género, con las matrices patriarcales y conservadores que caracterizan a la provincia de Jujuy?
- ¿En qué lugar y rol, colocan los medios locales a la mujer en la programación?
- ¿Cómo influye el aspecto físico y estético de la mujer, en la exposición y programación?
- ¿Qué relación contractual y remuneración, reciben las mujeres que desarrollan actividades en los medios citados?
- ¿La violencia de género en estos espacios de trabajo, tiene características de periódicidad?

2.2. JUSTIFICACIÓN

La formación de estereotipos de género, representa una mirada en la construcción social, en la divergencia de contenidos con desigualdades sexistas, contra las mujeres (Olguín, 2013). La exposición de la violencia de género que realizan los medios televisivos, resulta un factor preocupante para el estudio social. La falta de respeto, el atropello, la descalificación y la humillación son frecuentes en las relaciones de trabajo, tendiendo a una normalización, tolerancia y banalización de tales manifestaciones.

La violencia laboral que atraviesan las mujeres trabajadoras en los canales 7 y 4 de Jujuy, tiene diversas formas de expresarse:

- agresión verbal
- agresión psicológica
- hostigamiento laboral (acoso, mobbing)
- discriminación en el acceso al empleo
- permanencia en el trabajo

[28] Informe de ejecución del Plan de Acción contra la Violencia Doméstica. 2001. Madrid: Instituto de la Mujer (Pág. 33)

- ascenso laboral
- remuneraciones, por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual.

En un mundo donde una gran parte de las relaciones se desenvuelven en el universo mediático, los medios adquieren una gran influencia en la audiencia, puesto que manejan los contenidos de acuerdos a la tendencia que digita el reiting y no a los principios por los cuales fueron creados. Los medios de comunicación, deben desarrollar buenas prácticas en el tema de la violencia contra la mujer, no pueden dejar de utilizar buenas prácticas en la representación, y muy en particular, del cuerpo y rol. De manera que deben evitar la utilización gratuita y deliberada del cuerpo de las mujeres como pantalla de exhibición, para aumentar los beneficios empresariales y complacer la mirada masculina (Berger 2000).

Claramente constituye una contraposición de acciones discursivas, entre lo que se pregona en la sociedad, lo que dice la normativa y en lo que difunden estos medios. La selección del período de estudio y análisis, se debe a la exposición creciente en la pantalla de los multimedias seleccionados. Los programas de producción local, manifiestan acciones de violencia contra la mujer, las trabajadoras mediáticas atraviesan de una u otra forma, circunstancias que alteran la dignidad de ellas. En el período citado, los canales jujeños trabajaron con una producción de territorio, saliendo también a la calle en busca de la noticia, de acontecimientos y acciones que provocaron interés en la audiencia y en la sociedad provincial. Los meses seleccionados, febrero a junio de 2022, están cargados de diversos intereses, como el inicio de la programación y difusión anual, que marca la línea de producción que llevan los medios.

Resulta interesante el trabajo de ambos medios, puesto que uno Canal 4 es privado y Canal 7 es público, ambos representan miradas diferentes, pero de interesante e importante estudio. La exposición de la imagen femenina, trae aparejado conductas sexistas, con la inestabilidad del empleo, el desempleo y el debilitamiento de la acción sindical, han generado situaciones de competitividad en el mundo de trabajo que favorecen condiciones nocivas a la salud mental de las trabajadoras. Como ya se mencionó, en las últimas décadas las mujeres han incrementado su participación en los medios de comunicación; sin embargo, este incremento no ha provocado los cambios necesarios para que los medios muestren la realidad de las mujeres, ni para que éstos transmitan imágenes menos estereotipadas de lo femenino y lo masculino.

Desde el presente trabajo, pretendemos realizar un aporte con la mirada por la dignificación de aquellas personas que transitan una situación de violencia de género, en ambos medios La programación de los Canales 4 y 7, exponen la problemática, que no escapa a la normativa de lo social, desde la emisión de la información a la formación y el entretenimiento. Esto refleja los fines y objetivos que tienen los medios frente a las audiencias, su nivel de responsabilidad y de compromiso. Es necesario el tratamiento del presente tema visibilizado en los medios de comunicación, puesto que movilizan la sensibilidad social en general, y en especial sobre aquellos aspectos que se considera fundamentales a la hora de terminar con la problemática de la violencia de género y por resultado, el respeto por la igualdad entre los sujetos que conforman la sociedad.

En la televisión, observamos a las mujeres desempeñando papeles de sometimiento o sumisión, mientras que el poder y el estatus quedan reservados a los varones. De acuerdo con Delgado et al. (1998), esas imágenes reproducen y promueven las condiciones de inequidad entre mujeres y hombres, pues al mostrarse socialmente legitimadas provocan que miles de mujeres se asuman como víctimas de violencia. Siguiendo con los estereotipos que difunde la televisión, destaca la mayor presencia masculina en los noticieros; mientras en las series televisivas se insiste en ofrecer una imagen tradicional de la mujer, es decir, de madre y ama de casa. Según Menéndez (2001), aun cuando la protagonista de la serie es una mujer independiente o profesional, el argumento irá desplazando esa característica para encontrar las razones que demuestren que está equivocada y que la llevarán a optar por alguna de las dos únicas posibilidades: una mujer que se queda sola y amargada y que en consecuencia se convierte en villana; o bien, la mujer feliz que ha olvidado sus anhelos de independencia o desarrollo profesional. Así, se muestra a la mujer ante el dilema de la "maternidad responsable" o el trabajo fuera de casa.

La realidad de las mujeres sigue siendo poco contada y, cuando se cuenta es por hombres, desde una visión androcéntrica del mundo. En la provincia de Jujuy, tanto en los ámbitos público o privado de la economía formal e informal, urbana y/o rural suceden hechos de violencia que involucran y responsabilizan a toda la sociedad. En las relaciones laborales, competentes a los que prestan servicio de forma permanente o transitoria incluyendo pasantes, voluntarios, personas en busca de empleo, son víctimas en su mayoría por algún episodio violento, recordemos que la acción hostil, las amenazas ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras, constituye una incomodidad manifestada en comportamientos, prácticas, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar

contra la personalidad, dignidad, economía o integridad física, psíquica o sexual de la mujer. Incluyendo la violencia y el acoso por razón de género o discriminación por cualquier causa, orientación sexual, auto identificación étnica, preferencia política, color de piel, edad, religión, estado civil, discapacidad, idiosincrasia, nacionalidad o clases sociales. Recordemos que una de las violencias "La violencia y el acoso laboral", significan una vulneración a los derechos de las personas trabajadoras, tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio Nº 190 y la Resolución N° 206 que fue ratificada en Argentina desde noviembre del 2020 con la sanción de la Ley N° 27.580. Así, nombramos el caso que se dio en el Ministerio de Trabajo de la provincia de Jujuy, entre una empleada contratada) y el ministro de trabajo (por ese entonces 2019). La situación no es la única, la precarización laboral acrecienta los maltratos y abusos de poder en el Estado, representan uno de los más importantes factores de violencia que transitan las trabajadoras de la provincia, en las distintas Instituciones. Un caso reciente, el sucedido en el Ministerio de Desarrollo y Producción de la provincia, trabajadoras padecieron casos de violencia en el Juzgado Administrativo de Minas, con 16.119 casos de violencia de género. Jujuy, representa el 2,4% nacional del total de registro del Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (Sicvg)[29], por provincia de residencia de la persona en situación de violencia, entre los años 2013 y 2022. Donde el Noroeste Argentino ocupa el tercer lugar y junto a Tucumán con 32.912 (4,9%) que está primero y Salta segundo con 20.812 (3,1%), constituyen los números más altos de la región.

Con ello, de acuerdo con Menéndez (2001) se continúa ofreciendo una imagen que refuerza los valores dominantes y favorece los prejuicios sexistas. Las mujeres que trabajan en los medios de comunicación no han llegado a ocupar los espacios de toma de decisiones, lo cual merma su posible incidencia en la elección de contenidos y tratamiento informativo relativos a los temas de interés para ellas. De acuerdo con la Federación Internacional de Periodistas, en 2001 las mujeres ocupaban sólo uno por ciento de los departamentos gerenciales y editoriales, así como de la propiedad de los medios, mientras que su participación entre el total de periodistas rebasaba el tercio (Instraw, 2005). Las mujeres apenas salen en los medios y cuando salen, su imagen va asociada a la falta de estatus y poder. Específicamente, respecto a la representación de la violencia, señalamos que existe una sobre representación de las mujeres como víctimas, en los medios de comunicación.

29 https://www.argentina.gob.ar/generos/sistema-integrado-de-casos-de-violencia-por-motivos-de-genero-sicvg

En general, la mayoría de mujeres profesionales de la información se ubica en los departamentos administrativos o en la redacción, mientras que su presencia es escasa en los departamentos técnicos y en las esferas de dirección. Particularmente, las mujeres están escasamente representadas en los puestos con capacidad de controlar los contenidos que se difunden a través de los medios. El número de mujeres en los órganos directivos sigue siendo secundario, por lo que no pueden influir de manera significativa en la política de los medios. Y cuando finalmente las mujeres llegan a los niveles directivos, parecen verse obligadas a realizar su trabajo con base en criterios gerenciales y, por tanto, anteponer los intereses comerciales de la empresa (Burkle, 1997-98; Menéndez, 2001; Ortiz, 2001).

Representan en cierta medida un accionar negativo y destructivo, que aumentan el diario de violencia mediática y simbólica en la sociedad. El tratamiento de la violencia de género, en la programación de estos medios, será un aporte tangible para futuros trabajos de investigación.

2.3. MARCO TEÓRICO

Desde la comunicación, resulta importante considerar la emisión, el desarrollo y el impacto, que puede llegar a tener la programación de los medios televisivos en la conformación y tratamiento de la violencia de género. Para los autores Bryant & Zillmann, (2002) en el comp de "*Los efectos de los medios de comunicación*", ellos consideran que los roles, las imágenes y los mensajes emitidos en los programas de la cultura mediática, toman un papel protagónico en el contexto social. Las empresas y multimedios agregan Llaguno (2013) en "*Sexismo en publicidades: estructuras, discurso y recomendaciones*", donde se encarga de transmitir los modelos de estereotipos que consume la sociedad, a los cuales los consideran como recursos mediáticos. La reproducción de estos programas mediáticos de televisión trasciende por la demanda de la sociedad consumista, que Barbero (1986) sostiene en su libro *"De los medios a las mediaciones"* una visión a partir de los estudios culturales.

En términos generales, podemos afirmar que el tratamiento de violencia de género en la televisión, utiliza y usa al género como una referencia de características anatómicas, la palabra género se ha introducido para referirse al "*significado social del sexo"*. Estudios como los de Judith Butler, han reflexionado sobre la innecesaria diferenciación de ambos, puesto que, en realidad lo

supuestamente biológico representa un constructor social, como el género. (Butler, 2006) El uso de los medios de comunicación, dice Thompson (1999) en "*La modernidad y el ecosistema mediático*" implica la creación de nuevas formas de acción e interacción en la sociedad, nuevos tipos de relaciones sociales y nuevas maneras de relacionarnos.

De manera fundamental, el uso de los medios de comunicación transforma la organización espacial y temporal de la vida social, creando nuevas formas de acción e interacción, y nuevos modos de ejercer el poder (1990; 1999). En este sentido Gramsci (2007) sostiene "*Del mundo grande y terrible*", que los medios de comunicación permiten ser considerados actores políticos, económicos e ideológicos, insertos en la disputa hegemónica de poder. Al analizar el carácter ideológico de las formas simbólicas massmediadas, el autor sugiere que debemos tomar en cuenta los aspectos de la comunicación de masas, la producción, transmisión, construcción, apropiación y recepción de los mensajes. que puede denominarse la apropiación cotidiana de los productos massmediados. Así, consideramos los conceptos de Hasan (2008) en "*Agenda feminista y agenda de los medios*" como parte del presente trabajo, cuando determina que los mensajes mediáticos están explícitos por el contexto receptivo, puesto que están modelados por las relaciones sociales y condicionados por factores políticos y económicos.

Por último, agregamos la noción que nos parece importante la de "performatividad" propuesta por Judith Butler (1997) donde expone que "*el sentido no es inherente al objeto, ni al sujeto, sino que es el resultado de una serie de prácticas que permiten conocer la función social asignada a la construcción mediática*". Siguiendo a Butler, el individuo es demandado y subordinado en el discurso mediático. Podríamos incluso avanzar en este sentido y reflexionar acerca de cómo ciertos tipos de enunciados de los discursos mediáticos, son expresados por aquellos que se encuentran en posiciones de poder subordinando a los televidentes. Los medios de comunicación, son responsables del desarrollo de ciertas presunciones sobre la religión, raza, y género, que se normativizan con el tiempo. La autora afirma, que son "*creencias que toman la forma de figuras icónicas, y esa iconicidad es reproducida a través de la circulación mediática*", (1997) de este modo se hace efectivo cuando se logra que la audiencia se convierta en receptores inteligibles.

Por lo tanto, el derecho a la comunicación es considerado como la protección jurídica que reclama el derecho de todas las personas, para acceder a la información y a la libre expresión, en iguales condiciones. Entendida como un derecho humano inalienable de comunicación para todos,

dejando de lado la subjetividad comercializadora de los medios de comunicación empresariales. Por ello planteamos la normativa que protegen a las personas, en el tema de violencia de género y que resultan necesarias para la comprensión del presente trabajo.

2.3.1. ***Las leyes para prevenir la violencia de género en los medios televisivos.***

La desigualdad de género y la violencia contra la mujer en los programas de televisión, resultan un tema de preocupación pública. Ésta se produce cuando se repiten patrones estereotipados en los mensajes, en los valores, en los íconos que representan la dominación, la desigualdad y la discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer. El accionar de las normas contra éstas manifestación mediática, debe ser tratada y cumplida inmediatamente, a partir de las políticas mediáticas. Por otra parte, se consideran que los medios son utilizados para reproducir y repudiar tales acciones, que violentan la integridad y dignidad de la mujer. Así, la imagen de la mujer es siempre o casi siempre estereotípica. Sin embargo, en términos de las ciencias sociales y de las políticas públicas, el estereotipo se entiende como un dis valor, generado por los juegos del lenguaje de violencia (García, 2003).

2.3.2. Ley 26.485

La Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, tiene por objeto promover y garantizar, la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones, en todos los órdenes de la vida. Las mujeres tienen derecho a vivir sin violencia, y la sociedad es responsable de prevenir, sancionar y erradicar la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones. El estado, en general tiene la obligación de hacer cumplir las normativas vigentes en la argentina, incluyendo la aplicación de políticas públicas, destinadas a este tema. Con esta base, la violencia de género contra las mujeres, se puede considerar como la conducta que incluye cualquier agresión física, psicológica, sexual, patrimonial, económica o feminicida, producida en un esquema de poderes desiguales, que busca someter y controlar a las mujeres.

En consecuencia, el ejercicio de la violencia contra las mujeres, implica la negación de su humanidad, no solo de los derechos, sino también de la existencia.

2.3.3. Ley 26.522

La ley de Servicios de Comunicación Audiovisual (LSCA), que reemplaza a la antigua Ley N° 22.285, sancionado durante la última dictadura militar. La nueva ley se concretó tras 26 años de gobiernos elegidos mediante el sufragio y luego de varios intentos fallidos por sustituir la normativa de la dictadura. Los medios de comunicación son instituciones complejas que actúan en dos dimensiones: la política y la económica.

A partir de esta particular característica los actores políticos, constituyen la configuración del espacio público y las representaciones simbólicas. Es por ello que el proceso comunicacional, busca persuadir a los actores implicados para la adopción de política pública que contrarresten la violencia de género (Majone, 1997). La "eficacia de los medios masivos" que Tamayo Sáez apunta como un sesgo positivo "*para ayudar a introducir problemas en la agenda nacional*" (1997: 8), puede aparecer como un factor obstaculizador, ya que los medios masivos se utilizan como elementos de presión para hacer prevalecer los intereses comerciales de sus propietarios, representa el sesgo negativo.

La aprobación, la implementación de la LSCA (ley de servicio de comunicación audiovisual o conocida con el nombre de Ley de Medios) involucra un proceso sumamente complejo, entre los que se destaca la judicialización de algunos de sus artículos (como el 45° y el 161°), la obtención de licencias, bases y condiciones para los medios comunitarios.

No obstante, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) recomienda a los gobiernos promover la participación plena y equitativa de la mujer en los medios de difusión, incluida la participación en la gestión, y procurar que se distribuyan equitativamente los nombramientos de mujeres y hombres en todos los órganos consultivos, de gestión, de reglamentación o de supervisión de los medios de difusión, tanto privados como públicos. Esto constituye un paso necesario para que las mujeres se impliquen en todo el proceso de comunicación, de modo tal que sean capaces de promover de manera efectiva una mayor visibilidad de las mujeres en los programas y una representación de la mujer menos estereotipada.

3. Análisis metodológico

Este andamiaje teórico-metodológico, nos permitió analizar la forma y los mecanismos de estudio para el presente trabajo en el tratamiento de la violencia de género en la programación local de los canales de televisión Canal 4 y Canal 7, de la provincia de Jujuy.

De acuerdo a los objetivos de estudio, se trata de un análisis del tipo descriptivo cualitativo (Hernandez 2010) donde se caracteriza la indagación de los valores que registran, una o más variables.

Por tal motivo, el universo de estudio está determinado por los canales televisivos de la provincia de Jujuy, citados en esta oportunidad. La muestra de estudio, definida por el análisis de la violencia de género en el ámbito laboral de los programas de producción local respectivos, cumplen con la finalidad propuesta del presente trabajo de investigación. La unidad de estudio, está determinada por las experiencias profesionales de las mujeres que participan en los diversos programas. Así, realizamos el análisis de propuestas de variables para un determinado número de programas, que manifestaron violencia de género en la transmisión e incidencia, en el contexto del televidente jujeño.

A través de las entrevistas semi estructuradas, obtuvimos información que nos permitió realizar el análisis pertinente con las descripciones y los aportes que nos brindaron las respuestas.

Por tal motivo, estas preguntas están dirigidas a indagar la situación de las trabajadoras:

a) ¿Cómo le gustaría que te llame?
b) ¿Sexualmente, cómo se considera?
c) ¿Qué edad tiene?
d) ¿Dónde trabaja?
e) ¿Hace cuánto tiempo?
f) ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?
g) ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)
h) ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?
i) ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?
j) ¿Quién la ocasionó?

El trabajo de investigación tiene un diseño de lineamiento transversal temporal, durante la programación del semestre de febrero a julio de 2022, en el contexto provincial. Agregamos, que el

universo de estudio compete a los canales "multimedios"[30] de la provincia de Jujuy, Canal 4 y Canal 7 respectivamente, puesto que representan la masividad de la transición y una gran audiencia de clientes, en toda la provincia. El tamaño de la muestra abarca la programación de los canales citados, para el análisis de la violencia de género. Desde la apertura de la transmisión, considerada a partir de las 07.00 hasta 24.00 hs de lunes a viernes, respectivamente.

En ésta propuesta se considera el contenido de los programas informativos, spots publicitarios, show, políticos y de entretenimientos, de acuerdo a la producción local, la cobertura, la popularidad, la amplitud de la programación y la trascendencia en la provincia.

Logo del Canal 7

Logo del Canal 4

[30] Introducción a la multimedia y conceptos básicos. (s. f.). Recuperado de *https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/multimedia.pdf*

Programación del Canal 7

***Programación loca de lunes a viernesl**:*

07.00 hs: Desayuno de noticias

09.00 hs: Mañanas informadas

11.00 hs: Aquí te lo contamos

13.00 hs: Noticias

14.00 hs: Después de las Noticias

20.00 hs: Noticias

Programación del Canal 4

Programación local de lunes a viernes:

07.00 hs: Temas del día

10.00 hs: La mañana del 4

13.00 hs: Noticias, edición central

14.00 hs: Sin Límites / Los Chalupas

20.00 hs: Noticias, segunda edición

00.00 hs: Noticias media noche

Para el monitoreo, en la primera etapa se desarrolla la investigación de acuerdo a las categorías determinadas para el análisis y estudio, junto al material bibliográfico. A través de la recolección de datos y de_la información pertinente, presentamos los programas de producción local de dichos canales, respectivamente de la provincia de Jujuy. Lo cual nos permitió realizar una conceptualización del tratamiento del tema.

Así aportamos a la investigación, la información con la presentación estereotípica de la violencia de género en categoría. Entendiendo que estas, son las categorías que organizaron el trabajo de recolección y análisis en la empírica (programación) a través del instrumento antes mencionado (entrevistas y plan de trabajo).

Se consolida en cuatro variables relevantes, para la investigación:

a) Características de la programación y de imágenes
b) Características de los personajes principales
c) Características de los personajes secundarios
d) Características del discurso publicitario (de producción local).

3.1. Características de los trabajadores encuestados

En la investigación planteamos la postura de que los medios de comunicación de masas, cumplen una función ideológicamente regresiva para con el rol del género femenino. Este posicionamiento incide y favorece el mantenimiento de unas estructuras de poder que tienen todos los rasgos de ser androcéntricas[31]. En un tramo de una entrevista del cuerpo de la investigación, se afirma este concepto cuando la trabajadora expresa …" *aquí son muy machistas y por donde vayas a trabajar siempre hay un machirulo que te trata mal"* [32] . Esto representa un claro ejemplo del pensamiento androcentrista entendido como un modelo social y cultural que atañe tanto a las convicciones como también a los pensamientos personales, al comportamiento institucional y a los esquemas que dominan los diversos campos específicos de la sociedad. Nos referimos a los casos que se manifiestan en los ámbitos laboral, familiar, social, cultural, político, económico y científico. En la lógica androcéntrica el varón constituye el modelo cultural por excelencia, el centro del mundo y de la vida social, económica, política etc., lo cual consideramos que constituye el modelo que envuelve todo y, por tanto, el modelo simbólico-cultural dominante, inherente a todos los aspectos de la organización social y cultural.

Esta conceptualización nos permite comprender la manera de trabajo que desarrollan en el contexto jujeño, estos medios citados. Así, en una de las entrevistadas rescatamos lo siguiente …" *A veces uno tiene que soportar ciertos malos tratos de parte de los jefes, con tal de que no te saquen"*...[33] y agrega Alejandra (trabajadora de veintidós años) que…"*se percibe acciones o conductas de violencia en los compañeros varones… porque ellos son muy competitivos*"[34]… experiencias de las mujeres que corroboran esta conducta androcentrista, en los canales citados.

[31] Segato, R. L.: "Las nuevas formas de la Guerra y el cuerpo de las mujeres", en Fernando Quesada (ed.), Mujeres y Guerra. Cuerpos, territorios y anexiones, Biblioteca Nueva, Madrid, 2014,
[32] Entrevista N°5 Natalia Canal 4 Anexo.
[33] Entrevista N° 2 Florencia Canal 7, Anexo
[34] Entrevista N° 6 Alejandra, Canal 7, Anexo

Estos medios jujeños, representan el estereotipo hegemónico donde se manifiestan conductas que permiten la visibilización de la nombrada violencia de género. En este contexto, podemos conocer el posicionamiento de la imagen y del rol que el hombre posee en el lugar de trabajo y como condiciona a la mujer en los aspectos laborales, personales, sociales, psicológicos, familiares e identitario expresado en las respuestas de las entrevistadas que manifiestan claramente, con respecto al tema ... *"en varias oportunidades tuve que hacer otras cosas como limpiar, ir a comprar al almacén, o ser la servidora de café por solo el hecho de ser mujer. Esos tratos lo hacían los muchachos y son violentos, porque yo entré al medio a realizar notas"…* [35]

A partir de este modelo se otorgan valoraciones y clasificaciones de toda índole, implícita y explícitamente. Entendiendo esta temática desde el acontecer de la misma sociedad, con los actores sociales involucrados en el ámbito del trabajo de los medios de comunicación nombrados en este contexto.

Así, partimos con toda esta base epistemológica y académica, que nos permite encuadrar y dirigir el lineamiento de análisis:

Situación en Canal 7

Partimos de una muestra integrada por 20 trabajadoras, de los cuales 10 mujeres cumplen funciones en Canal 7 y representan el 50% de las entrevistadas. El grupo restante, de 10 mujeres representan el otro 50% de la muestra que trabajan en Canal 4 y a partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas (mujeres en su totalidad), se desprende la siguiente información para su análisis y estudio.

[35] Entrevista N°3 Fiorella, Canal 4 Anexo

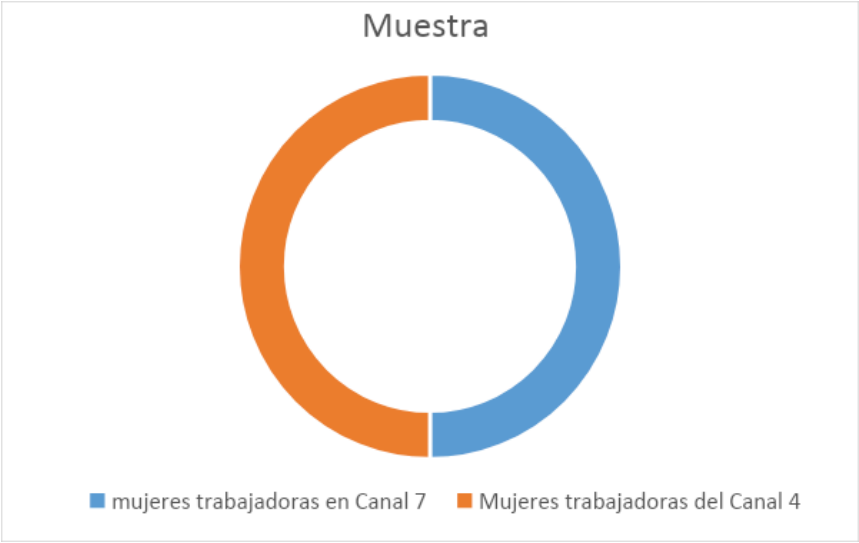


TABLA 1: Mujeres entrevistadas en Canal 7 y 4- 2022

Las edades de las trabajadoras también representan un dato importante para el análisis de esta investigación, el rango se encuentra entre los 20 a 35 años de edad. De las cuales el 40% posee más de treinta años, 20% trabajadoras de Canal 7 y el 20% restante, de Canal 4. El grupo etario menores de treinta años, conforman el 60% de la muestra y Canal 7 posee el porcentaje mayor de trabajadoras, que a continuación se muestran en los gráficos.

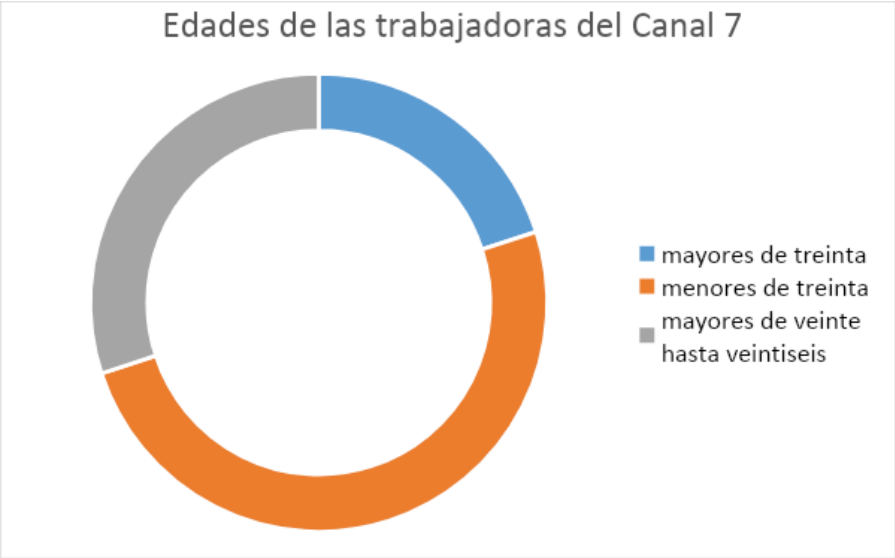


TABLA 1: Situación laboral Canal 7-2022

Situación en Canal 4

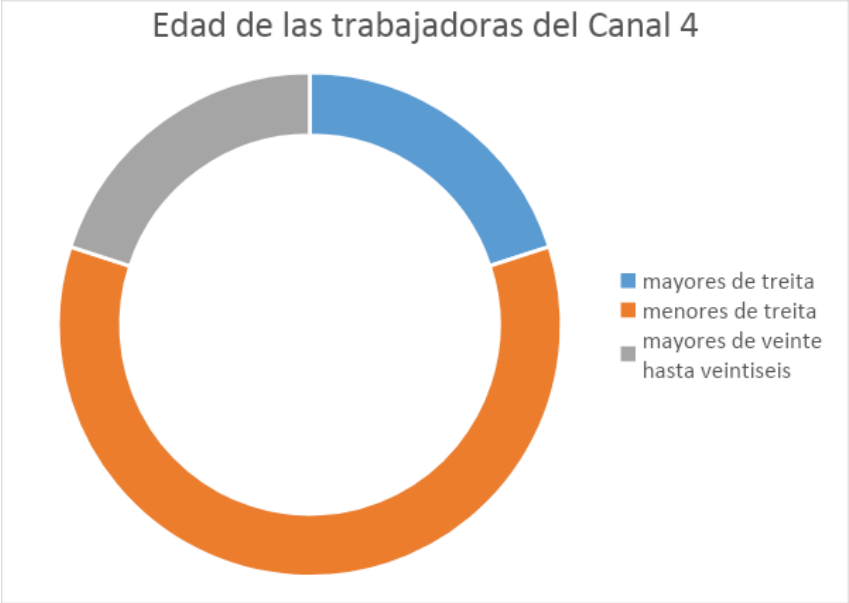


TABLA 1: Situación laboral Canal 4- 2022

Otro factor importante, es el tipo de convenio contractual que poseen las trabajadoras. Así, obtuvimos el dato que el 50% son trabajadoras eventuales por estar en labor por contrato, situación frecuente entre las mujeres que trabajan en ambos medios de comunicación.

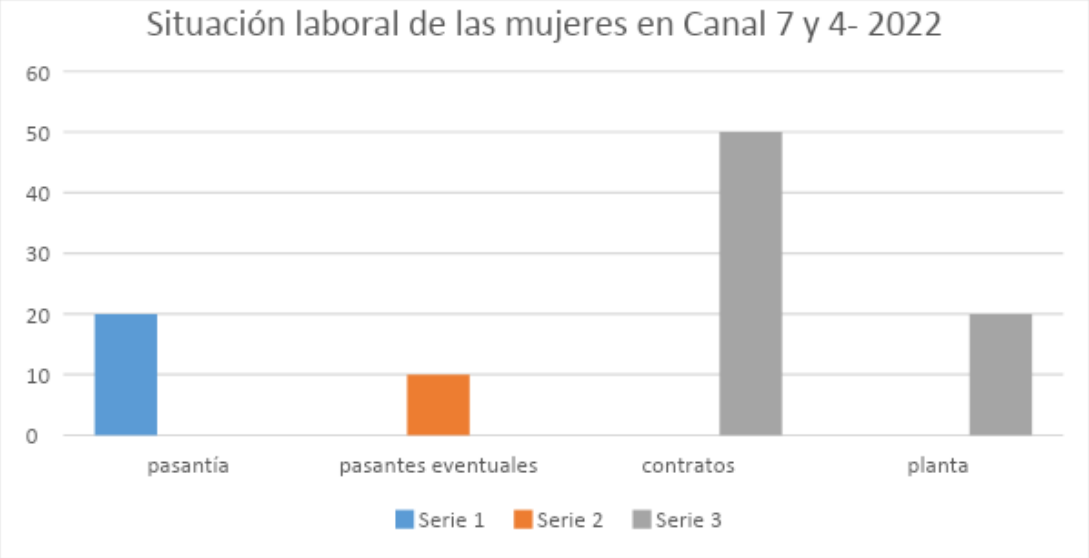


TABLA 1: Situación laboral Canal 7 y 4- 2022

Tabla 2-Caraceristicas generales de las trabajadoras

Lo que confirma la existencia de una mayor precarización en las condiciones laborales de las trabajadoras, debido a la inestabilidad del empleo.

Tabla 3-competencias académicas de las empleadas. Canal 7 y 4- 2022

Fuentes: entrevista aplicada a empleadas de los medios

Así lo confirma Florencia[36] en una de sus respuestas… *" yo, estoy contratada, en sí la mayoría tiene contrato, son unos pocos que están en planta. Espero algún día que me pongan en planta, espero, así una está más segura, en cambio con el contrato, tenés que rogar y pedir que te renueven el contrato…*" situación que denota una precarización y un sometimiento al espacio de trabajo.

La preparación académica que poseen las entrevistadas, trabajadoras de prensa locales, también resulta un factor importante a la hora del análisis, dado que son las que representan en primera instancia un mayor porcentaje de competencias provenientes de una educación universitaria y de cursos de pre grado. Después, están las que poseen estudios terciarios, las que abandonaron o dejaron de cursar carreras afines a los medios de comunicación y por último, están en menor porcentaje las que tienen competencias universitarias concluidas, estudios de grado, lo cual marca una diferencia significativa entre pares. Nadia, nos dice al respecto… *" yo, estudié publicista y me sirve bastante porque tengo que diagramar las notas, hacer flyers y configurar las páginas*[37]"… o lo que agrega Silvia, con respecto a los estudios … *"Soy Licenciada en Periodismo, y realicé varios cursos de tecnologías, y multimediales" …*[38]

[36] Entrevista N° 2 , empleada de Canal 7
[37] Entrevista N°9 Nadia Canal 4, Anexo
[38] Entrevista N°9 Silvia Canal 7, Anexo

Estas respuestas que constituyen el trabajo de investigación, proporciona una lectura del nivel académico que tienen las mujeres, dado que todas poseen una preparación en comunicación y trabajo de medios. Claramente estas observaciones hacen al tratamiento de la violencia en el lugar de trabajo, una de las entrevistadas deja en claro una situación al momento de la empleabilidad *…"*[39] *Viví varias situaciones de violencia en el canal, creo que el abuso de horas es violencia, el realizar varias tareas también es violencia, el trabajar para que los hombres aparezcan frente a las cámaras, también es violencia"…*

Estas diversas acciones de violencia contra las mujeres, moviliza también la vida cotidiana de los televidentes o también llamados "consumidores, prosumidores"[40]. (Carmoma,2008) que establecen en la sociedad de la ubicuidad "comunicación para todos, en cualquier momento y lugar" las figuras del emisor y receptor, una mirada de aceptación y normalidad. Pero hoy, tienen limitaciones pues la realidad de la cultura, de la información y del entretenimiento en el contexto social en muchas ocasiones, es movilizada por nuevos aprendizajes y nuevas conceptualizaciones.

3.2. Tipo de agresiones recibidas

Las trabajadoras manifestaron en las entrevistas situaciones de violencia frecuentes en los lugares de trabajo, en relación al cumplimiento de tareas, al trato con los compañeros y los superiores de las empresas de comunicación:

Situaciones que se repiten:

- cambios de lugares y roles de trabajo 80 %,
- prohibiciones (permisos) 60 %
- aislamientos considerados como castigo 10 %
- agresiones verbales (gritos, groserías, insultos) entre compañeros y superiores 30%
- exigencias en la vestimenta sugestiva (20 %)
- Las agresiones físicas no se registran (0%)

[39] Entrevista N°11 Belén Canal 7, Anexo
[40] Carmoma, J. O. (2008). El prosumidor. El actor comunicacitivo de la sociedad de la ubicuidad. Palabra Clave, 11, 29-38. Recuperado el qbril de 2021

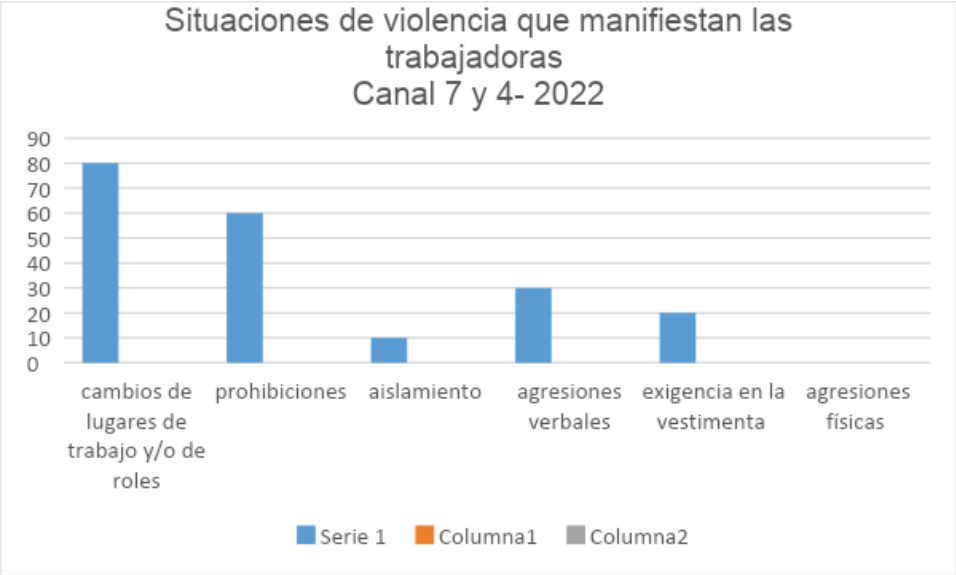


Tabla N° 4. Tipo de agresión recibida en trabajadoras[41]

Esta información obtenida de las respuestas de las entrevistas, señalan una mayor incidencia en acciones de abusos, en los lugares de trabajo *…" En verdad se percibe acciones o conductas de violencia en los compañeros varones o con ellos, porque ellos son muy competitivos y creen que uno viene a sacarle el puesto y todos estamos en la situación de cuidar el trabajo. En ese aspecto, me pasan tarde la información, me re critican, hablan mal de mí, y son los varones los que arman los problemas con los jefes" …*[42] Estos comportamientos manifiestan agresiones, hechos de violencia que generalmente se las considerran naturalizadas, en los lugares de trabajo[43]. Los multimedios emergen como un escenario cotidiano que representa lo social y constituye imaginarios sociales colectivos, al representar las conductas de un sistema patriarcado que bien queda expuesto en la modalidad de trabajo que se desarrolla en lo multimedios jujeños. Así, las palabras de Josefina confirman esta situación, cuando dice *…" La verdad que agresión física no, nunca, pero sí creo que en esta empresa se vive y se tolera el mandato machista. Aquí te exigen mucho la presencia y eso que soy bajita, te obligan a ser alta, vestirte con otra onda, uno tiene que andar cargada de los*

[41] Fuente entrevista a trabajadores 2022

[42] Entrevista N° 7 Sofía Canal 7, Anexo
[43] https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral

tacos y ser sexi todo el tiempo. Como que la imagen de la conductora debe ser así, sexi, sensual, atractiva, alta y rubia. Estereotipos, que no entiendo" …[44]

A consecuencia de este sistema, con el cual trabajan las empresas surgen a través de las respuestas las siguientes observaciones:

- Un número importante de trabajadoras están con contrato precario o a tiempo parcial, lo que supone ingresos inferiores y sus consecuencias.
- Soportar la violencia de género, por razones económica (como sustento e independencia)
- Al tener un trabajo, y aceptar los arreglos económicos.
- Se someten a diversas situaciones con tal de mantener la fuente de ingreso
- Las trabajadoras están conformadas por el sistema patriarcal

Por otra parte, en relación a la violencia ejercida entre compañeros las mujeres declaran que en muchas ocasiones son sometidas a trabajos estrictos, en relación a los horarios, días de guardia rotativos, exigencias en el vestuario, en cantidad y responsabilidad laboral, Sofía, una de las trabajadoras entrevistada, corrobora esta situación *…" casi a diario, me mandan a los lugares más lejos, me clavan con los horarios, a veces me mandan a editar y escribir las notas"* [45]…

Por tanto, la unidad de análisis del trabajo empírico está constituida por la imagen de la mujer que se muestra en los diversos programas. El trabajo no se cumple en libertad, ni se respeta los Derechos Humanos, dado que se efectúa bajo las políticas empresariales que aplica el multimedio. Así, lo afirma en su respuesta una de las entrevistada *…" A veces uno tiene que soportar ciertos mal trato de parte de los jefes, con tal de que no te saquen. Yo, necesito este trabajo para llevar el sueldo a casa, tengo un hijo y el padre, bien gracias. Lo malo de aquí es que te tienen cortita, no podés faltar, a veces te dan permiso, por razones familiares o de estudio, pero después tenés que trabajar el doble o todo el finde. Todos sabemos que tenés horario de entrada, pero no de salida. A veces una compañera falta y hay que cubrir su puesto, hay que sacar y mover las plataformas y si hay que salir a la calle y hay que salir, sin decir nada" …*[46]

[44] Entrevista N°4 Josefina, Canal 7, Anexo
[45] Entrevista N°7 Sofía, Canal 4 Anexo
[46] Entrevista N°2 Florencia Canal 7, Anexo

Cinthia, otra de las trabajadoras entrevistada, compartió su experiencia y nos dice *…" Sí, padecí un hecho, bueno algunos hechos donde me criticaban por mi vestimenta, entre los compañeros de trabajo me ofendían por usar tal pantalón o tal musculosa. Esto se lo dije al dueño del canal y por suerte no me culpó de mi forma de vestir" …*[47] . Declaraciones que expresan la realidad del trato que reciben en sus lugares de trabajo, que conforman el análisis de la temática.

***Programación de Canal 7 con perspectiva de género**:*

- 09.00 hs: "Mañanas informadas": Participan en la conducción dos mujeres
- 11.00 hs: "Aquí te lo contamos": Participa una mujer como co conductora
- 13.00 hs: "Noticias": participa una mujer como co conductora
- 14.00 hs: "Después de las noticias". Conduce una mujer
- 20.00 hs: " Noticias": participa una mujer como co conductora
- 21.00 hs: "Detrás de las noticias"

Programación de Canal 4 con perspectiva de género:

- 10.00 hs: "La mañana del 4": Participa dos mujeres como co conductoras
- 13.00 hs: "Noticias edición central": participa una mujer como co conductora

[47] Entrevista N°1 Cinthia Canal 4, Anexo

- 14.00 hs: “Sin Límites” conductor. “Chalupa” Conduce una mujer
- 20.00 hs: ” Noticias edición nocturna”: participa una mujer como co conductora
- 00.00 hs: “Noticias medianoches”: conductor

Agregamos, para mayor comprensión de la temática lo que dice Moscovici (1979): “(…) una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación con los individuos.” (p.17). De esta manera, queda expuesto que la violencia mediática representa una construcción cognitiva que realizan las mujeres pertenecientes a diferentes grupos sociales, basada en el conjunto de valores y de creencias ya existentes en esos grupos de trabajo, entre las respuestas citamos las palabras de Lorena, otra de las entrevistadas, que justifica esa idiosincrasia de aceptar creencia como válidos modos de ser*…” aquí tenés que andar a rayita, sino … No podés llegar tarde, no podés faltar para avisar o justificar tenes qué hacerlo por nota, llamado y certificado. Aquí están los que de verdad quieren trabajar” …*[48] Analizar la construcción

[48] Entrevista N°3 Lorena Canal 7, Anexo

que se hace de la violencia machista en los medios, permitió atender una visión de los imaginarios sociales que circulan sobre esta problemática en nuestra sociedad.

Es importante, visibilizar la violencia verbal como una actitud cotidiana y significativa en el ámbito laboral, las que son víctimas de rumores también representan un tema importante a describir. Desde la mirada con perspectiva de género reconocemos que el sistema en el que vivimos es desigual, puesto que asigna de manera dispar el poder en los roles de cada género, otorgándole la supremacía a los varones y a todos los rasgos de masculinidad. Para entender este concepto, agregamos la experiencia de Dana, que comenta lo que sucede en su lugar de trabajo afirmando actitudes que sustentan la desigualdad y el poder ...*" Aquí es común escuchar gritos de parte de los jefes si llegas hacer algo mal. En eso nos retan y nos llaman la atención. El otro día metí la pata en una información y casi me comen viva"…* [49]

Efectivamente, entendemos las desiguales de poder en las relaciones sociales de géneros, que se construyen en ciertas comunidades y en ciertos momentos históricos. Es decir que en los espacios laborales de los Canales 7 y 4, se manifiesta claramente relaciones de poder asimétrica, donde siempre las mujeres y todo lo femenino se considera inferior "la constitución de las mujeres como sujetos de derechos y naturalizando la imposición violenta de este poder mediante la fuerza física, económica y simbólica" (Domínguez y Soldevilla, 2014: 26). Este tratamiento de la violencia de género en los medios provinciales, favorece y legitima la desigualdad, la discriminación y el sexismo, por lo que su minimización, ruptura o eliminación resultan cada vez, más urgentes. Al respecto, Alejandra comenta ...*" creo que por ser chica nos tratan como niños, y nos mandan hacer cosas que no corresponden, pero uno tiene que hacerlas igual, porque sino, no me vuelven a renovar la pasantía y eso figuraría en el informe. Después nos tratan como hijos, nos mandan hacer de todo y no tenemos que decir nada"* …[50] El factor de obediencia y convencimiento que conforman las matrices de aprendizajes incorporadas por una educación patriarcal, tiene estas consecuencias de sumisión y aceptación en las mujeres que crecieron en familias, con esa educación y mandato .

Podemos decir que estamos frente a una realidad que se repite, que no cambia, y que está condicionada por numerosos factores como, el sometimiento, miedo a perder el trabajo o a ser

[49] Entrevista N°1 Dana, Canal 7 Anexo
[50] Entrevista N°6 Alejandra, Canal 7, Anexo

recargado, propia cultura de obediencia inculcada por la educación del sistema patriarcal. Las condiciones laborales en las empresas privadas definitivamente representan un mundo aparte, más en sociedades donde la cultura del machismo está arraigada y los derechos humanos desatendidos. De allí que la OIT ha llamado a la violencia laboral, la epidemia del siglo XXI.

3.3. Frecuencia de las agresiones y clima de trabajo

Señalamos que la mayoría de las trabajadoras transitaron alguna situación de agresiones o violencia en los lugares de trabajo. La descripción y el análisis de los modos de representación de la violencia de género en la televisión argentina, se entiende como la pretensión de (Hasan 2011):

"desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrar que los modelos de varón o de mujer, así como la idea de heterosexualidad obligatoria son construcciones sociales que establecen formas de interrelación y dictaminan lo que cada persona, debe y puede hacer, de acuerdo al lugar que la sociedad le atribuye a su género. (...) como perspectiva de frontera, de margen, corroen los modos naturalizados de ver los objetos adquiridos a lo largo de la formación disciplinar produciendo una mirada diferente sobre los objetos considerados habitualmente y sobre la manera de tratarlos" (Hasan, 2011, p.4).

Tras el estudio y análisis de la frecuencia de las agresiones que transitan las mujeres en estos espacios de trabajo, determinamos que:

Frecuencia de las agresiones	Canal 7	Canal 4
Nunca	0%	0%
Ocasionales	50%	50%
Rara vez	30%	40%
Muy frecuente	20%	10%

Tabla N°5. Frecuencia en la que las trabajadoras reciben las agresiones

Interpretamos que estas acciones están íntimamente relacionándolos con las características del clima de trabajo que generalmente se torna violento, desagradable, irrespetuoso e intolerable lo que se considera como inaceptable, e insano. Así, Dejours (1998) explica como la banalización de la violencia en el trabajo puede ser cotidiana, cuya situación es consideran como normal. También, las trabajadoras aceptan esos ambientes como una mejor opción al hecho de no tener empleo y esto queda asentado en las situaciones que transita Selena, otra de las entrevistadas, en su lugar de trabajo …" *me hacen trabajar fuera de horario, y eso es feo, porque si digo que tengo que irme, uhh ponen el grito y me amenazan diciendo qué así no podría seguir, porque no me adapto al trabajo que llevan adelante los medios. Y, algunos compas no son piolas hacemos algo mal y en seguida corre el chisme"*[51] ...

Estas trabajadoras están expuestas a vivir situaciones de violencia y acoso laboral. Agregamos que la mujer padeció años de maltratos físicos, psicológicos, institucionales, entre otros, que fueron socavando la autoestima, haciéndoles creer que no valen nada y que el insulto y el maltrato es merecido. Entendemos que la manifestación descalificante intelectual y subjetiva hacia la mujer, está promovida por la conducta discriminatoria y sexista del hombre, apoyada con el poder fuertemente masculinizado (Gómez y Patiño, 2002), por medio de manifestaciones, de actitudes laborales segregacionistas, de exposición patriarcal, y del disvalor hacia el género.

A los fines de este trabajo utilizamos los términos violencia machista o violencia contra las mujeres entendiéndola como:

"una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo. La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital dimana esencialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o consuetudinarias y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, el idioma o la religión que perpetúan la condición inferior que se asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad" (Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995, p. 52).

[51] Entrevista N°2 Selena Canal 4, Anexo

3.4. ¿Quién agrede?

El tratamiento de la violencia que aparece en el trabajo de las mujeres consultadas, proviene de los propios compañeros (mujeres y hombres) y se manifiestan en los espacios laborales ... *" me llamaron la atención mal por llegar tarde a mi trabajo el de personal y mi jefa en el programa me trató mal porque no le conseguí al invitado que ella quería, y se encapricho con esa persona. Lo malo que pagué el pato de sus errores, porque también fue culpa de ella"*[52]... dice María del Carmen. En estos espacios se manifiesta la violencia descendente vertical, pero también se expresa una agresión horizontal intragénero, frecuente entre las mujeres. Podemos determinar o agregar que estos hechos se dan a partir de la mirada y posición de los compañeros (mujeres y hombres) que se sienten amenazados ante la idea de perder el trabajo, por la capacidad, la preparación, y hasta por las competencias que poseen las trabajadoras *..." se percibe acciones o conductas de violencia en los compañeros varones o con ellos, porque ellos son muy competitivos y creen que uno viene a sacarle el puesto" ...*[53] constata Sofía.

Con respecto a la conducta entre pares con mujeres, se puede considerar que generalmente intervienen factores sentimentales como los celos y o también la envidia por motivos económicos, de vestimenta, diferencias físicas y hasta interviene el factor de discriminación, entre compañeras. Lo que constituye la incidencia de abuso, amenazas y trato humillante en las trabajadoras dependientes [54] Josefina padeció estas situaciones, cuando cuenta que *..." Aquí te exigen mucho la presencia y eso que soy bajita, te obligan a ser alta, vestirte con otra onda, uno tiene que andar cargada de los tacos y ser sexi todo el tiempo. Como que la imagen de la conductora debe ser así, sexi, sensual, atractiva, alta y rubia. Estereotipos, que no entiendo" ...*[55]

Resulta importante agregar que las empleadas que pertenecen a la planta de estas empresas, manifiestan haber vivido o padecido alguna situación de violencia de género, en el lugar de trabajo. Las cuales, describen las situaciones de violencia como acciones de abuso y o agresión por parte de superiores y de compañeros. Estas respuestas pueden ser consideradas por factores como:

- Pertenecer a un gremio que respalde el trabajo
- Tener plenos derechos a realizar alguna denuncia, ante hechos de violencia

[52] Entrevista N° 5 María del Carmen, Canal 7, Anexo
[53] Entrevista N6 Sofía, Canal 7, Anexo
[54] IV y V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2011.

[55] Entrevista N°4 Josefina Canal 7 Anexo

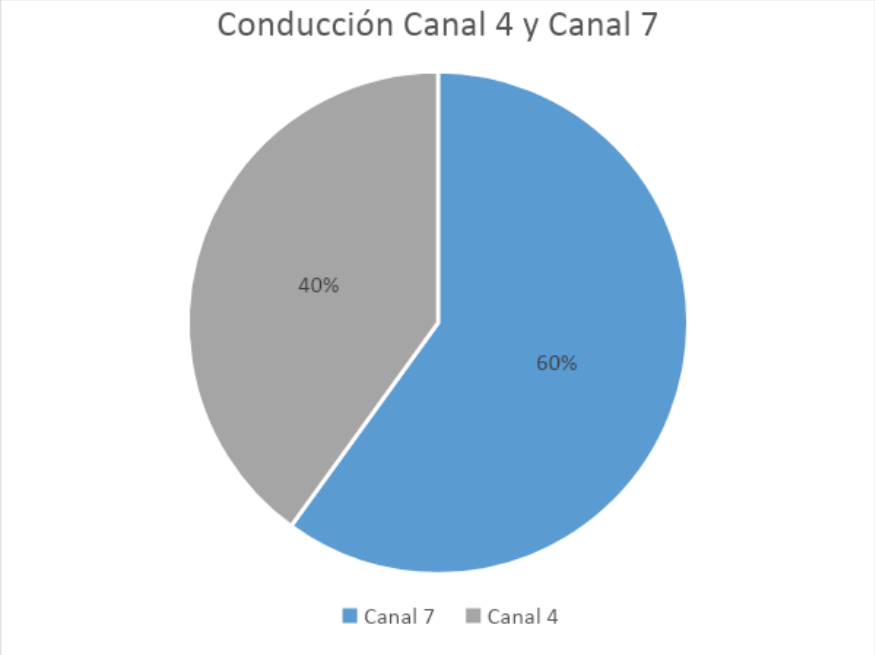
- Antigüedad.

Las expresiones de violencia más comunes en el ambiente laboral en este caso, son: las agresiones verbales, los cambios en la actividad de trabajo (horarios, lugar de trabajo, contenido de la tarea), prohibiciones, rumores y humillación y el acoso sexual en las mujeres (esto último se dio como información verbal en las sesiones de intercambio con las trabajadoras).

- Se observa una normalización o banalización de la violencia en los trabajadores y las trabajadoras, debido a que, a pesar de la alta incidencia de abusos verbales, la mayor parte considera que el clima de trabajo es aceptable, agradable, armonioso, respetuoso o tolerable
- Hombres y mujeres reciben igualmente el impacto de la violencia. Hay diferencias significativas por sexo en el tipo de violencia que experimentan, excepto por el abuso sexual, más frecuente en las mujeres, lo cual es consistente con otros estudios revisados.
- La violencia laboral y el acoso, tienen importantes consecuencias en la salud de los trabajadores y las trabajadoras, que manifiestan diversos síntomas de salud. En cuanto a la diferencia por sexo en los síntomas relacionados con las agresiones recibidas en las trabajadoras y en las malas relaciones con los compañeros de trabajo, responden a problemáticas de género y repercute en las relaciones laborales. Los demás síntomas son similares en importancia en ambos sexos (cefalea, irritación o rabia, dolor de espalda, fatiga, dolores musculares, desgano, insomnio, apatía, llanto, problemas digestivos y depresión).
- La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras desconocen los contenidos legales que les protegen de la violencia laboral. LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO- LEY Nº 19.587
- Los trabajadores y las trabajadoras sugieren como medidas preventivas de la violencia en el trabajo: mayor información, capacitación, comunicación, mejorar las relaciones humanas y el respeto entre y hacia los trabajadores y trabajadoras. Otros señalan que deben establecerse mecanismos de denuncia y sanciones a los maltratadores, normas de respeto y convivencia.
- Es necesario difundir el conocimiento de los mecanismos legales e institucionales que protegen a los trabajadores y las trabajadoras de la violencia y el acoso laboral, así como la ruta a seguir para atender los casos de violencia en los organismos competentes.

- Deben adecuarse los instrumentos legales y mecanismos institucionales a los cambios en la organización del trabajo para cubrir las situaciones no amparadas en la normativa legal vigente para atender y prevenir la violencia y el acoso laboral.

Tras el análisis del "tratamiento de la violencia de género" en ambos medios, pudimos registrar que las mujeres participan como conductoras, entre un 40% a 50% en los programas de edición local y sólo el 60% al 70% trabajan como co-conductoras y son preferentemente jóvenes.



Tabla/Gráfico N°6- Fuente base de datos

***Características del trabajo en ambos multimedios*:**

Canal 7

- De entretenimientos 10% co conducción
- De salud 10% conducción
- Informativo: co conductora 30%
- De contenido político 10% co conducción

Canal 4

- De entretenimientos 10% conductoras
- De salud 10% conductora
- Informativo: co conductora 30% co conducción

Lo cual queda determinado que la figura de la mujer no está considerada como una figura importante y de relevancia en los programas. A diferencia de aquellos que tienen como presentadora, panelista o de un segmento, en particular (tiempo, salud, etc).

Los datos confirman nuestra hipótesis acerca de la "subrepresentación femenina[56]" en los programas de los multimedios nombrados, dado que las temáticas de fuerte prestigio social como los de economía, políticos, noticiosos, están dominados por el protagonismo masculino. Con todo, las féminas[57] están siempre subrepresentadas en programas de entretenimiento, de espectáculos, y deportivos donde comparten pantalla. En este sentido a partir de la información obtenida podemos determinar los elementos estructurales y culturales de la violencia contra las mujeres. La representación mediática no corresponde, en absoluto, al protagonismo real actual de las mujeres en nuestro país.

Agregamos que los estereotipos y las imágenes que transmiten los medios de comunicación se arraigan profundamente en nuestras mentalidades y perduran en el tiempo. Estos estereotipos tienen la característica de pasar inadvertidos, y por ello resultan potentes y eficaces; se nos imponen sin que nos demos cuenta, y así van forjando nuestras mentalidades (Ortiz, 2001). Como todas las construcciones sociales de la realidad, las que elaboran los medios de comunicación son ideológicas y por ello tienen consecuencias sobre la propia realidad social; en muchas ocasiones las vidas de mujeres y hombres han sido construidas alrededor de modelos "falsos y artificiales" (Burkle, 1997-98; Menéndez, 2001). En general, los medios de comunicación siguen fomentando los roles tradicionales tanto de mujeres como de hombres. En las revistas y en la publicidad, las mujeres siguen apareciendo como objeto sexual, a pesar de la intención de cubrir la imagen femenina con un barniz de modernidad y desarrollando roles profesionales. Se continúa mostrando a la mujer

[56] http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.511/te.511

[57] https://latamjournalismreview.org/es/articles/las-mujeres-siguen-subrepresentadas-en-los-medios-de-america-latina-segun-informe-de-monitoreo-global-de-medios/

preocupada por su aspecto físico y nunca por el intelectual, mientras que los hombres se muestran interesados por los deportes y la tecnología. Aunado a ello, la mujer que trabaja es presentada en posiciones de subordinación (Menéndez 2001; Ortiz, 2001)

Los medios de comunicación son espacios donde pueden persistir la subordinación de las mujeres o bien, reflejar la cultura del patriarcado, de un sistema binario y machista, que a pesar de ser empresas que incorporan la modernidad en este siglo XXI, reflejan la posición de las prácticas de tiempos pasados.

Estas empresas tienen un rol primordial en la promoción de los derechos de la mujer. Afirmamos que se reproduce dentro de estos medios diversas acciones que corresponden a la violencia simbólica, efectivamente en el trabajo que realizan las mujeres, dentro de las empresas. De una u otra manera, ellas transitan diversas manifestaciones de esta temática, como dijimos anteriormente entre compañeros, compañeras, jefes y superiores. También se observa una clara naturalización de estos actos justificándolos como correcciones, llamados de atenciones, prioridades y sacrificios que toda trabajadora debe realizar en favor del crecimiento empresarial. Aunque no reconocen la acción expositora que cumplen las co conductoras, ante las cámaras y justifican las exigencias de vestuario y presentación física, como un factor que deben poseer las mujeres para atribuir al programa el plus de belleza y de frescura juvenil *…" padecí un hecho, bueno algunos hechos donde me criticaban por mi vestimenta, entre los compañeros de trabajo me ofendían por usar tal pantalón o tal musculosa"…* [58] nos relató Selena trabajadora del medio.

Seguramente la erradicación de la cultura patriarcal que poseen las sociedades, sobre todo las del norte del país represente un componente que se tiene que desnaturalizar y comprender que la mujer es más que una simple cara bonita. Las mujeres constituyen un presente evolutivo de superación, independencia y de crecimiento. Estos resultados tienen impacto o consecuencia en la salud de las trabajadoras. Las experiencias de violencia, acoso laboral, meeting, en la cual el daño psicológico y sus repercusiones en la salud física de quienes padecen estas situaciones, pueden llegar a impactar en la calidad del trabajo. Carolina, empleada del canal lo expresa diciendo *…" Gracias a dios me pusieron en planta hace un año. Venía con contrato y contrato, hasta que llegó mi turno. Pero no fue fácil, me costó mucho llegar a planta" …*[59] situaciones que se repiten en varias de las

[58] Entrevista N°1 Selena Canal 4, Anexo
[59] Entrevista N°6 Carolina Canal 4 Anexo

trabajadoras de los medios que repercuten en el desempeño laboral, reflejado en actitudes angustiantes y temerosas.

De acuerdo con Burkle (1997), la construcción del discurso televisivo ha respondido a un grupo en el poder constituido mayoritariamente por varones interesados en mantener a la mujer sometida, ama de casa, sin otra aspiración que la superficialidad de su belleza física o el bienestar del hogar. Así, lo afirma Fiorella que recibió un trato de desigualdad, debido al rol de superioridad que demuestran los varones, compañeros de trabajo *...” en varias oportunidades tuve que hacer otras cosas como limpiar, ir a comprar al almacén, o ser la servidora de café por solo el hecho de ser mujer “...*[60]

Lo anterior da cuenta de que la realidad se construye en clave masculina y ello obedece, en buena medida, a que las mujeres no tienen presencia importante en los puestos, frente a las pantallas. Los hombres todavía acaparan los protagónicos y las conducciones en los programas locales, porque se les otorgan una importancia de rol, asociados al concepto de patriarcal, mientras que las mujeres lo hacen por su belleza y sus atributos corporales.

Las mujeres, no se sienten representadas en los productos informativos, dado que reflejan un tratamiento mediático demasiado estereotipado que muchas veces ofrece una imagen distorsionada de la mujer, ajena a su realidad personal y profesional (Santana et al., 2001). Y no sólo se trata de estereotipos y distorsiones, las transmisiones de los medios de comunicación abordan predominantemente temas de hombres (Lorente 2001), lo cual evidencia la desigualdad en la atención y difusión de programas.

3.4. ¿Cómo prevenir la violencia laboral?

Al final de la entrevista se incluyeron tres preguntas para ser respondidas brevemente con relación al conocimiento que tienen las trabajadoras de la normativa legal, de las medidas que ha tomado la empresa y cuáles pudieran emplearse para prevenir y atender la violencia laboral. Las trabajadoras dicen que en las empresas no se reconocen ningún tipo de violencia laboral que atender y sugieren que deben desarrollarse actividades de información, comunicación y capacitación para prevenir la violencia laboral. Señalan que hay problemas de violencia y que deben mejorar el trato

[60] Entrevista N°3 Fiorella, Canal 4 Anexo

hacia las trabajadoras en las relaciones sociales de las empresas por medio del respeto y de la concientización de la aplicación de los Derechos Humanos.

Los cambios acontecidos en relación a esta problemática de trabajo en los últimos años impactaron considerablemente en las relaciones laborales, cuestionado formas tradicionales de las masculinidades, del poder jerárquico y de situaciones contractuales, "desafiando las categorías jurídicas tradicionales en la relación de trabajo" como señala Casale (2011, p. 2) "a medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumenta, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos para los países, las empresas y los trabajadores"

4- Conclusión

La violencia de género constituye un problema mundial de terribles consecuencias, que para ser erradicado demanda la participación y la acción, de toda la sociedad. En el ámbito de las soluciones, resulta fundamental la contribución de los medios de comunicación, que motivan la responsabilidad de las industrias mediáticas. A la luz de nuestro análisis se puede afirmar que, pese a las leyes integrales para prevenir la manifestación de violencia de género que se visibiliza en el ámbito laboral de los canales 4 y 7 de la provincia de Jujuy, aun hoy parecen insuficientes.

Resulta un punto neurálgico, la normalidad que presentan estos multimedias para mostrar una representación equilibra del rol y trabajo de la mujer, sin tolerar ningún tipo de violencia. Por esto, las empresas y la sociedad en general deben contribuir, a desnaturalizar los roles que nos fueron asignados biológicamente. En sentido postergado, la discriminación, el disvalor y la falta de conocimiento de los derechos de las personas, representan factores condicionantes de cambio, en la naturalización de la violencia de género.

Los medios tecnológicos y de la comunicación no solo constituyen un poder en las sociedades modernas, si no que se han convertido en las instancias más relevantes para la reproducción ideológico-androcéntrica. Los Canales analizados, operan con modelos que evocan de modo sutil elementos de violencia simbólica para con el rol de género femenino. Tal realidad transmitida a

través del espacio televisivo, corresponde a una realidad de trazos androcéntricos que impiden a las pares una identificación de connotaciones positivas en el protagonismo social. Precisamente en esta dinámica en la que reside la violencia simbólica tiene una significación importante, en relación a la representación de la realidad jujeña en estas empresas. En los programas de producción local, de acuerdo a lo analizado y estudiado, se invisibilizan y se ocultan a las mujeres de forma sistemática, las cuales no llegan a ser protagonistas relevantes de la programación, no tienen voz; son consideradas por los directivos como elementos de adornos, y aparecen en muchas ocasiones subestimadas en su trabajo. También resulta interesante nombrar que en términos de producción o de actividades en la pantalla, en varios programas las mujeres se ven desplazadas a programas educativos, de cocina, entretenimiento, de salud y/o infantiles. Esto refleja la reproducción de los prejuicios sexistas ya que se promueve la especialización del género en las denominadas áreas típicamente femeninas.

Las mujeres ocuparon y ocupan, todo tipo de actividades en los multimedia: desde la redacción, producción, locución, presentación, hasta noteras y editorialista de contenidos y de reflexión que las colocan en igualdad de condiciones con los hombres. No obstante, se advierte que, a pesar de la importante participación en los medios, no se forja un cambio significativo en los contenidos de los mensajes mediáticos; ya que como en otras esferas públicas, las mujeres aceptan la cultura del patriarcado como algo normal.

Puesto que estamos en un proceso de reconstrucción social, con la ejecución de las normativas vigentes y apuntando a la modificación en la programación televisiva, se plantea un cambio de paradigmas y de conceptualización sobre la violencia de género, en la sociedad. Pero, aun así, muchos medios de comunicación no hacen efectiva ésta propuesta. Resulta necesario agregar que la situación contextual jujeña, determinada por factores económicos, culturales y tecnológicos, claramente contribuyen a este tema. Puesto que condicionan el tratamiento contextual de la mirada de estudio, sobre esta temática, en el tratamiento de la programación local de los canales provinciales.

Los medios de comunicación parecen ignorar, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, por tanto, al mundo público estigmatizándolas y despojándolas de sus derechos. A través del presente análisis podemos afirmar que los imaginarios sociales que obtenemos de hombres y mujeres desde los medios, no corresponden del todo a la realidad social.

Afortunadamente, los medios de comunicación no sólo se conciben como agentes generadores de estereotipos, sino también como promotores de la diversidad, del multiculturalismo y, sobre todo, del cambio relativo a la equidad de género (Instraw, 2005; Ortiz, s/f).

Así, en estos espacios de trabajo queda visibilizada la "violencia de género" contra las mujeres, dado que estos medios hacen referencia al posicionamiento del sistema patriarcal y apoyan la supremacía de los varones sobre las mujeres. El Canal 7 y 4 de la provincia de Jujuy, reproducen y recrean estas acciones de violencia, en el desarrollo de los diferentes programas. Resulta interesante el análisis de los datos obtenidos en la presente investigación, puesto que determinan la problemática de las preguntas que motivaron la investigación, lo cual tiene un gran impacto en la sociedad. El tiempo, la modalidad de trabajo, la remuneración o los arreglos económicos que realizan estas empresas con las empleadas, o la aceptación de diversas situaciones, hacen claramente que padezcan un sometimiento en estos espacios. La exposición física, el estereotipo de roles, la precarización en las condiciones laborales, claramente representan un componente del conjunto de violencias que no se debe aceptar en espacios laborales. La sociedad jujeña debe interpretar e incorporarse al proceso de reconfiguración de género, con el propósito de desmitificar el patriarcado como modo de vida, desprendiéndose de matrices que configura la idiosincrasia del jujeño.

Por último, nos referimos a la imagen tradicional de la mujer como madre, ama de casa u objeto de consumo, hoy en día los medios de comunicación masiva presentan una tendencia de mirada evolutiva, aunque todavía con poca frecuencia y cobertura, a las mujeres como personas económicamente activas, profesionistas cuya plena participación en la sociedad exige la colaboración de los hombres en el ámbito familiar y doméstico. Debemos tener en cuenta las normas que deben ser ejecutadas conjuntamente con todos los actores sociales competentes en ésta problemática y entendiendo que estas normas, deben ser claramente aplicables en este contexto. El contenido en la programación de los canales citados, corresponden ser analizados sustancialmente para sostener una producción efectiva. Es preciso seguir concientizándonos en la mirada crítica, educativa y profesional, que debe tener una sociedad para terminar con éste flagelo. Los medios de comunicación deben tener un manejo correcto y prudente de la programación, sin manifestación de conductas que promuevan la violencia de género.

Finalmente, resulta sustancial la importancia de entender la concreción de una democracia comunicacional real, donde sean representadas todas las voces en igualdad de oportunidades. La aplicación de las políticas públicas competente en éste tema, deben romper las barreras de la desigualdad entre hombres y mujeres, en todos los espacios. De esta manera se pretende el desarrollo de una ciudadanía activa, a través del pleno goce de los derechos humanos, desde una perspectiva democrática e igualitaria.

Queda abierto el camino para posteriores estudios, que contribuyan a concientizar la grave problemática que acusa la violencia de género en la sociedad y la cual queremos erradicar

"el camino para derrotar a un movimiento político basado en el odio es, sin duda, no reproducir el odio. Tenemos que seguir encontrando formas de oposición que no reproduzcan la violencia de aquellos a quienes nos oponemos… Deberíamos encontrar una manera de incorporar en nuestra práctica el rechazo a normalizar e intensificar la violencia en este mundo". Butler (2012)

5- Bibliografía

- ACEVEDO, D. (2005) *Desigualdades de género en el trabajo.* Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y reproducción. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24), 163-182.

- ACTIS, M. F. (2019) *Contextos carcelarios y performances de género. Contextos carcelarios y performances de género. Experiencias entre el disciplinamiento y las resistencias socio-sexuales. El caso de las Unidades Penitenciarias* n.° 8 y n.° 33 *de la Pcia. de Buenos Aires* (Tesis Doctoral en curso). Facultad de Periodismo y Comunicación Social, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

- ALLISON, G. (1992) *Modelos conceptuales y la crisis de los misiles cubanos*, en Aguilar Villanueva, Luis (comp.) La Hechura de las Políticas, Miguel Ángel Porrúa, México.

- ARREDONDO ZAMORA, P (2000) Participación en el Primer Foro Internacional de Mujeres en Radio *"Voces de Mujeres*", Ciudad de México, 11-13 de noviembre de 1998, IMER / Conmujer, México, pp. 147-156.

- BARBERO J. (1986) El *lenguaje del vestido y de la fiesta.* Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación, (20), 26-31. Recuperado de https://revistachasqui.org/index.php/chasqui/article/view/1856

- IPAL -Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Peruano Alemán (1984): *Apuntes para una historia de las matrices culturales y la massmediación.* En Materiales para la comunicación popular N°3, Lima, Perú:

- BAJTIN, M. 1986: *Problemas de la poética de Dostoievsky, México*, Fondo de Cultura Económica.

- BEAUVOIR S (1949) *El segundo sexo*. Feminismos. Prólogo a la edición española de Teresa López Pardina, Ediciones Cátedra Universitat de Valencia. Éditions Gallimard (2005), Madrid.

- BERGER, J. (2000) "*Modos de ver*". Ed. Barcelona.

- BIDASECA, K. (2011) *Descolonizando el feminismo, desde América Latina*. Feminismos y poscolonialidad - 1a ed. - Buenos Aires. Ediciones Godot, Argentina.

- BOURDIEU, P; PASSERON, Jean-Claude y otro (2002). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos.* México: Siglo XXI Editores.

- BOURDIEU, P (2001). *¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos. Madrid:* Ediciones Akal. Disponible en: https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2014/08/que-significa-hablar-bourdieu.pdf

- BOURDIEU, P (1998*). La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama. (1998): La domination masculine. Paris: Seuil, 1998.

- BRYANT & ZILLMANN (2002). Media Effects. Advances in theory and research, London, Lawrence Erlbaum Associates publisher, pp. 278-280.

- BUTLER, J. (2012) *Cuerpos que importan*. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo. Paidós, Bs As, México.

- BUTLER, J (2006) Deshacer el género, Paidós Studio, Barcelona.

- BUTLER, J. (2002) *Cuerpos que importan. Sobre los limites materiales y discursivos del sexo*, Paidós, Buenos Aires.

- BUTLER, J. (2006) Deshacer el género, Paidós Studio, Barcelona.

- BUTLER, J. 1999: *El género en disputa*. El feminismo y la subversión de la identidad. PAIDÓS 1999. Barcelona

- BURKLE, M (1997). *La post-televisión y la construcción de la sexualidad de la mujer*, en Razón y Palabra, julio de 1997, edición especial. en http://www.razonypalabra.org.mx/mcluhan/post.htm

- BURKLE, M (1997) *La tecnología las ha olvidado: mujeres del Tercer Mundo y nuevas tecnologías de comunicación*, en Razón y Palabra. Disponible en: http://www.razonypalabra. org.mx/anteriores/n9/lasam.htm

- CARMOMA, J. (2008*) El prosumidor*. El actor comunicacitivo de la sociedad de la ubicuidad. Palabra Clave, 11, 29-38. Recuperado el abril de 2021

- CASALE, G. (2011*). La relación de trabajo: una visión global comparativa*. Resumen ejecutivo. OIT. Recuperado el 4 de abril de 2012,

Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ / documents/publication/wcms_150015.pdf.

- CASAS, M. C. (2008) *El mobbing laboral*. Disponible en: ww.saij.jus.gov.ar: http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboraldacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

- CASTILLA (2013) *Publicidad y violencia de género: una visión salvadoreña.* Revista latinoamericana de comunicación.

- CEBRELLI A. y ARANCIBIA, V. (2011). *Representaciones sociales: modos de decir y de hacer.* Salta: CEPIHA;

- CEBRELLI A. y ARANCIBIA, V
(2011) Narrativas, identidades y territorios. Representaciones sociales y comunicación. Salta: CIUNSa 2015

- CEDAW (1979). ONU. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

- CEPAL (2010) *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir.* Trigésimo Tercer Período de Sesiones de la CEPAL

- CUÑADO Betina (2014) "Derechos Humanos Legislación Provincial Vigente Jujuy". Observatorio de Derechos Humanos de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación. Disponible en: **https://www.senado.gob.ar/bundles/senadomicrositios/pdf/observatorio/Jujuy.pdf**

- DELGADO B., Gabriela, BUSTOS, Olga y NOVOA Rosario P (1998) *Ni tan fuertes ni tan frágiles.* Resultados de un estudio sobre estereotipos y sexismo en mensajes publicitarios de televisión y la educación a distancia, México, Programa Nacional de la Mujer (Pronam) / UNICEF.

- DEJOURS, Ch. (1998) Souffrance en France. *La banalisation de l`injustice sociale*. Paris: Seuil.

- DOMÍNGUEZ, A. y SOLDEVILLA, A. (2014) *Violencias de género, una realidad en la universidad*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

- ESCUDERO, J. (2007) *El cuerpo y sus representaciones*. Enrahonar: quaderns de filosofia, (38).

- FERNÁNDEZ HASAN, V. (2006) *El tratamiento de la ciudadanía de las mujeres en la prensa gráfica argentina.* ¿Mujeres = madres o mujeres = individuas? question/Cuestión, Disponible en: https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/144 20

- FOUCAULT M. (2012). *Vigilar y castigar*, Biblioteca nueva, Madrid

- García, J. (2003). *Didáctica de las ciencias: resolución de problemas y desarrollo de la creatividad. Editorial Magisterio*.

- GEERTZ, Clifford (1998). *Corrientes en antropología contemporánea*. Buenos Aires, Biblos.

- GRAMSCI, A. (2013) *Antología.* Madrid: Ediciones Akal.

- GRAMSCI, A. (2007) *Antología*, selección, traducción y notas de Manuel Sacristán, Siglo XXI, México, D. F.

- GRAMSCI, A. (1971) *Passato e Presente*. Roma: Editori Reuniti.

- GRETEL D. CAPMANY (2013) *Violencia laboral:* un mal que aqueja las relaciones laborales.

- HASAN, V. (2008) *Espacio público y contradiscursos feministas en la red la puja entre lo global y lo local. UNLP*

- GÓMEZ Y PATIÑO, M. (2002) *La violencia de la publicidad contra la mujer*. Questiones publicitarias. Vol I

- HENDEL, L. (2017*) Perspectiva de género*. Buenos Aires. Editorial: UNICEF Argentina.

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., y BAPTISTA LUCIO, P. (2010). *Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea.* En Metodología de la investigación. (pp. 24-30). Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

- HERNÁNDEZ, Lilia Silvia (2000). *Participación en el Primer Foro Internacional de Mujeres en Radio "Voces de Mujeres",* Ciudad de México, 11-13 de noviembre de 1998, IMER / Conmujer, México, pp. 82-87. IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción (1995), México, Conmujer / UNICEF / Milenio Feminista, 1998.

- Informe de Ejecución del Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (1998-2000) Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/boletines.III Boletín de Género. Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres 2018

- INSTRAW (2005) Women and the Media: New Challenges. Review and Appraisal of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action. Consultado el 29 de julio de 2005 Disponible en: http://www.Uninstraw.org/en/images/stories/Beijing/womenandthemedia.pdf

- LAGARDE, M. (2008) *Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres*. En VVAA: Retos Teóricos y Nuevas Prácticas. Ediciones Ankulegi. España.

- LAMAS, M (2005) A partir de su participación en la mesa *"Mujeres y Medios de Comunicación"* organizada por la Fundación Heberto Castillo Martínez

- LEY N° 26.485. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod

- LEY 20.744, Ley 24.557, Ley 23.592, Constitución Nacional, los Tratados con Jerarquía Constitucional, la el Código Civil y Penal, y jurisprudencia

- LEY Nº 26.485 Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
  Disponible en;
  https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf

- LEY Nº 6186 LEY "IARA" DECLARACIÓN DE EMERGENCIA PÚBLICA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Disponible en: http://www.justiciajujuy.gov.ar:9090/iah/legpro/6186.pdf

- LEY Nº 5349_LEY "IARA" DECLARACIÓN DE EMERGENCIA PÚBLICA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Disponible en: https://boletinoficial.jujuy.gob.ar/?p=57426

- LEYMANN H. (1996) *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("Mobbing") en el trabajo.* European Journal of work and organizational psychology. 1996, 5 (2): 165-184.

- LORENTE, R (2001). *Mujer periodista en la era de las nuevas tecnologías de la información,* en Mujeres en medio: repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje, Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación (AMECO), España.

- LOVERA, S (2000) *Los desafíos de la comunicación genérica,* en Tejedoras de la palabra, Comunicación e Información de la Mujer, A.C., México.

- LLAGUNO, M. (2013) Leyes de violencia de género y sexismo publicitario: análisis comparativo de Argentina, España, Estados Unidos y México. Rev Panam Salud Publica;33(4) 280-286,abr. 2013. Retrieved from Disponible en: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892013000400007

- MAJONE, G. (1997) *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas, Fondo de Cultura Económica,* México (pág. 35-56).

- MATELSKI, M. (1992) *Ética en los informativos de televisión*. Madrid: IORTV.

- MENÉNDEZ, M. (2013) *Metodologías de innovación docente: la perspectiva de género en Comunicación Audiovisual.* Historia y Comunicación Social, 18, 699-710. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44000

- MENÉNDEZ, M. (2001) *Una representación invisible: imagen actual de las mujeres en la información,* en Mujeres en medio: repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje, Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación (AMECO), España.

- MERTON, R. (1965) *Teoría y estructuras sociales*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

- MORELLI, M. y REY, P. (2011) *La violencia hacia las mujeres en los medios de comunicación.* Hallazgos del Observatorio de Medios - 2010

- MOSCOVICI, S. (1989) *Des représentations collectives aux representations sociales: éléments pour une histoire.* En D. Jodelet (ed). Les Répresentations Sociales. París. Francia: PUF.

- MOSCOVICI, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*, Buenos Aires, Huemul.

- MURARO, L (1994) *El orden simbólico de la madre*, Madrid.

- OLGUÍN, M. (2013) *El Sexismo lingüístico, visibilidad de las mujeres y polémicas en torno a los usos del habla.* VII Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires

- Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio Nº 190 y la Resolución N° 206- 2020 sanción de la Ley N° 27.580.

- ORTIZ, M. (2001*) Igualdad de sexos en los medios de comunicación,* en Mujeres en medio: repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje, Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación (AMECO), España.

- OTTAVIANO, C (2021). *Las nuevas defensorías de las audiencias de América Latina* [recurso eletrônico] / Cynthia Ottaviano. – Brasília : Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação,.

- PETRONE, F. (2009) *Estudio de agenda setting*: Conceptos, metodología y bordajes posibles. V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- PETRUZZO I. (2005) *El acoso laboral en el ámbito del trabajo*. aspectos constitucionales el “mobbing” en el derecho argentino y la constitución nacional. Mobbing Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/3178/2005

- RADL, R. (2011) *Medios de comunicación y violencia contra las mujeres*. Elementos de violencia simbólica en el medio televisivo. Vol. 1 Núm. 1, Artículos, páginas 156-181 https://doi.org/10.17979/relaso.2011.1.1.1199

- Resolution 577 / 2021 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-577-2021-354507

- RIVERA GARRETAS M (2001) *La violencia contra las mujeres no es violencia de género*. Localización, ISSN 1132-6751, Nº. 21, 2001, págs. 37-42

- PIÑUEL y ZABALA, Iñaki (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.* Santander: Sal Terrae.

- SANCHEZ, M. (2008) *Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres.* (pp. 13-53). La Plata, EDULP. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5424/pm.5424.pdf

- SANTANA, F., M.V. CAMPOS, A. Martín 2001: "*La diferencia de género en el desarrollo profesional del periodismo",* en Mujeres en medio: repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje, Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación (AMECO), España.

- SEGATO R (2016) *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de sueño.Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Cholula_(argentinismo)

- SEGATO R (2014) *Las nuevas formas de la Guerra y el cuerpo de las mujeres*, en Fernando Quesada (ed.), Mujeres y Guerra. Cuerpos, territorios y anexiones, Biblioteca Nueva, Madrid, 2014

- SEQUERA, M. J. 2019: *Acoso laboral y factores organizacionales:* revisión de su impacto. Dialnet, 27(2), 183 – 190

- SOLDEVILA Alicia (2011) *La categoría de género en las perspectivas de intervención, en Derechos Humanos, Género y Violencias,* Edición UNC, Córdoba.

- TAMAYO SÁEZ, M.(1997) *El análisis de las Políticas Públicas*, en Bañón Rafael y Ernesto Carrillo (comps.), *La Nueva Administración Pública* , Madrid, Alianza.

- TENUTTO SOLDEVILLA, M. 2011: *El registro de observación*. [www.nuestraldea.com].

- THOMPSON, J. (1999) *Los media y la modernidad* Una teoría de los medios de comunicación. Ed Paidós. Barcelona. Bs As, México

- TORRECILLAS, F (2017) *Arte, ciencia, tecnología y sociedad.* Un enfoque para la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias en un contexto artístico. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS, vol. 14, núm. 40, pp. 197-224, 2019. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

- TOSELLI, C. (2007) *Violencia en las relaciones laborales: discriminación, mobbing, acoso sexual.* 1a. ed. Córdoba

- TOUSSAINT, F (2005) *A partir de su participación en la mesa redonda "Mujeres y Medios de Comunicación",* organizada por la Fundación Heberto Castillo Martínez,

- WACC (2000) http://www.wacc.org. uk/wacc/our_work/projects/gend

- VERÓN, E. 1986: *Théorie de l'énonciation et discours sociaux*. *Etudes de lettres* (pp. 71-92). Lausanne.

ANEXO I

A. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

CANAL 7

Entrevista N° 1: Dana

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Hola, soy Dana simplemente así…Bueno, aquí en el trabajo todos me conocen por Dana

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer, no tengo dudas de eso

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 26 años, los cumplí hace poco, dentro de todo soy joven.

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en Canal 7, bueno tengo una pasantía por intermedio de la facu, la Facultad de Humanidades de aquí de la UNJu, porque estoy estudiando va terminando la carrera de Comunicación. Y conseguí esta pasantía aquí en el canal. Una compañera me avisó dela propuesta y en seguida me anoté, presenté los papeles y por suerte, me tomaron. Aquí adquiero experiencia.

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Bueno yo estoy hace más de dos años…vamos para los tres, claro si sigo…

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Bueno yo hago muchas cosas, muchas tareas, no tengo un cargo. Cuando entré hacia redacción, en esa área de la tele, escribía para el noticiero o la plataforma, después pasé al canal y me quedé ahí. Desde hace tiempo estoy escribiendo para las noticias. Pero

respondiendo a la pregunta, no, no tengo un cargo, creo que es porque todavía no me recibí y porque hay gente más importante que yo, y tiene más experiencia. Hay gente de peso, aquí, que sí tienen cargos y esa gente no se va a ir…Después me mandan a cubrir algunas fiestas de la provincia o nacionales…o elecciones, porque falta personal para la calle.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Bueno yo estoy por ahora, como te decía con un contrato que se renueva cada año, hasta ahora y gracias a Dios me lo renuevan. Trato de ser buena empleada, aquí pesa mucho si faltas o te enfermas.
Entré por una pasantía…

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Bueno yo vengo estudiando la carrera de Comunicación, como te decía en la facultad. Estoy en tercer año, me falta historia y epistemología para recibirme y listo. Después veré como termino la Licenciatura, lo malo que con el trabajo tengo pocas hs para estudiar y algunas materias me chocan con el trabajo y aquí mucho no te dan permiso, y no quiero perder el trabajo, conseguir uno así aquí en Jujuy y para mí, yo que soy estudiante cada vez se hace más difícil.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Es complicado ese tema. Aquí en el trabajo violencia de lo que se llama violencia no sufrí, nadie me levantó la mano, ni me faltaron el respeto acosándome. Aquí es común escuchar gritos de parte de los jefes si llegas hacer algo mal. En eso nos retan y nos llaman la atención. El otro día metí la pata en una información y casi me comen viva…bueno sé que tienen razón, pero no lo hice de ignorante.

10. ¿Quién la ocasionó?

De lo qué te estoy contando, fue el jefe de redacción, lo escribí mal y casi sale al aire esa info, mejor que me recriminaron, porque si alcanzaba a leer el Dr (el dueño) me comía viva y chau Dana.

B. ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** no conozco exactamente la ley, pero sé que el estado nos ampara
- **las medidas de la empresa**: tiene una normativa, pero quién se atreve a realizar una denuncia…iría contra de nuestro trabajo
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: sé que las hay, pero yo, no las sé deberían de darnos alguna clase para saber como defendernos.

Entrevista N°2

Florencia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Flor, así me llaman, Flor los amigos o personas cercanas, en el trabajo no, me llaman Florencia

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer, una chica, una jujeña más por estas urbes…

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 25 años y un bebe. Lo amo a mi hijito y todo lo hago por él, a veces me pongo mal en tener que dejarlo para trabajar, pero bueno que se le va hacer. Lo bueno que me lo cuida mi mamá y eso me deja tranquila.

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en Canal 7 de la provincia de Jujuy, Es un multimedia, Trabajo en el yo diría el más importante de la provincia.

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo en el Canal hace más de cuatro años, entré a trabajar justo antes de pandemia, tuve mucha suerte en entrar justo, porque después por la pandemia no volvieron a tomar gente. Y yo, entré de casualidad, por intermedio de un compañero que me pasó el dato que necesitaban y qué estaban por recibir CV. Y bueno me adelanté, gracias a mi compañero y presenté.

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Yo estoy en la tele del Canal, primero estuve en redacción, todos pasamos por ahí y después me desempeñé presentando en el tiempo, el clima. Yo estudié comunicación, no climatología, pero justo la chica, mi compañera se fue a la radio del Canal y ese puesto quedó vacante, me preguntaron si podía ocuparlo y de una dije que sí. Ahora me desenvuelvo mejor y estoy haciendo cursos para hablar sobre el clima, es divertido.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo, estoy contratada, en sí la mayoría tiene contrato, son unos pocos que están en planta. Espero algún día que me pongan en planta, espero, así una está más segura, en cambio con el contrato, tenés que rogar y pedir que te renueven el contrato.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Tengo estudios universitarios, me recibí de Técnica en Comunicación Social, después tuve a mi hijito y estudiar, más el trabajo resulta muy difícil, o es una cosa o la otra y las dos, no se puede. Ahora. Como te decía estoy estudiando, de a poquito, de a poquito, climatología en Agrarias. Así, me quedo con este cargo y nadie me saca, porque aquí nadie sabe o tiene esa preparación.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

A veces uno tiene que soportar ciertos mal trato de parte de los jefes, con tal de que no te saquen. Yo, necesito este trabajo para llevar el sueldo a casa, tengo un hijo y el padre, bien gracias. Lo malo de aquí es que te tienen cortita, no podes faltar, a veces te dan permiso, por razones familiares o de estudio, pero después tenés que trabajar el doble o todo el finde. Todos sabemos que tenés horario de entrada pero no de salida. A veces una compañera falta y hay que cubrir su puesto, hay que sacar y mover las plataformas y si hay que salir a la calle y hay que salir, sin decir nada.

10. ¿Quién la ocasionó?
Los malos tratos lo recibís de los jefes, que se sienten dioses, o de tus propios compañeros, que les molestan que tengas que irte a casa para atender a tu hijo. Aquí hay mucha competencia y solo haces una cosa mal y listo en seguida te mandan al frente.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** no me sé la Ley, sólo tengo idea
- **las medidas de la empresa**: sé que ante sucesos así, la empresa se hace responsable. Tienen que hacer alguna charla, pero cada tanto y tener profesionales que se encargen del tema.
- **Las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: no tenemos mucho ejercicio de éste tema. Pero sé de esto por otras instituciones como la Secretaría de la mujer.

Entrevista N°3

Lorena

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Lorena nomás, sí Lorena

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?
Sexualmente me considero mujer, tengo esposo e hijo

3. ¿Qué edad tiene?
Tengo que decir mi edad… en broma …tengo 27 soy de Aries

4. ¿Dónde trabaja?
Trabajo en Canal 7, en la tele de Jujuy.

5. ¿Hace cuánto tiempo?
Como tres años, entre en el 2021, en pandemia en lo último de pandemia

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?
Tengo la función de recepcionar a la gente, noticias que dejan los vecinos, pedidos y demás notas que dejan en mesa de entrada. Estoy con un compañero en mesa de entrada. Soy empleada.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)
Soy contratada, entré en pandemia por una situación de urgencias, justo se enfermó una persona y faltaba personal, nosotros igual trabajábamos.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Tengo el secundario y un profesorado que todavía no terminé, así que lo tengo inconcluso. Pero sé computación

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

De lo qué es violencia no, pero aquí tenés que andar a rayita, sino … No podés llegar tarde, no podés faltar para avisar o justificar tenes qué hacerlo por nota, llamado y certificado. Aquí están los que de verdad quieren trabajar.

10. ¿Quién la ocasionó?

Aquí no hay violencia. Todo es tranquilo, algunas de las chicas jóvenes son las que pasan mal rato, pero porque ellas no saben tratar a los jefes, son jovencitas y están tonteando.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** algo conozco de la Ley, por unas notas que hice, pero no la manejo
- **las medidas de la empresa:** la empresa apoya este tema y ante alguna situación de violencia la empresa procede.
- **Las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: no las sé exactamente. Aquí no nos dan clases

Entrevista N°4

Joséfina

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

No, nada…mi nombre es José….bueno Josefina, pero me gusta que me llamen José

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero una mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 24 años, una piba, soy una nena

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en Canal 7, haciendo o mejor dicho co- conduciendo un programa de entretenimientos en el canal. Es un programa que va a diario por la mañana, de lunes a viernes. Es muy lindo, tiene mucha dinámica, entrevistas y hasta regalamos cosas o damos premios.

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace tres años, primero estaba detrás de cámaras y hoy estoy al frente conduciendo con mi compañero.

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Como te dije estoy en la co- conducción del programa. No desempeño un cargo, pero al ser empleada del canal muchas veces me mandan a la calle para hacer entrevistas o salidas al aire por algunas festividades, fuera del horario del programa.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Tengo un contrato en el canal, y en el programa somos socios mi compañero y yo, el canal me permite hacer un programa, le pagamos el espacio.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy estudiante todavía de la carrera de Comunicación, tengo unos cursos hechos de periodismo en Córdoba, cuando vivía allá, pude hacer talleres para aprender hablar antes las cámaras y micrófonos.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

La verdad que agresión física no, nunca, pero sí creo que en esta empresa se vive y se tolera el mandato machista. Aquí te exigen mucho la presencia y eso que soy bajita, te obligan a ser alta, vestirte con otra onda, uno tiene que andar cargada de los tacos y ser sexi todo el tiempo. Como que la imagen de la conductora debe ser así, sexi, sensual, atractiva, alta y rubia. Estereotipos, que no entiendo.

10. ¿Quién la ocasionó?

Son políticas de la empresa, creo que esas cosas, la impone los directivos y el dueño del canal. Debo decirte que algunos compañeros si no sos, linda no te enfocan bien o te hacen bulling, se secundean y así no podés crecer. El canal es muy particular en esas cosas.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** conozco la Ley, la desarrolle en una nota
- **las medidas de la empresa**: la empresa sé que trabaja con un protocolo del tema, lo único que sé
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: tampoco, no sé muy bien como procede, sé que es en privado. Pero deberían enseñarnos y comunicarnos

Entrevista 5
María del Carmen

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

María solamente, María

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer, totalmente mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 29 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en la radio y en el canal, en la radio en el área de producción de un programa de medio día y salgo de ahí y voy corriendo al canal para estar en el programa, que está después de las noticias, de producción local. También trabajo en la producción, viendo los invitados, llamando por teléfono, haciendo las notas, buscando info para la conductora y demás

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace 5 años, maso menos antes de pandemia, entré por mi mamá que lo conoce al dieño del canal.

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Hago y me encargo de la producción de un programa de la radio y del canal. Por ahora solo eso

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Tengo un contrato, hay que hacer o tener contactos importantes para que algún día uno sea planta.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Estaba haciendo la carrera de periodismo en córdoba, pero me tuve que volver a Jujuy porque me casé y formé una familia. Así que no terminé la carrera, me gustaría retomar y poder recibirme, pero la casa y el trabajo ya no tengo tiempo.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Una vez me llamaron la atención mal por llegar tarde a mi trabajo el de personal y mi jefa en el programa me trató mal porque no le conseguí al invitado que ella quería, y se encapricho con esa persona. Lo malo que pagué el pato de sus errores, porque también fue culpa de ella.

10. ¿Quién la ocasionó?

Como te decía por parte de un empleado de recursos humanos, un atrevido que me faltó el respeto y uno no puede decir nada, eso es lo malo y claro esa vez que mi jefa me mal trato, todo porque el invitado no fue.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** trabajamos con esa Ley
- **las medidas de la empresa**: la empresa acciona las medidas si pasa algo así, pero nosotras queremos saber qué hacer al respecto
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: no estoy al tanto cuales son, sé que tiene un procedimiento, pero no lo conozco

Entrevista N° 6
Alejandra

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Hola, Ale de una

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Sexualmente me considero mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 22 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en el canal, en canal 7 de Jujuy

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace poquito, como dos años, por ahí

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Soy redactora, estoy en la compu escribiendo notas que suben a la plataforma y hago móviles sobre todo para la fiesta de los estudiantes, hago vivos, recorro canchones, elecciones de reina y eso.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Trabajo porque hace dos años se presentó una pasantía entre la universidad y el multimedio. Presenté los papeles y me llamaron, y desde ahí no paro, me gusta lo que hago y aquí se adquiere mucha experiencia es un multimedia de prestigio, o por decir el mejor de Jujuy

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Yo estoy estudiando en la Ucasal, en la privada Cs de la comunicación. Estoy iniciando la carrera, aunque con esta actividad poco puedo avanzar en la carrera.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, creo que por ser chica nos tratan como niños, y nos mandan hacer cosas que no corresponden, pero uno tiene que hacerlas igual, porque sino, no me vuelven a renovar la pasantía y eso figuraría en el informe. Después nos tratan como hijos, nos mandan hacer de todo y no tenemos que decir nada.

10. ¿Quién la ocasionó?

Esos malos tratos lo recibimos de las personas grandes, nadie nos defiende, y somos pasantes no esclavos, no podes ir vestida con ropa llamativa, no te permiten y eso rompe mi identidad, pero me interesa la experiencia que voy a tener aquí.

<u>ENTREVISTA ESTRUCTURADA</u>

<u>Preguntas:</u> (cerradas) ¿Cónoces…?

- **<u>La normativa legal:</u>** la empresa tiene una normativa que trabaja con esa Ley
- **<u>las medidas de la empresa</u>**: la empresa no , nos comunica cuales son los procedimientos, pero por lo que ví es personal
- **<u>las medidas para prevenir y atender la violencia laboral</u>**: las medidas que desarrolla la empresa no las sé, tendría que preguntar

Entrevista 7
Sofía

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Sofí, está bien.

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero sexualmente mujer

3. ¿Qué edad tiene?

27 años tengo

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en la plataforma de streaming y en el canal. En la plataforma junto a Juan en la redacción, en la locución, hacemos de todo y en el canal estoy como co- conductora de un programa de entretenimientos.

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Y estoy hace 6 años, y unos meses más.

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Cumplo la función de ser co- conductora de un programa mañanero, pero no tengo cargo.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Trabajo con contrato, solamente eso, no estoy en planta, creo que o bueno espero que más adelante pueda pedir entrar a planta y me concedan eso. En estos tiempos eso representa una seguridad para nosotros y para nuestras familias.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy publicista, estudié en Salta y esta preparación me ayuda mucho para estar en este medio, porque cuando alguien no puede hacer algún trabajo, yo reemplazo al personal.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

En verdad se percibe acciones o conductas de violencia en los compañeros varones o con ellos, porque ellos son muy competitivos y creen que uno viene a sacarle el puesto y todos estamos en la situación de cuidar el trabajo. En ese aspecto, me pasan tarde la información, me re critican, hablan mal de mi, y son los varones los que arman los problemas con los jefes.

10. ¿Quién la ocasionó?

Como te decía, mis propios compañeros varones son los que te ponen palos en la rueda y son los que arman los problemas con los superiores y después te llaman la atención o en otras palabras, te castigan.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** la empresa tiene al tanto la Ley contra la violencia de género, tendrían que tenerlas publicadas en los informes de cada una
- **las medidas de la empresa**: pero no sé cuales son las medidas de acción
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**:se encarga e departamento de RRHH del tema

Entrevista N°8
Silvia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Silvia está bien

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Como mujer, soy Silvia

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 34 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en la dirección del noticiero nocturno

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo hace 9 años en la institución

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

El que te dije, soy directora de noticias del noticiero nocturno del canal, un programa que va a diario de lunes a viernes de 20.00 a 21.00 hs

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

No, estoy en planta

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy Licenciada en Periodismo, y realicé varios cursos de tecnologías, y multimediales

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

No, pero cuando ingresé si me mal trataron con conductas de violencia verbal.

10. ¿Quién la ocasionó?

En ese entonces era mi jefe, hoy ya no está se jubiló.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** hay una Ley la conozco
- **las medidas de la empresa**: la empresa también sabe de esto, y nos dijo que denunciemos cualquier cosa , deberíamos tener un departamento que sea exclusivo de este tema
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**:la empresa trabaja en forma personal con la persona que realiza la denuncia

Entrevista N°9
Daia

1. ¿Cómo le gustaría que le llame?

Hola podés llamarme con mi nombre Daia, me gusta el nombre, me lo puso mi papá.

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer, soy una joven

3. ¿Qué edad tiene?

22 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en el sector de redacción del noticioso y de la plataforma del canal 7

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Soy nuevita entré hace poco, dos años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Ese, el que te contaba, soy redactora del noticioso y de la plataforma del canal 7. No tengo cargo

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo estoy en el canal por una pasantía de la facultad. La mía dura un año y el año que viene espero que se pueda renovar

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Yo vengo de la facultad, así que estoy estudiando y preparándome en una carrera para saber aplicar todos los conceptos en el trabajo. En la facultad es mucha teoría y aquí uno aprende la práctica.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Yo estoy hace poquito, pero por decir algo, una vez me retaron como si fuera mi papá por hacer algo que pensé que estaba bien y me retaron. Desde ahí no hago nada sin preguntar a mi jefe.

10. ¿Quién la ocasionó?

En esa oportunidad fue mi compañero y después mi jefe

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** está la ley contra la violencia de género y en la provincia actuán varias instituciones contra este tema
- **las medidas de la empresa**: la empresa en si, no tiene una movida interna, solo una charla
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: no conozco las medidas que se toman con relación a esto. Es necesario que vengan profesionales para que nos den clase y charlas

Entrevista N°10

Patricia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Pato, así me llaman en mi casa y los amigos

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero una mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 32 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en el multimedia de Canal 7 de la provincia de Jujuy

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo hace 7 años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Desarrollo diversas funciones como en la redacción, en la programación hasta recepción, en el canal hay que hacer de todo, no estamos en un programa, salvo que nos paguen o nos contraten solo el dueño del programa.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo, ya pasé a planta, me costó mucho, me agarró a pandemia y no nos pasaban a planta, sólo manteníamos el contrato

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy profesora de lengua, y pude entrar al canal gracias a un pariente que tiene conocidos aquí y me hizo entrar. Aprendí todo aquí con la práctica, pero tengo ganas de hacer una carrera o un curso relacionado al manejo de medios.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, lamentablemente sí, uno muy feo

10. ¿Quién la ocasionó?

Fue cuando yo ingresé, no sabía bien como era aquí, así que cometí algunos errores, pero sin intención y uno de mis compañeros lo agrandó y lo llevó al jefe

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** hay una normativa y la conocemos todos, aquí se trabaja sabiendo eso
- **las medidas de la empresa**: cuando sucede algo así, tenemos que dirigirnos al departamento de personal para hacer un informe, después en marzo la empresa hace charlas
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: las medidas no son conocidas, sé que se hace un informe

Entrevista N°11
Belén

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Belén, me gusta mi nombre

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero una mujer plena

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 27 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en canal 7 y en la radio Lw 8

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo en el multimedio hace 5 años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Realizo varias funciones, en la mañana estoy de co- conductora y al medio día en la radio. A veces tengo que estar en el noticiero del medio día. Así que realizo varias funciones, no tengo un cargo especifico

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)
Tengo contrato, me dijeron que más adelante voy a pasar a planta.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?
Tengo estudios en periodismo deportivo y estuve cursando la carrera de Comunicación Social.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?
Viví varias situaciones de violencia en el canal, creo que el abuso de horas es violencia, el realizar varias tareas también es violencia, el trabajar para que los hombres aparezcan frente a las cámaras, también es violencia.

10. ¿Quién la ocasionó?
Algunos compañeros varones de trabajo

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** la empresa sí trabaja con la normativa correspondiente al tema
- **las medidas de la empresa**: la empresa acciona ante algún hecho de esas características
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: depende del caso, cuando alguien da a conocer algún hecho los que se encargan de proceder son los de Recursos Humanos.

CANAL 4
Entrevista N°1
Cinthia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?
Hola llámame Cin, todo bien

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?
Me considero una mujer

3. ¿Qué edad tiene?
Tengo 25 años

4. ¿Dónde trabaja?
Actualmente trabajo en el canal 4 de la provincia de Jujuy.

5. ¿Hace cuánto tiempo?
En el canal trabajo hace tres años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Bueno, en el canal 4 yo, no tengo un cargo, como me preguntas, yo, entré hace poquito y sólo realizó funciones de redacción y de producción cuando me llama el canal o la radio.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Trabajo con un contrato pequeño, pero contrato al fin. Yo no tenía trabajo, así que venir a trabajar aquí es buenísimo para mí.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Yo, tengo experiencia en la redio porque desde jovencita teníamos un programa de radio para la fiesta del estudiante en la escuela. Así que dese años a tras me gusta esto de los medios. Ahora estoy estudiando en la católica comunicación para saber lo que representan los medios en la sociedad.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, padecí un hecho, bueno algunos hechos donde me criticaban por mi vestimenta, entre los compañeros de trabajo me ofendían por usar tal pantalón o tal musculosa. Esto se lo dije al dueño del canal y por suerte no me culpó de mi forma de vestir.

10. ¿Quién la ocasionó?

Como te dije por compañeros de trabajo.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** hay una Ley que trata el tema y la empresa no la desconoce
- **las medidas de la empresa**: la empresa reacciona ante este hecho, si lo dana conocer, hay un protocolo que se realiza de acuerdo al departamento
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: recursos humanos se encarga de accionar ante cualquier hecho que contemple una violencia

Entrevista N° 2
Selena

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Hola, podes llamarme Sele

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero una mujer, sí totalmente

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 24 años

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en el canal 4 de la provincia de Jujuy y también estudio.

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo hace dos años, conseguí este trabajo haciendo publicidad callejera y bueno después me pasaron aquí

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

En el canal 4 trabajo como redactora de las noticias del medio día y dejo preparando la info para la noche.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Por ahora estoy con un contrato, espero seguir aquí o en otro ligar y tener un trabajo estable, deseo entrar a trabajar en planta, es más seguro y tiene más beneficio, como vacaciones, descansos y bueno otras cosas.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Bueno yo estoy estudiando el profesorado en matemática, me faltan dos años para terminar. Pero aprendí a redactar es fácil, aunque reconozco no tengo la preparación que tienen aquí los periodistas. Tendría que hacer cursos.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Violencia no, pero sí me hacen trabajar fuera de horario, y eso es feo, porque si digo que tengo que irme, uhh ponen el grito y me amenazan diciendo qué así no podría seguir, porque no me adapto al trabajo que llevan adelante los medios. Y, algunos compas no son piolas hacemos algo mal y en seguida corre el chisme.

10. ¿Quién la ocasionó?

Compañeros de trabajo, sobre todo los varones son muy jodidos.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** la empresa tiene presente la Ley contra la violencia de genero
- **las medidas de la empresa**: ante algún suceso de este tema, la empresa se hace cargo y acompaña a la victima
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: si sucede algo, el departamento procede de una

Entrevista N°3
Fiorella

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Florencia o mejor Flor

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 26

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en canal 4 de aquí de la provincia de Jujuy

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace como 5 años, vamos para los 6

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Hago de todo, comencé con la función o cargo de reportera en el canal, después pasé a movilera y ahora estoy en la redacción del canal, pero cuando hay movidas, como en las elecciones, nos mandan a la calle

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo, tengo un contrato, hace dos años

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Bueno yo estudié aquí en la facultad de Humanidades Comunicación, lamentablemente tuve que dejar porque me embarace, y no podía estudiar. Ahora sólo trabajo, me gustaría volver, pero no se puede con el trabajo y la familia.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, en varias oportunidades tuve que hacer otras cosas como limpiar, ir a comprar al almacén, o ser la servidora de café por solo el hecho de ser mujer. Esos tratos lo hacían los muchachos y son violentos, porque yo entré al medio a realizar notas

10. ¿Quién la ocasionó?

El jefe de recursos, los muchachos del piso y el problema lo sabía el dueño y nadie dijo nada.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** la empresa está al tanto de las leyes y normativas que amparan este tema de violencia de género, y nos hace partícipe de las acciones
- **las medidas de la empresa**: las medidas que acciona la empresa son las generales, en particular no sé, pero nos dicen que cuando nos pase algo parecido, lo informemos al departamento
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: el departamento de recursos humanos se encarga del tratamiento del tema

Entrevista N°4
Mariana

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Marian

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 28

4. ¿Dónde trabaja?

En canal 4

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace como 4 años,

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Soy movilera del 4, así nos llaman

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Entré por un aviso que necesitaban promotoras y me tomaron, después justo vino la pandemia y por suerte no, me sacaron, me quedé.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy profesora del nivel inicial, tengo un bebé y me gustaría hacer comunicación o periodismo, como las que están aquí que saben de esto.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Me hicieron pasar malos momentos cuando estaba embarazada, me mandaban a la calle en el calor y en el sol, no tenían consideración porque decían que no había a quien mandar. Cuándo di a luz, me dejaron afuera y eso es violencia.

10. ¿Quién la ocasionó?

El jefe de recursos y el problema lo sabía el dueño y nadie dijo nada.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** la empresa trabaja de acuerdo a la normativa vigente
- **las medidas de la empresa**: la empresa sí trabaja de acuerdo a la Ley vigente, y sobre todo en marzo tenemos charlas
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: la empresa trabaja de acuerdo a las normativas y protocolo en este tema

Entrevista N°5
Natalia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Natalia, yo, no tengo problemas Naty, Natalia, Na, como quieras

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Mujer, tan simple y tan complejo ser mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 33, la edad de Cristo

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en canal 4 el gran multimedia de la provincia de Jujuy

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace, 8 años, vamos para los 9

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Soy co- conductora de un programa de entretenimiento de la “mañana del cuatro” y después trabajo en la redacción on line de la radio

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Actualmente tengo un contrato, que me lo renuevan cada año. Pero hasta pandemia estaba con un arreglo con el dueño, y entré por una pasantía que en ese entonces ofrecían.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Hice cursos de locución, no de periodismo, pero yo necesitaba hablar y pronunciar bien las palabras para no trabarme en la pantalla. No tengo título universitario por si a eso te referís.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Bueno debo decir que sí, aquí son muy machistas y por donde vayas a trabajar siempre hay un machirulo que te trata mal. A mí me querían correr, tuve que pagar un gran derecho de piso por mi edad, por que vine de ser reina, por que era pendeja y no me dejaban avanzar. Me hicieron las mil y una

10. ¿Quién la ocasionó?

Mis propios compañeros de trabajo, mujeres y hombres, algunos jóvenes y las mujeres grandes, las que ya estaban aquí.

<u>ENTREVISTA ESTRUCTURADA</u>

<u>Preguntas:</u> (cerradas) ¿Cónoces…?

- **<u>La normativa legal:</u>** la empresa trabajo de acuerdo a las Leyes y tiene presente la Ley de violencia de género

- **<u>las medidas de la empresa</u>**: la empresa ante este tema trabaja con la personas afectada
- **<u>medidas para prevenir y atender la violencia laboral</u>**: en la empresa no se dio una situación de violencia, pero por atrás cosas muy parecidas la empresa si atendió a las circunstancias de la compañera

Entrevista N°6
Corolina

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Lámame Caro, como amigas

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero una chica

3. ¿Qué edad tiene?

32 añitos

4. ¿Dónde trabaja?

En el canal 4

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace ya tiempo, más de 8 años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Yo, siempre estuve y estoy detrás de las cámaras, estoy en la producción, me encanta armar el programa, organizarlo darle dinámica, en fin, estoy con la Pat y Martín.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Gracias a dios me pusieron en planta hace un año. Venía con contrato y contrato, hasta que llegó mi turno. Pero no fue fácil, me costó mucho llegar a planta

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Bueno yo soy egresada de la facultad, de aquí, llegué a la tecnicatura no pienso seguir estudiando, para mí ya fueron las clases. Quiero dedicarme al trabajo y a mi casa .

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Cuando yo entré la cosa laboral era muy difícil para una mujer, estudiante, joven, inquieta, los hombres nos miraban de arriba y no, nos dejaban crecer, pasaba algo y quien tiene la culpa, la nueva. Fue difícil, hoy no. Porque se dieron cuenta que no estoy para sacarles el trabajo, yo, no jodo a los compañeros, al contrario, los ayudo.

10. ¿Quién la ocasionó?

No puedo darte nombres, porque todavía están en el canal, pero esa gente mala, son los propios compañeros de trabajo y en ocasiones se deja calentar el oído el jefe.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** sí hay una Ley, estoy consciente de eso
- **las medidas de la empresa**: la empresa no ampara esas situaciones, por el contrario se encarga y toma las medidas que corresponden
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: la empresa tiene un protocolo para actuar ante algún suceso de esta indole

Entrevista N°7
Sofia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Sofi

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Una mujer, una chica

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 24

4. ¿Dónde trabaja?

En canal 4 y en la Radio Fantástica

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace, 2 años

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Me mandaron a realizar notas, soy notera

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

No, nada de eso, trabajo por un arreglo con el canal

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Yo, estoy estudiando, en la UCASAL todavía no me recibí

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, casi a diario, me mandan a los lugares más lejos, me clavan con los horarios, a veces me mandan a editar y escribir las notas, son jodidos todo porque uno es nueva.

10. ¿Quién la ocasionó?

Mis compañeros hombres, entre ellos se tapan y como no salgo con ninguno de ellos, me marcan

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** hay leyes que contemplan este tema, manejarla el contenido de pe a pa, eso si que no lo tengo presente, pero la tengo en casa
- **las medidas de la empresa**: la empresa no está ajena a éste tema
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: cuando sucede algo de este tipo, la empresa se encarga de solucionarlo y hacer un expediante y tomar medidas

Entrevista N°8
Patricia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Patito

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Una hermosa mujer, me considero mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 28

4. ¿Dónde trabaja?

Trabajo en el canal, y también en la radio City

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Hace 2 años, entre después de pandemia. La gente aquí en el canal se renovó, yo ya venía trabajando en la City, y pude hablar con el dueño, con el dr para que me tomen en la tele.

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

En la radio estoy en la locución a la tarde en un programa de música joven
Que habla de todo un poco, de los estudiantes, del rating de la música, así de temas copados. En el canal estoy haciendo producción en el programa de la mañana del 4.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

En la radio entré por una pasantía, y ahora tengo un contrato.

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Soy técnica en comunicación y tengo un Taller de locución.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

En un principio sí, te hacen de todo, hasta te gritonean, sobre todo en la radio, tratas con varios hombres que se creen jefes, aquí en el canal, recibo ordenes, y bueno les digo que sí.

10. ¿Quién la ocasionó?

Aquí son los varones los que te tratan mal, quieren imponerse de que ellos saben más, ellos son los jefes, ellos saben hacer radio, ellos saben manejar los tiempos, en fin, todo ellos

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** sí la conozco
- **las medidas de la empresa**:ante algún suceso o denuncia la empresa actúa
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: en si la empresa no tiene acciones directas contra la violencia de género, pero ante esas circunstancia actúa de inmediato.

Entrevista N° 9
Nadia

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Lámame Nadia

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Como mujer

3. ¿Qué edad tiene?

Tengo 30

4. ¿Dónde trabaja?

En canal 4

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Trabajo hace 4 años, justo antes de pandemia

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Trabajo en la redacción de las noticias del medio día, de la noche y redacto para la plataforma de redes.

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo, tengo un contrato, me lo dieron apenas ingresé

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Bueno, yo, estudié publicista y me sirve bastante porque tengo que diagramar las notas, hacer flyers y configurar las páginas

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Sí, una vez en pandemia una situación difícil con un compañero de trabajo que se quería aprovechar. Por suerte ese personaje ya no trabaja

10. ¿Quién la ocasionó?
Un compañero de trabajo que me faltó el respeto

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** sí, hay una Ley que se ocupa de éste tema
- **las medidas de la empresa**: la empresa contempla estas situaciones de violencia de género, y ante alguna situación de este tipo la empresa reacciona
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: la empresa atiende las acciones de violencia de género

Entrevista N°10
Jimena

1. ¿Cómo le gustaría que te llame?

Llámame Jime

2. ¿Sexualmente, cómo se considera?

Me considero mujer

3. ¿Qué edad tiene?

24

4. ¿Dónde trabaja?

En canal 4

5. ¿Hace cuánto tiempo?

Como 2 años, sí, casi dos

6. ¿Qué función o cargo desempeña en el multimedio?

Soy notera del programa fiesta x fiesta

7. ¿Ud en qué situación está trabajando? (contrato, planta, intercambio, beca)

Yo trabajo con un arreglo con la producción del programa

8. ¿Qué nivel de preparación tiene en relación a su trabajo, estudios?

Estoy estudiando comunicación.

9. ¿En su trabajo vivió, sufrió, padeció algún acto de violencia de género?

Solo pase algunas situaciones de discriminación, cuando se hacen esperar o me dejan al último para preparar el programa y las notas grabadas.

10. ¿Quién la ocasionó?
Los de aquí, los chicos que hacen periodismo.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

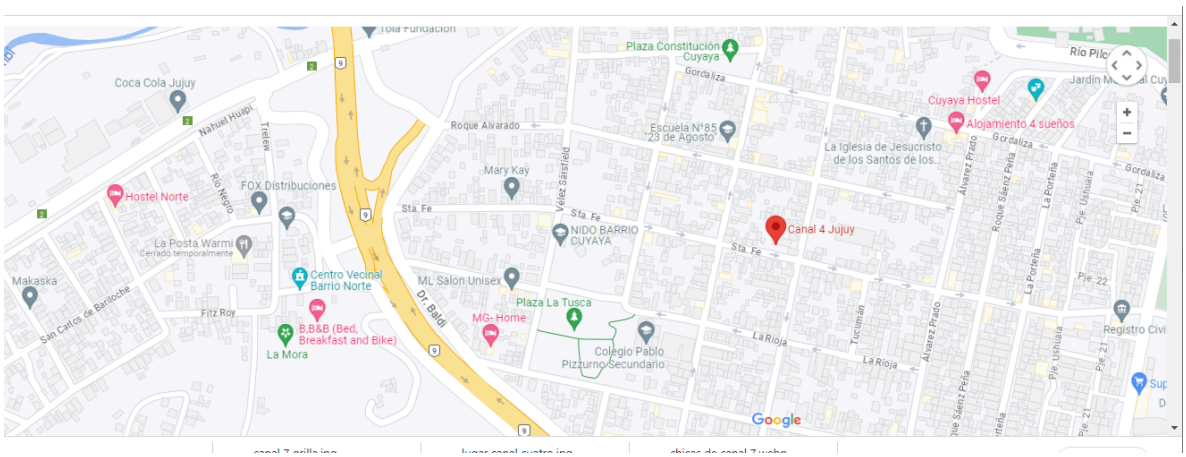
Preguntas: (cerradas) ¿Cónoces…?

- **La normativa legal:** conozco la Ley
- **las medidas de la empresa**:la empresa está atenta a cualquier circunstancia relacionada a éste tema
- **las medidas para prevenir y atender la violencia laboral**: cada tanto la gente de recursos nos dan una charla

ANEXO II

IMÁGENES DE CANAL 4

Ubicación geográfica



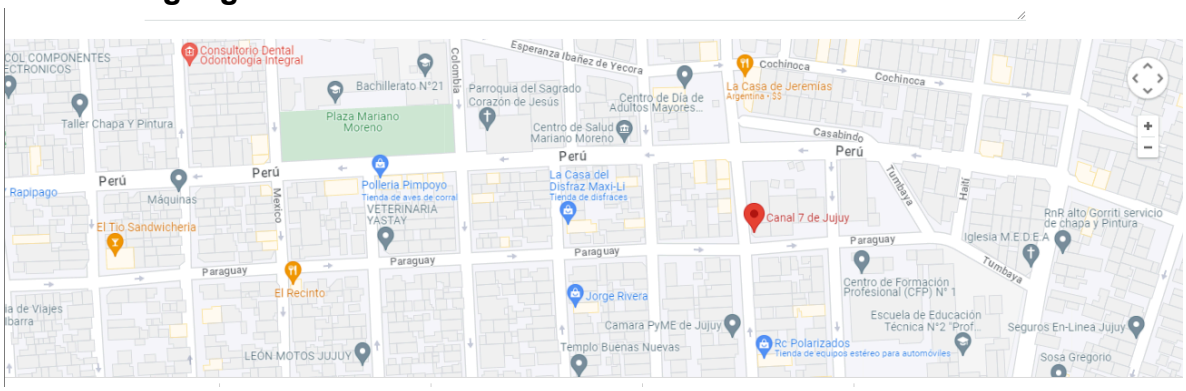
IMÁGENES DE CANAL 7

GRUPOS A Y B
3er DESFILE
SÁBADO / 20:00 HS.
fne 2023
CANAL SIETE JUJUY

QUEDATE EN 7
CANAL SIETE JUJUY
EL CANAL DE LOS JUJEÑOS
Canal7dejujuy
canal7jujuy
www.canal7dejujuy.com.ar

20:00 hs
RVN 2ED.
NOTICIAS
EN VIVO 7
21:00 hs
Detrás de las Noticias

Ubicación geográfica



Tabarcachi Myriam
myriabet@gmail.com