



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE COMUNICACIÓN

**INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL
CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de: Licenciada en comunicación

AUTOR: RONDAL UZHCA MASHELY ALEJANDRA

TUTOR: PATRICIA SOFÍA VILLAGÓMEZ RODRÍGUEZ

Quito – Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN.**

Yo, Mashely Alejandra Rondal Uzhca, con documento de identificación N° 1727459859 manifiesto que soy la autora y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que, sin fines de lucro, la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 26 de septiembre del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rondal Alejandra', is written over a horizontal line.

Mashely Alejandra Rondal Uzhca

1727459859

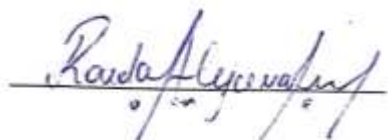
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Mashely Alejandra Rondal Uzhca, con documento de identificación N° 1727459859, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cede a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del artículo académico: **“INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR.”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Comunicación, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 26 de septiembre del año 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rondal Alejandra', written over a horizontal line.

Mashely Alejandra Rondal Uzhca

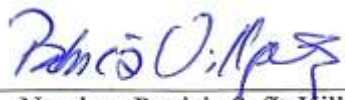
1727459859

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Patricia Sofía Villagómez Rodríguez con documento de identificación N° 1715492425 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR.**, realizado por Mashely Alejandra Rondal Uzhca, con documento de identificación N° 1727459859, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Ensayos o Artículos Académicos que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 26 de septiembre del año 2024

Atentamente,



Nombre: Patricia Sofía Villagómez
Rodríguez

Cédula: 1715492425

Agradecimiento

En este episodio de mi vida, quiero agradecer profundamente a todas las personas que formaron parte de ella, quienes me ayudaron a crecer como persona y estuvieron a mi lado. Agradezco a aquellos que están presentes y a los que se han ido, pero, sobre todo, quiero expresar mi gratitud a la persona que siempre cree en mí y me mantiene de pie, mi hermana Andrea Rondal.

A la Universidad Politécnica Salesiana en la que encontré a profesores y personas asombrosas. Además, con gran aprecio, deseo agradecer a mi tutora la docente Patricia Villagómez por toda su ayuda e instrucción y a quienes me extendieron la mano, me ayudaron en este artículo y me hicieron ver la realidad de la vida de otra manera: Alexandra León, Mishell Mantuano, Génesis Anagonó, Alba Espinoza y Naomi Chalá.

Resumen

El presente artículo presenta cómo la intersección de múltiples factores (raza, género, clase social, educación, entre otros) impacta en la trayectoria laboral de las mujeres afrodescendientes que ejercen en el campo de la comunicación en Quito. La perspectiva interseccional utilizada en este estudio permite comprender las complejas realidades de opresión y privilegio que estas mujeres enfrentan. En Ecuador, las mujeres afrodescendientes son particularmente vulnerables a diversas formas de discriminación y marginación que se manifiestan en su vida cotidiana, formación académica, entorno laboral y otros ámbitos sociales.

Estas mujeres se enfrentan a los estereotipos negativos arraigados en la sociedad, tales como: la hipersexualización, la vagancia, suciedad, falta de presencia, la labor en trabajos domésticos, entre otros, estos limitan sus oportunidades y afectan en su desarrollo personal y profesional. Además, la discriminación que enfrentan se refleja en las estadísticas de educación y empleo presentadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Para explorar estas dinámicas, se utilizó un enfoque cualitativo que incluyó entrevistas semiestructuradas con cinco mujeres profesionales en comunicación: Alexandra León, Mishell Mantuano, Génesis Anangonó, Alba Espinoza y Naomi Chalá. Estas entrevistas revelan las experiencias y desafíos específicos que estas mujeres han enfrentado. Además, por los resultados obtenidos se considera necesario abordar temas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades en los distintos ámbitos sociales.

Palabras clave: Mujeres afrodescendientes; interseccionalidad; discriminación; racismo y desigualdades.

Abstract

This article presents how the intersection of multiple factors (race, gender, social class, education, among others) impacts the career path of Afro-descendant women who work in the field of communication in Quito. The intersectional perspective used in this study allows us to understand the complex realities of oppression and privilege that these women face. In Ecuador, Afro-descendant women are particularly vulnerable to various forms of discrimination and marginalization that manifest themselves in their daily lives, academic training, work environment, and other social spheres.

These women face negative stereotypes rooted in society, such as: hyper sexualization, laziness, dirtiness, lack of presence, work in domestic jobs, among others, these limit their opportunities and affect their personal and professional development. Furthermore, the discrimination they face is reflected in the education and employment statistics presented by the National Institute of Statistics and Census (INEC)

To explore these dynamics, a qualitative approach was used that included semi-structured interviews with five women professionals in communication: Alexandra León, Mishell Mantuano, Génesis Anangonó, Alba Espinoza and Naomi Chalá. These interviews reveal the specific experiences and challenges that these women have faced. Likewise, due to the results obtained, the need to address issues that promote inclusion and equal opportunities in different social spheres is considered.

Keywords: Afro-descendant women; intersectionality; discrimination; racism and inequalities.

Índice

Introducción	1
Interseccionalidad en las Desigualdades Sociales.....	7
Movimiento Feminista Negro	9
Discriminación y Racismo Laboral de Afrodescendientes	10
Estereotipos en el ámbito laboral sobre los afrodescendientes	11
Metodología	12
Resultados	19
Ser mujer afrodescendiente y negra	19
Contexto de vida.....	25
Educación Superior en Mujeres Afrodescendientes.....	27
Influencia de la discriminación en la elección de carrera	28
Experiencias laborales y la influencia de estereotipos étnicos.....	29
Redes de apoyo y feminismo negro	33
Conclusiones	34
Referencias Bibliográficas:	37
Anexos	40
Cartas de Autorización	40

Introducción

El presente trabajo propone identificar las barreras que enfrentan las mujeres afrodescendientes en su trayectoria laboral en el campo de la comunicación en Quito y los factores que influyen en su desarrollo profesional desde un enfoque interseccional.

Por ello este artículo busca relacionar elementos conceptuales sobre la interseccionalidad, discriminación, racialización determinando los aspectos y factores que influyen en la trayectoria profesional de las mujeres comunicadoras afrodescendientes en Quito. Además, organiza y reconoce las principales barreras y prejuicios enfrentados por las mujeres afrodescendientes en el ámbito de la comunicación en Quito, a partir de la aplicación de un proceso metodológico. Para finalmente, explicar la influencia de la interseccionalidad en las experiencias laborales de las mujeres afrodescendientes en el campo de la comunicación.

Se emplea el concepto de interseccionalidad para comprender la manera en que estas dimensiones de su identidad interactúan y se entrelazan, dando lugar a experiencias complejas de discriminación y desigualdad.

El concepto de interseccionalidad, propuesto por primera vez por Kimberly Crenshaw (2011), se define como “la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales” (2011, p.14). La perspectiva señala que las identidades de las personas se determinan por varios factores, entre ellos la autora señala la opresión como un factor importante que se entrecruza e influye en las experiencias y oportunidades de las personas en la sociedad.

Algunas categorías de diferenciación en la práctica social se ven influenciadas por el sexismo como una problemática social, lo cual afecta las relaciones e interacciones sociales de

equidad entre los géneros. La historia muestra como las mujeres han sido excluidas y subvaloradas dentro de la sociedad. Entre los factores que inducen a la desigualdad de la mujer, desde una perspectiva interseccional, destacan:

la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/ SIDA, en una zona de conflicto u ocupada por una potencia extranjera, que se combinan para determinar la posición social de una persona. (Awid, 2004, p.1).

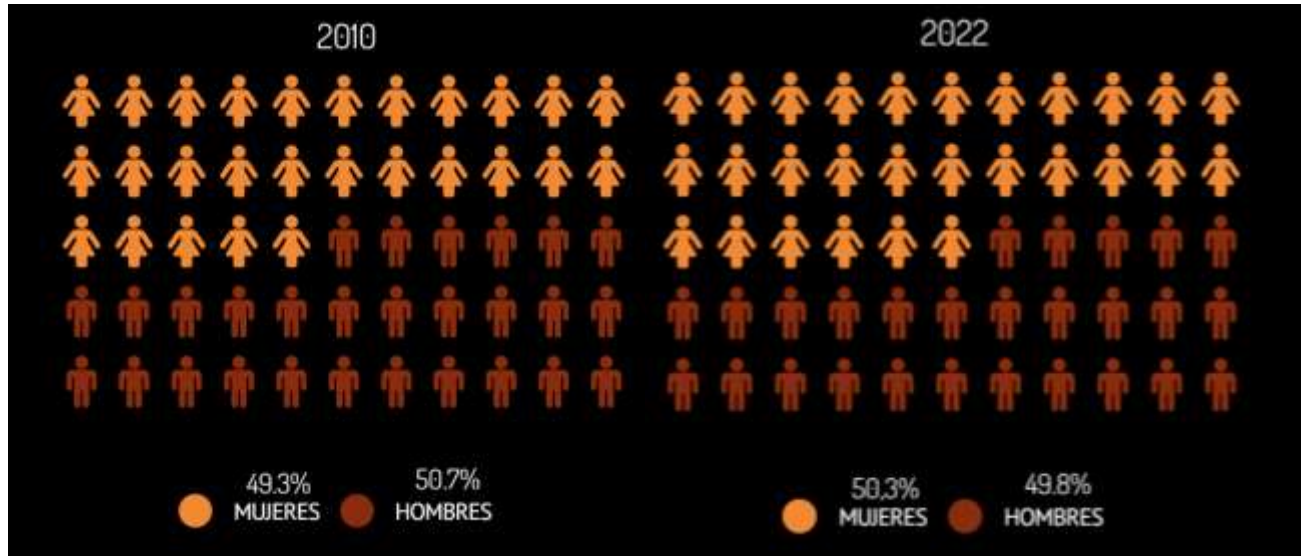
En este contexto de discriminación y desigualdad, Lydia Andrés (2017) en su artículo “Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito” indica que las poblaciones que más han sufrido racismo y discriminación en el Ecuador son la población afroecuatoriana y la indígena, ya que han sido víctimas de los estereotipos implantados y aprendidos dentro de la sociedad.

Según ONU Mujeres (ONU Mujeres Ecuador, 2023), hasta junio de 2023, la población afrodescendiente en Ecuador representaba el 7,8%, de los cuales el 50,2% eran mujeres. Sin embargo, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2022), las personas afrodescendientes representaban el 4,8% de la población en Ecuador. El 50,3% eran mujeres, un aumento respecto al Censo de 2010, en el que las mujeres afro eran el 49,3%.

En la figura 1 se presenta el porcentaje de la población afrodescendiente en los años 2010 y 2022, desglosado por género masculino y femenino.

Figura 1

Población afrodescendiente en el Ecuador 2010 - 2022



Nota. Representación de la población afrodescendiente existente en el Ecuador en el año 2010 y 2022, Adaptado de “Resultados Nacionales Definitivos”, por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2022, por INEC (<https://www.censoecuador.gob.ec/resultados-censo/>). Obra de dominio público.

Esta grafica permite presenciar el incremento de mujeres afrodescendientes dentro de la sociedad en un marco de 12 años.

Las provincias con mayor concentración de población afrodescendiente son: Esmeraldas con un 86,6%; Guayas, con un 29,3%. Les siguen Pichincha con un 10,4%; Manabí, con un 3,6%; El Oro con un 3,5% e Imbabura con un 3,3%, las demás provincias cuentan con menos del 3%.

Según los datos proporcionados por el INEC, la Figura 2 muestra el porcentaje de población afrodescendiente en el Ecuador, considerando únicamente las provincias que tienen más del 3% de población afrodescendiente

Figura 2

Porcentaje de representatividad de población afrodescendientes en el Ecuador



Nota. Porcentaje de población afrodescendiente en el Ecuador, Adaptado de “Resultados Nacionales Definitivos”, por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2022, por INEC (<https://www.censoecuador.gob.ec/resultados-censo/>). Obra de dominio público.

Las poblaciones afrodescendientes se encuentran ubicadas en todo el Ecuador, sin embargo, existen provincias en las que predomina su concentración.

Según Aitor Montero, quien cita al INEC, de las mujeres que se identifican como afrodescendientes en el Ecuador “el 18,4% vive en condiciones de pobreza extrema (por encima de la media nacional situada en 10,5%), mientras que el 7,9% es analfabeta” (2022).

En el contexto laboral ecuatoriano, se observa que históricamente grupos hegemónicos han utilizado el sistema para explotar a otros, incitando la desigualdad y afectando el acceso de las personas a un estilo de vida digno. Para las mujeres afrodescendientes adentrarse en el campo

laboral es en un desafío enorme, según Montero (2022), quien cita al INEC, estas mujeres “no solo presentan el índice más alto de desempleo (13%), sino que también, entre las mujeres trabajadoras, la mayoría no tiene acceso a derechos laborales ni cuenta con empleos adecuados o dignos (72,1%)”.

Las cifras obtenidas permiten evidenciar que la situación laboral para las mujeres afrodescendientes en el Ecuador es desafiante y ofrecen indicios de una interseccionalidad de múltiples factores y diversos estereotipos arraigados en la sociedad.

Según datos del INEC (2023), se puede apreciar que las mujeres en el Ecuador no solo registran una tasa de desempleo alta a nivel nacional (4,7%) a diferencia de los hombres (3,2%), sino que también, en el empleo adecuado presentan una tasa baja de (27,1%), en el empleo no pleno (30,6%) y en el empleo no remunerado, presentan la tasa de empleo 3,0 veces mayor que los hombres, dentro del grupo de mujeres empleadas.

Además de los desafíos significativos en el ámbito laboral, las mujeres afrodescendientes desde niñas enfrentan barreras en el acceso a la educación, por las que se evidencia una discriminación ocupacional. El Ministerio de Educación del Ecuador ofrece datos reveladores sobre la población estudiantil evidenciado esta problemática, en las cuales menciona las “clasificaciones de identificación étnica: mestizo(a) con 91 % de la población estudiantil con 3.946.105 estudiantes, indígena 5 % (217.468 estudiantes), montubio(a) 2 % (65.726 estudiantes), afroecuatoriano(a) 1 % (64.052 estudiantes) y blanco(a) 1 % (28.787 estudiantes)” (2023, p.41).

Según Granja (2021), la educación transforma la pobreza, cita al INEC, aludiendo a que en 2006 el analfabetismo predominaba a los indígenas con el 27,66% y a los afroecuatorianos con el 11,55%, pero para 2017 los afroecuatorianos eran el 6,80%.

Asimismo, Ethan Jonhson y John Antón (2020) mencionan que de acuerdo con Enemdu procesada por el INEC, en la tasa de acceso a la educación superior, los afroecuatorianos en el 2006 representaban el 7,68% y en el 2015 llegaron a representar el 13,09%.

Adicionalmente, autores como Cervantes y Tuaza señalan que “los indígenas y afroecuatorianos, especialmente las mujeres, continúan excluidos de la educación superior, hecho que empeora la calidad de vida y aumenta las brechas de desigualdad” (2021, p.35). Por lo que se evidencia que el acceso limitado a educación se extiende a la formación en universidades o institutos.

Como respuesta a estas condiciones de discriminación fundamentada en la intersección de varios factores, las mujeres afrodescendientes han creado varias organizaciones y colectivos en el Ecuador como: La Fundación de Desarrollo Social y Cultural Afroecuatoriana Azúcar, Addis Abeba, Movimiento Antirracista, entre otras, con el fin de concientizar, sensibilizar, y conectar a las mujeres afrodescendientes a la sociedad.

Asimismo, los procesos de investigación llevados adelante desde la academia se interesan en estas problemáticas, tal es el caso de las investigadoras Patricia Villagómez, Nelly Valbuena y Vannesa Puruncajas que elaboraron el proyecto Mujeres Indígenas y Afrodescendientes profesionales en la comunicación (M.I.A), en el cual, buscaban "sistematizar las experiencias de incorporación a la vida laboral y las dificultades, violencias y discriminaciones que tuvieron que vivir o viven estas jóvenes en el mundo laboral una vez concluyen su formación de tercer nivel" (Universidad Politécnica Salesiana, 2022), con el fin de valorar su autonomía y participación en la sociedad.

En consecuencia, resulta importante abrir espacios de reflexión sobre las distintas acciones que se desarrollan en contra de la discriminación, racismo, entre otros, aspirando un país igualitario; así mismo es fundamental la visibilización de las distintas actividades que realizan los colectivos, fundaciones y demás grupos afrodescendientes, los cuales, abordan activamente las desigualdades y desafíos que enfrentan no solo en el campo laboral, sino en los demás ámbitos sociales existentes. Estas medidas son esenciales para crear un entorno laboral más equitativo, inclusivo y justo para las mujeres afrodescendientes, permitiéndoles alcanzar su pleno potencial y contribuir de manera significativa al desarrollo social y económico del país.

Interseccionalidad en las Desigualdades Sociales

La conceptualización sobre la interseccionalidad fue acuñada en 1989 como una herramienta para superar la invisibilidad y opresión que experimentaban las mujeres negras estadounidenses en el mundo laboral.

Con este enfoque Crenshaw (2011) destacó las formas de violencia que enfrentaban estas mujeres en su vida cotidiana, subrayando que la intersección de la opresión racial y de género permite una comprensión más completa de las complejidades de las desigualdades. Además, menciona que, en un sistema de opresión, hay factores que inducen a la discriminación, las cuales, no pueden llegar a ser entendidas de formas separadas.

Conceptualizando el término “raza” En su libro “Los cauces profundos de la raza latinoamericana: una relectura del mestizaje” Rita Laura Segato (2010) la define como una selección de ciertos rasgos para definir grupos poblacionales atribuyéndoles un destino con base en la jerarquía social, asimismo, cita a Quijano quien alude que hablar de raza es hablar de un sistema clasificatorio impuesto por las mallas de poder.

Aparentemente el origen étnico-racial influye de manera importante en la posición que ocupan las personas dentro de la estructura social, siendo la discriminación y la exclusión los mecanismos a través de los cuales un grupo dominante mantiene y justifica la subordinación social y económica de otros, reproduciendo y perpetuando la inequidad. (Bello & Rangel, 2002).

La interseccionalidad puede ser entendida como una discriminación múltiple, doble o compuesta, Sánchez, García y Serrano (2022) en su artículo “Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género” la definen como un concepto adherido a las mujeres quienes sufren distintas discriminaciones por el simple hecho de ser mujeres, añadiendo motivos como la etnia, orientación sexual, discapacidad, entre otros, permitiendo entender las distintas situaciones de opresión, privilegios y cumplimiento de derechos humanos.

Asimismo, Patricia Hill Collins y Sirma Bilge en su libro “Intersectionality” mencionan que este término se lo utiliza como un instrumento de análisis para poder comprender y analizar los problemas sociales existentes, ya que, para ellas uno de los principales aportes de la interseccionalidad es hablar de la interconexión de factores como el género, la raza, la clase, entre otros. Collins y Bilge aseguran que “Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un solo factor. En general están configuradas por muchos” (2019, p.13).

La interseccionalidad ayuda a repensar y reinterpretar las distintas realidades sociales, las experiencias de opresión y privilegios. Este término ofrece una comprensión más profunda de cómo la interacción entre factores culturales, sociales y estructurales contribuyen a la opresión y discriminación experimentadas por personas pertenecientes a grupos marginados.

Movimiento Feminista Negro

En el artículo «Me Gritaron Negra»: Surgimiento y desarrollo del Movimiento de Mujeres Afrodescendientes en el Perú (1980-2015) de John Thomas III y Eshe Lewis (2021), hablan sobre la evolución del movimiento de mujeres afrodescendientes, en este mencionan que, el movimiento feminista negro ha sido de gran importancia para el crecimiento tanto personal como colectivo de las mujeres afro.

El surgimiento de este movimiento se originó en la intersección entre el racismo y el sexismo para demostrar que solo se consideraban los intereses de un cierto grupo de mujeres (blancas, heterosexuales, clase media, etc.) mientras que las demandas de las mujeres afrodescendientes, pobres e inmigrantes no se consideraban, este ofrece a las mujeres afrodescendientes un discurso identificando.

Mercedes Jabardo Velasco menciona que “El movimiento feminista negro surgió en la confluencia (y tensión) entre dos movimientos, el abolicionismo y el sufragismo, en una difícil intersección” (2012, p.27). Además, destaca que, dentro del feminismo negro, las mujeres no solo reclaman su identidad, sino que también trabajan activamente en su reconstrucción, desafiando así las narrativas dominantes y reafirmando su autonomía.

Por otra parte, Ochy Curiel (2002) menciona que este enfoque feminista integra la lucha de los movimientos negros y el movimiento de las mujeres. De esta forma, indica que el mismo nace por la articulación de distintos factores (raza, clase, género, entre otros) que ayudan a explicar las situaciones que enfrentan las mujeres negras frente al racismo, clasismo, sexismo y el heterosexismo (p.97).

Dentro de estos movimientos antirracistas se considera al cimarronaje, el cual según el libro *Combatir la exclusión de nuestra herencia afro* escrito por la Universidad Estatal a Distancia (UNED), es el nombre que llevaban las principales estrategias de resistencia y liberación de los pueblos afrodescendientes, este consistía en un grupo de afros que se escapaban de las fincas y creaban lo que se conocía como quilombo o palenque.

Discriminación y Racismo Laboral de Afrodescendientes

La discriminación en un contexto social y político es un problema de derechos humanos, Marta Torres en su artículo “género y discriminación” menciona que este término “se nutre de las desigualdades que la sociedad condona en mayor o menor grado y vulnera siempre los principios fundamentales de universalidad e indivisibilidad” (2005, p.72).

En un contexto similar, Jesús Rodríguez Zepeda (2004) en su libro “¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?” sostiene que discriminar implica tratar a otra persona o grupo como si fueran de menor valor o inferior, basándose en alguna característica o atributo que resulta desagradable para quien discrimina, como el color de la piel, las creencias, el género, la discapacidad, entre otros.

Por esta razón Rodríguez menciona que la discriminación es:

Una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja innecesaria, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. (2004, p.19).

Según Lubi Granada Angulo el racismo “es el tipo de discriminación referido a la raza” (2017, p.207), dentro de la jerarquización, ubica a lo blanco en un nivel alto y a lo demás en un

nivel inferior, por eso Granada menciona que entender el racismo es hablar dentro de la lógica de la preponderancia de una raza sobre la otra.

Lydia Andrés (2017), habla de la falta de información laboral sobre las desigualdades presenciadas, ya que, alude que es difícil encontrar estadísticas que evidencien la discriminación de la etnia y es más complicado cuando se habla de la población afroecuatoriana.

Asimismo, menciona que la situación del racismo dentro del Ecuador normaliza que la población afrodescendiente “sea discriminada en el empleo, en el acceso a éste, en las oportunidades de ascenso, en lo ocupacional. Y, como en cualquier otro ámbito de la vida en sociedad, los afroecuatorianos han sufrido ataques racistas en sus empleos” (p.62).

Además, alude que para las personas afrodescendientes es más difícil conseguir empleo “Un puesto de trabajo no será dado a una persona afrodescendiente con la misma facilidad que a otra persona que no sea afroecuatoriana” (Andrés, 2017, p.58).

Además, Bello y Rangel (2002) mencionan que dentro del ámbito laboral el origen étnico-racial influye de manera importante, ya que determina la posición de las personas dentro de la estructura social, evidenciando la discriminación de ciertos grupos dominantes que perpetúan las desigualdades e inequidades.

Estereotipos en el ámbito laboral sobre los afrodescendientes

Continuando con los aportes de Lydia Andrés en su artículo señala que los estereotipos son “son representaciones simplificadas y generalizadas a un grupo y se refieren en este caso a cualidades y actitudes psicológicas, físicas y morales” (2017, p.56), mencionando además que estos son ideas preconcebidas ya que se las aprende de manera inconsciente desde la infancia y se transmiten de generación en generación, por lo que son aprendidos socialmente.

Los estereotipos en las personas afrodescendientes se encuentran ligados a una ideología racista y pueden estar presentes en los distintos ámbitos de la vida por esta razón da a conocer algunos de ellos, dentro de los hombres afrodescendientes se encuentran estereotipos como: la suciedad, la vinculación con el desempeño prevalente en trabajos manuales, características psicológicas relacionadas con la bravura y la violencia, entre otros; a las mujeres se las relaciona con: trabajo doméstico y la prostitución.

Los estereotipos y prejuicios de vagancia, fechoría, violencia, sexualidad exacerbada, falta de intelectualidad, han afectado de manera decisiva la inserción en el ámbito laboral. Así, afrodescendientes han sido relegados a empleos de bajo prestigio, sin seguridad social, mal remunerados, sin contratación ni salarización formal, empleos manuales y que no impliquen decisión ni intelectualidad. Además, la esclavitud arraigada en los imaginarios ha tenido consecuencias nefastas haciendo posible que niñas y adolescentes afroecuatorianas sean convertidas en esclavas domésticas. (Andrés, 2017, p.63)

Metodología

Este artículo adopta un enfoque de investigación interpretativo, el cual, permite analizar y conocer la trayectoria laboral de las mujeres afrodescendientes quienes tras graduarse de la Carrera de Comunicación buscan adentrarse al campo laboral. Por esta razón, se hará uso de una selección discrecional atendiendo ciertas características necesarias dentro del artículo

Olga del Río señala que el paradigma interpretativo tiene el propósito de “comprender, interpretar la realidad, los significados, las percepciones, intenciones y acciones” (2011, p. 70), por ende, su característica principal es el estudio del significado visto que, su finalidad es comprender la realidad social y describir la trayectoria laboral de mujeres comunicadoras afrodescendientes.

Por esta razón, esta investigación tiene un enfoque cualitativo, el cual “sirve para comprender de manera científica las experiencias y las culturas humanas [...] trata de comprender lo que las personas dicen. Busca darle una respuesta subjetiva, descriptiva a todo aquello que guarda relación con el ser humano” (Molano De La Roche et al., 2021).

Para esto, se utilizó un método fenomenológico el cual pretende “entender los fenómenos desde la propia perspectiva del actor o sujeto” (Soler, 2011, p.195), asimismo, se usó un método etnometodológico, el cual, es “el estudio de las interacciones humanas en las micro situaciones sociales” (Soler, 2011, p.197), ambos enfoques permiten explorar las experiencias vividas desde la propia perspectiva del sujeto (mujeres afrodescendientes). No se usa un método etnográfico, ya que, según Soler (2011), se basa en la observación y descripción de lo que el sujeto realiza, por eso el investigador debe convivir, aceptarse y aprender la cultura para tener una investigación eficaz.

En consecuencia, como técnica para esta investigación se empleó entrevistas semi estructuradas, que aportan a una mejor comprensión de la realidad de cada sujeto (mujeres afrodescendientes), sus experiencias y situaciones. Por eso, se elaboró un esquema previo, pensado en un alcance temporal longitudinal, que según Olga del Río (2011, p.86) que cita a Sierra Bravo, facilita un análisis temporal retrospectivo (pasado) y prospectivo (presente y futuro).

La identificación de la muestra a la cual se aplicaron las entrevistas fue de carácter no probabilístico, ya que, la elección de mujeres afrodescendientes se hizo de manera discrecional atendiendo a su género, raza y formación superior. Por consiguiente, se realizó un rastreo intencional estratégico, en este caso, se localizó únicamente a mujeres afrodescendientes graduadas de la Carrera de Comunicación.

A continuación, se presenta una tabla que contiene información esencial para la investigación, recolectada en las entrevistas realizadas en una semana del 31 de mayo al 5 de junio, en la Tabla 1 se detallan las mujeres entrevistadas.

Tabla 1*Datos de las mujeres afrodescendientes entrevistadas*

Nombre	Edad	Nivel de formación	Título profesional	Centro de estudios (educación superior)	Actividad actual
Alexandra León	30 años	Tercer Nivel	Licenciada en Comunicación Social	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Investigadora internacional cultural Pertenece a la red de investigadoras Afro Latinoamericanas y del Caribe
Mishell Mantuano	26 años	Tercer Nivel	Licenciada en Comunicación Social Maestría en estudios de género.	Universidad Politécnica Salesiana (UPS) Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	Estudia maestría en estudios de género. Colabora con la revista feminista “La periódica”
Génesis Anangonó	26 años	Cuarto Nivel	Licenciada en periodismo Maestría en género y comunicación.	Universidad de las Américas (UDLA) Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)	Docente de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi (UINPIAW)

					de la carrera de Comunicación Comunitaria investigadora del Centro de Estudios de África y Afroamérica
Alba Espinoza	40 años	Tercer Nivel	Licenciada en Comunicación Social	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	Actualmente estudia una segunda carrera en la Universidad Amawtay Wasi (UAW)
Naomi Chalá	28 años	Tercer Nivel	Licenciada en Comunicación Organizacional y relaciones públicas.	Universidad San Francisco de Quito (USFQ)	Trabaja en la organización Ipas Latinoamérica y el Caribe.

Nota. Información de las mujeres entrevistadas, Adaptado de las entrevistas realizadas, Mashely Rondal, 2024, entrevistas.

Adaptada con permiso de las entrevistadas.

La información presentada, muestra el acceso a educación de forma resumida. Asimismo, se puede identificar la inserción al ámbito laboral después de graduarse, esta información se obtuvo mediante las entrevistas realizadas.

Para la aplicación de la entrevista se consideraron tres secciones en el cuestionario que conforma la entrevista:

Preguntas con aspecto personal: En esta sección se buscará obtener datos personales de las mujeres entrevistadas, incluyendo su contexto familiar y social.

Nombres completos

¿En qué año naciste?

¿Dónde naciste?

¿Cómo está organizada tu familia?

¿Dónde resides en la actualidad?

¿Quiénes han sido las personas más influyentes en tu vida y por qué?

¿Cómo ha influido tu comunidad en tu desarrollo personal y profesional?

¿Has enfrentado situaciones de discriminación o prejuicio en tu vida personal por tu condición racial?

Preguntas sobre formación educativa: Antes de abordar el ámbito laboral, es necesario explorar la experiencia académica para contextualizar mejor su carrera profesional.

¿Cómo fue tu acceso a la educación?

Dónde estudiaste (ciudad, universidad)

¿Tuviste apoyo para continuar con tu formación superior?

¿Por qué elegiste la carrera de comunicación para tu formación superior?

¿Qué desafíos enfrentaste durante tu educación superior de tercer y cuarto nivel?

¿Cómo influyó tu identidad afrodescendiente en tu experiencia académica en la Universidad?

Preguntas sobre trayectoria laboral: En esta última sección, se profundizará más, con el fin de conocer la trayectoria profesional, así como los desafíos y oportunidades enfrentados en el campo laboral de la comunicación.

¿Consideras que tu formación académica te preparó para enfrentar los desafíos interseccionales en el ámbito laboral?

Podrías contarnos ¿Cómo fue tu inserción laboral tras graduarte?

¿Qué actividad te encuentras haciendo en la actualidad?

Entrando en este tema de la interseccionalidad ¿Cómo crees que ha influido tu identidad afrodescendiente, tu género y clase social en tus experiencias profesionales y en las oportunidades laborales que has tenido?

¿Cuáles crees que son las principales barreras que enfrentas en el campo laboral de la comunicación como mujer afroecuatoriana? ¿Qué otros factores aparte de la raza, género, educación, clase social crees que inducen a una discriminación laboral?

¿Puedes describir algún momento en el que hayas sentido que estos factores afectaron en tu experiencia laboral?

Has vivido experiencias discriminatorias por tu condición de mujer afro - Podrías comentarnos como manejaste la situación.

Formas parte de alguna red de apoyo para mujeres (si es así solicitar que se detalle)

Pregunta final o de cierre: ¿Qué significa para ti ser una mujer afrodescendiente?

Luego, se transcriben todas las entrevistas realizadas para analizar y examinar detalladamente los relatos obtenidos. Este proceso ayuda a comprender de mejor manera las experiencias de cada mujer afrodescendiente, permitiendo identificar patrones, temas recurrentes, asimismo, la transcripción facilitará la organización y estructuración de las entrevistas obtenidas.

Asimismo, se describirá e interpretará la trayectoria laboral de las mujeres afrodescendientes en el Ecuador, así como las ventajas y desventajas, desafíos específicos que enfrentan en el ámbito laboral con base en la interseccionalidad, considerando temas de género, clase social, raza, entre otros aspectos.

Resultados

A continuación, se presenta el perfil de cada una de las cinco mujeres entrevistadas, así como también se ha organizado un análisis alrededor de seis ejes temáticos: Contexto de vida; Educación Superior en Mujeres Afrodescendientes; Influencia de la discriminación en la elección de carrera; Experiencias laborales y la influencia de estereotipos étnicos; Redes de apoyo y feminismo negro.

Ser mujer afrodescendiente y negra

Con base en las resistencias, las luchas sociales, una sociedad racista y un sistema de opresión, las entrevistadas definen lo que para ellas significa ser una mujer afrodescendiente o negra.

Alexandra León: Es oriunda de un territorio ancestral del Valle del Chota en la sierra norte del Ecuador. Actualmente tiene 30 años. Graduada de la Universidad Politécnica Salesiana con mención en desarrollo. Investigadora internacional cultural, se dedica a temas de investigación fronteriza, pertenece a la red de investigadora afro latinoamericanas y del Caribe, el cual, está vinculado a la Cátedra de Estudios Afro-Andinos; fue convocada para trabajar en un proyecto de antirracismo y deporte en el Independiente del Valle. Hace un año y medio obtuvo una propuesta de la productora internación Al Jazeera de AJ+ en Ecuador.

Mishell Mantuano: Nació en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, actualmente tiene 26 años y reside en la ciudad de Quito. Graduada de la Universidad Politécnica Salesiana con mención en periodismo. Actualmente, colabora con la revista feminista “La periódica” y se encuentra estudiando la maestría de estudios de género en FLACSO Ecuador y colaborando de vez en cuando con algunos medios de comunicación

Génesis Anangón: Nació en la ciudad de Quito, actualmente tiene 26 años. Graduada de la Universidad de las Américas en periodismo. Docente de la Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi de la carrera de Comunicación Comunitaria y además investigadora del Centro de Estudios de África y Afroamérica de la misma institución

Alba Espinoza: Nació en la ciudad de Quito en la parroquia de Santa Prisca, actualmente tiene 40 años. Graduada de la Universidad Central del Ecuador, actualmente se encuentra estudiando su segunda carrera en lengua y cultura y la Universidad Amawtay Wasi

Naomi Chalá: Nació en la ciudad de Quito, actualmente tiene 28 años. Graduada de la Universidad San Francisco de Quito en Comunicación organizacional y relaciones públicas. Actualmente trabaja en la organización IPAS Latinoamérica y el Caribe manejando todo el contenido que se publica en sus canales, esta es una organización que promueve los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y el acceso al aborto.

En la Tabla 2 se recopiló las opiniones de las mujeres entrevistadas, con el fin de conocer lo que para ellas significa ser una mujer afrodescendiente y negra.

Tabla 2

Significado de ser mujer afrodescendiente y negra

Pregunta	Alexandra León	Mishell Mantuano	Génesis Anangonó	Alba Espinoza	Naomi Chalá
¿Qué significa para ti ser una mujer afrodescendiente y negra?	Para mí ser una mujer afro es ser fortaleza, sabiduría, alegría, belleza y sobre todo eso este carácter de enfrentar la vida desde esta dimensión tan sensitiva, Que somos mujeres muy sensibles y eso hace que nosotros siempre estemos problematizando las	Para mí significa resistencia, reivindicación, que son como resiliencia, que son como palabras claves con las que describiría (Mishell Mantuano, 2024)	Para mí ser mujer negra, creo que tiene que ver justo también con el reconocimiento de esa herencia ancestral, de esos conocimientos, de sus legados ancestrales de las mujeres que construyen también ese linaje (Génesis Anangonó, 2024)	Ser mujer afrodescendiente es complejo, es un privilegio también, habitar un cuerpo negro es tener toda una carga histórica en la espalda [...] es reconocerte y saber que no estás solo que detrás de ti está a tu mamá que también enfrentó problemas,	Para mí, ser mujer afrodescendiente es resistir y como lo dice Marielle Franco, es resistir todo el tiempo no hay descanso (Naomi Chalá, 2024)

	cosas porque ya hemos encarado la violencia viva, la maldad viva y creemos que hay otras alternativas como para crear entonces es como mujer afro me defino como una mujer, fuerte valiente, sensible, humana y que siempre está como en esta predisposición de contribuir. (Alexandra León, 2024)			discriminación, exclusión y que está tu abuela y que detrás de ellas hay un montón de mujeres negras que te transmitieron a ti lo que ahora eres (Alba Espinoza, 2024)	
--	---	--	--	---	--

Nota. Identidad afrodescendiente y negra, Adaptado de las entrevistas realizadas, Mashely Rondal, 2024, entrevistas. Adaptada con permiso de las entrevistadas.

Ancladas a la memoria de sus ancestros y a la sabiduría de estos, la identidad de estas mujeres trasciende la feminidad. La resistencia y reivindicación han sido factores elementales en la formación de esta identidad de cada una de las mujeres entrevistadas, quienes se sienten orgullosas de sus orígenes, cultura y legado.

Contexto de vida

Las entrevistas realizadas revelaron que todas las entrevistadas residen en la ciudad de Quito por razones laborales o académicas. Además, la organización de sus familias nucleares varía: en dos casos, los padres han fallecido; en otros dos casos, los padres están divorciados; y en un caso, la estructura familiar es la típica. Asimismo, la mayoría tienen hermanos o hermanas.

Alexandra, cuenta que su familia está organizada por 8 integrantes, cinco hermanos (cuatro mujeres y un varón), su mamá, y sus dos sobrinos; su papá falleció hace 16 años, para ella su madre y su colectivo son de quienes siempre ha sentido apoyo. Asimismo, la familia de Mishell se encuentra conformada por su mamá y sus hermanos, su papá falleció cuando ella tenía 6 años. Menciona que siempre estuvo influida por las mujeres de la familia, su madre y su abuela, quienes no pudieron culminar el colegio ni acceder a la educación superior.

La familia nuclear de Génesis está compuesta de su padre, madre, hermana y hermanos, mencionó que su familia es interracial pues está compuesta de un padre afrodescendiente negro y una madre mestiza. Ella menciona que las personas que más influyen en su vida son su familia nuclear con quienes vive y convive, en esto, alude que su padre se identifica con las corrientes izquierdistas del cual tuvo gran influencia, asimismo, su madre siempre estuvo vinculada con cuestiones de la dignificación de la vida y con el reconocimiento de las mujeres empobrecidas,

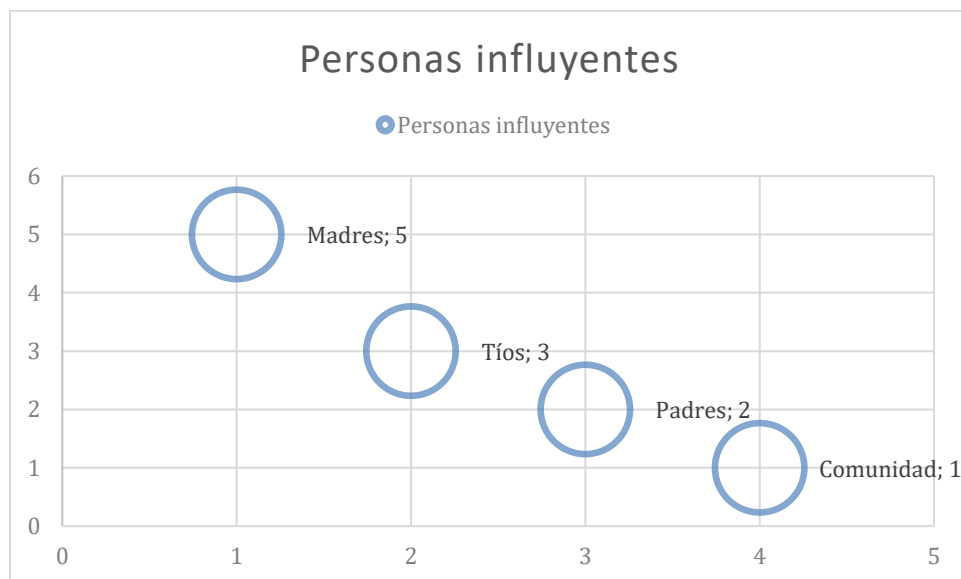
racializadas, por esta razón es su mayor inspiración porque ella siempre le inculco todas estas cuestiones.

Para Alba sus padres se divorciaron cuando ella tenía 16 años, en el tema educativo su papá siempre le apoyó, laboralmente siempre recibió apoyo e influencia de su padre y madre quienes han sido personas muy trabajadoras. Asimismo, los padres de Naomi están divorciados, tiene cuatro hermanos de los cuales dos son solo parte de su padre, además, tiene dos sobrinos. Su mamá es la persona nuclear en la que se apoya y su tío quien ha marcado una figura paterna y un impulso para culminar su carrera universitaria.

La figura 3 muestra cómo las madres han asumido un papel principal como influencias en la vida de sus hijas.

Figura 3

Personas influyentes en las mujeres entrevistadas



Nota. Representación de las personas influyentes en la vida de las mujeres entrevistadas, Adaptación de entrevistas, Mashely Rondal, 2024, entrevistas. Adaptada con permiso de las entrevistadas.

Estas madres, que han sido víctimas de abusos y diversas formas de discriminación, así como de la falta de oportunidades, por esta razón, buscan cambiar esta realidad en las futuras generaciones

Educación Superior en Mujeres Afrodescendientes

Según las cifras mostradas antes, se alude que las personas afrodescendientes enfrentar varias dificultades al momento de adentrarse en el ámbito educativo. Tres de las entrevistas comentan que accedieron a la educación con una beca, Alexandra era deportista de élite, la seleccionó por la provincia de Chimborazo y participó en los Panamericanos por Ecuador, por eso llegó la oportunidad de becarse en la Salesiana, menciona que de su casa fue la primera en tener una educación de tercer nivel y que sus padres siempre la apoyaron, pero antes de obtener esta beca tenía un plan de vida establecido, que era salir de la escuela y ayudar a su mamá.

Por otra parte, Mishell señaló que, por sus condiciones materiales y económicas, no tenía muchas posibilidades de lograr ingresar a la universidad, sin embargo, meses después de graduarse, postuló y ganó una beca de excelencia académica en la Universidad Politécnica Salesiana, ante estas desigualdades estructurales y problemas en acceder a la educación, ella siempre tuvo mucho apoyo por parte de su familia.

Naomi cuenta que ella obtuvo un cupo en la Senescyt para la carrera de Ingeniería Química en la Universidad Central del Ecuador, sin embargo, el decano mencionó que las mujeres no estudiaban esa carrera y que una mujer negra no iba a ser la primera que estudiase en su carrera.

Pero se entera de las becas étnicas que ofertaba la Universidad San Francisco de Quito, pero, como no formaba parte del listado de organizaciones que enviaban, logra pactar con el director de programas de becas donde consigue entrar con una beca de asistencia financiera en la que tenía el 80% de becas y el 20% con un préstamo estudiantil que actualmente paga.

Por otra parte, Alba accedió a la Universidad Central del Ecuador, menciona que la carrera no era muy demandada a diferencia de otras carreras como: medicina, derecho, filosofía, administración de empresas y economía, por lo cual, la fila para inscribirse no era muy larga. Génesis menciona que con el apoyo de sus padres entró en la Universidad de las Américas.

Influencia de la discriminación en la elección de carrera

La mayoría de las entrevistadas han sufrido y enfrentado situaciones de discriminación. Alexandra comenta que ella empezó a entender lo que era el racismo por como ella veía que las personas trataban a sus padres en la ciudad de Quito, ella no entendía por las personas eran tan agresivas con las corporalidades negras, asimismo, indica que “a mí solo se me discrimina por ser mujer a mí se me discrimina por ser negra y por ser pobre” (2024)

Por eso entra a la carrera de comunicación asegurando que la gente desconoce y se quedan con narrativas equivocadas, esta carrera le ha permitido leer la imagen, lo que no se cuenta, lo que se oculta, lo que se oculta, quién cuenta las cosas, cómo se lo cuenta, quién usa o desusa cierta información y con qué intencionalidad se lo hace.

Por su parte Mishell menciona que la discriminación se da por un problema estructural que es sistemático con base en una doctrina de superioridad racial en la que cualquier grupo que se encuentre dentro de la categorización de racialización, no solo sufre discriminación sino una serie

de violaciones de sus derechos; la razón por la que estudio periodismo es para romper esas narrativas.

Asimismo, Génesis indica que el racismo es algo que está bastante marcado en las poblaciones afrodescendientes, indígenas y poblaciones racializadas, “porque claro, no se supone que las personas negras ocupemos un algunos espacios y muchos menos que se nos considere como que similares a las otras” (2024). Desde pequeña siempre fue muy curiosa y a través de la carrera logró narrar cosas relevantes.

Alba, comenta que cuando ella fue al jardín de infantes las niñas no jugaban con ella por ser negra, le decían cosas como “es que tú eres negra deberías decirle a tu mama que te bañe en leche así te haces blanca como nosotras y ahí si jugamos contigo” o “es que Diosito les dejo en el horno porque no los quiso y por eso se quemaron y son negros”.

En el caso de Naomi considera que en la vida cotidiana no ha sufrido discriminación, ha enfrentado en instituciones académicas como racismo institucionalizado; estudio comunicación, ya que, por sus tías y abuela paterna, fundaron la Coordinadora Nacional de Mujeres Negras, está vinculada a organizaciones sociales.

A través de los acontecimientos relatados se puede evidenciar que las personas afrodescendientes han sido vistas de manera inferior por ciertas características o factores evidenciando lo que autores como Rodríguez (2004) mencionan.

Experiencias laborales y la influencia de estereotipos étnicos

Todas las entrevistadas se insertaron en el campo laboral de diferentes maneras, Alexandra al principio comenzó a realizar videos que involucraban a su comunidad del Valle del Chota, lo realizó con el dinero que le apoyaba su mamá, esto se convirtió en una puerta de oportunidades,

ya que, empezó a recibir mensajes de productoras que hablaban de temas de investigación cultural afrodescendiente, sin embargo, también postulo varias veces en otros lugares de los cuales no obtuvo repuesta.

Tras escribir y escribir Mishell logró adentrarse en el mundo laboral, mediante un artículo sobre los aportes de las mujeres negras en la construcción de las naciones, el cual lo envió a la “Revista Crisis”, desde ahí empezó a ser reconocida por su trabajo, ha colaborado con la revista la periódica, periodistas sin cadenas, medios internacionales como L'antidiplomatico, trabajó en Wambra Medio Comunitario y sigue trabajando en las líneas de la investigación, derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos, extractivismo, criminalización, violencia estatal, motines en las cárceles, con poblaciones indígenas, mujeres e infancias.

Génesis cuenta que empezó a trabajar antes de graduarse, considera que le ha ido mucho mejor a nivel regional con medios de comunicación alternativos independientes. Estuvo en Wambra Medio Comunitario y realizó varias actividades como freelance. Alba, al realizar sus prácticas profesionales por contacto, lo hizo en una unidad adscrita al Ministerio de Justicia, donde empezó como asistente de comunicación, pasó a ser analista de comunicación y fue directora de comunicación.

En el caso de Naomi menciona que estudiar en la Universidad San Francisco hizo que sea un poco más sencillo insertarse en el mundo laboral, ya que, el networking ayuda a hacer conexiones; su primer trabajo fue en gestión de medios de una productora independiente, después por medio de una amiga fue directora de comunicaciones en una constructora, sin embargo, por cuestiones de pandemia la constructora quebró y la despidieron, ella continuó haciendo consultorías y tiempo después la organización Chicas Poderosas la contrató para realizar gestión de redes.

La mayoría de las entrevistadas consideraron que su condición étnica racial fue el factor que más influyó negativamente en el ámbito laboral evidenciando lo que Bello y Rangel (2002) aluden. Alexandra menciona que, aunque se puede marear al sistema, no garantiza que quedes expuesta a que por el tema de clase te paguen menos, o que se considere que tu presencia amerita a tener un cargo menor “puede ser por tu clase, por tu raza y por tu género, por ser mujer por ser pobre y por ser negra” (2024). Así mismo, señala que en sus primeras entrevistas de trabajo la primera pregunta que le hacían era si podía bajar su cabello, si tenía problemas como con maquillarse un poco más, buscando blanquear su estética.

En los espacios laborales no presencié un racismo verbal sino simbólicamente, en algún punto la despidieron por una queja formal y luego se contrató a una mujer mestiza, también trabajó en una institución pública militar, donde, al terminar su contrato, sufrió un episodio de acoso, recibiendo un mensaje de un coronel que le proponía que fuese su amante y que si lo hacía ella no perdería el trabajo.

Menciona se sintió tan violentada por el tema de hipersexualización “tú lo que quieres es que te respeten y que te respeten por lo que tú eres un ser humano, como mujer, como persona, como trabajadora no que te reduzcan a que estás bonita, estas bella, tienes un cuerpo” (2024).

Por su parte Mishell menciona que recibió algunos rechazos en algunas entrevistas de trabajo en las cuales le preguntaban si podía hacerse algo con el cabello aludiendo una “mejor presencia”. En una situación escribió un artículo de opinión que hablaba sobre la burla u objetivación de las mujeres afrodescendientes en la que, si bien recibió comentarios positivos, encontró varios con un contenido grosero, discriminador, barbárico.

Asimismo, recuerda cuando realizó una cobertura en vivo en la que cubría las elecciones y empezó a escuchar gritos, insultos racistas y le afectó tanto que tuvo que detener la cobertura por qué no supo cómo reaccionar. Menciona que aparte de la raza, el género, hay más factores que las interseccionan como la orientación sexual, la clase, neuro divergencia y su situación geográfica.

Génesis indica que ha sentido una descalificación de su trabajo “esto es lógica de inferiorización y descalificación del trabajo que hacen las mujeres y que mayoritariamente ocurre con las mujeres indígenas, las mujeres negras, las mujeres racializadas porque no se supone que estemos en esos espacios” (2024). Indica que en algunos espacios se utiliza a las personas racializadas como floreros para cubrir la cuota racial. Insinúa que puedes tener las mejores credenciales, pero si no cumples con ciertos estándares, no tienes recomendaciones, no hay la posibilidad de adentrarse al mundo laboral.

Alba indica que su condición étnico racial influyó en el ámbito laboral en el cual sufrió acoso desde la hipersexualización. En una reunión en la Secretaría Nacional de Comunicación (SECOM) alguien tomó una foto de su trasero y por medio de WhatsApp envió al grupo de comunicadores con un comentario que decía “por eso yo digo que a mí me encanta el chocolate”, esta persona se disculpó por equivocarse de chat, pero nunca por haber fotografiado parte de su cuerpo.

Señala que se sintió abusada y aunque sabía que no era su culpa sintió una sensación de culpabilidad y empezó a cuestionar su existencia. Alba recuerda más momentos en los que sufrió racismo ligados a su presencia en los que “no encaja en el concepto de negritud, la buena presencia para el blanco mestizo tiene que ver con que seas como blanco rubio entre más blanquito” (2024)

A diferencia de las demás, Naomi no sintió estos rezagos en su vida profesional, ya que, alude que las organizaciones sociales son un espacio que están en desconstrucción, en ellos se buscan personas que tengan enfoque en derechos humanos y feministas. Sin embargo, señala que ha tenido amigas que han sido discriminadas por “ser afrodescendiente y verte como un afrodescendiente” (2024), obligadas a alisarse el cabello y tratadas de forma inferior.

Redes de apoyo y feminismo negro

Alexandra comenta que su trabajo ha sido de alguna forma un ejercicio profesional de reparación, gracias a este ha ido hilando una red de mujeres afro para generar lo que ella llama “una fuga de escape a estas problemáticas”, de esta forma, cuenta con una red de mujeres negras profesionales en la que se dan la mano de distintas formas. Por su parte Mishell con Génesis fundaron el podcast antirracista Palabras Negras, el cual, es coordinado y producido por mujeres afrodescendientes para visibilizar desde la dignidad otras narrativas e historias del pueblo afroecuatoriano.

Alba fue una de las fundadoras de un colectivo de mujeres afro, quienes se reunían en la casa comunal de Carapungo, realizaron varias actividades como videos de concientización, recolecciones de comida, conversatorio, entre otros. Naomi por su parte fue la fundadora del colectivo “la Movida Antirracista”, en este se hace un activismo virtual de problemáticas que atacan a las personas afrodescendientes principalmente a las mujeres y personas de la diversidad sexo genérica, este forma parte de una red internacional que está financiada por el gobierno de Estados Unidos.

Mediante la creación de estas redes de apoyo, las mujeres afrodescendientes se apoyan entre sí y exponen las diferentes realidades que viven con base en la articulación de los factores

mencionados por Curiel (2002). Además, con estas redes, se puede observar el trabajo de forma activa que desafía las narrativas dominantes y opresoras en la sociedad, así como menciona Jabardo (2012).

Conclusiones

El enfoque interseccional permite conocer e identificar las distintas barreras o prejuicios a los que se enfrentan. En un contexto de discriminación y desigualdades, podemos identificar diversos factores que nos llevan a comprender qué es la interseccionalidad.

Diversos autores, como Crenshaw (2011), Sánchez (2022), Serrano (2022), Hill Collins y Sirma Bilge (2019), entre otros, han planteado que esta teoría se fundamenta en la discriminación múltiple, basada en factores como la raza, el color de piel, la edad, el idioma, la orientación sexual, la clase social, entre otros factores que interactúan entre sí y generan formas complejas de discriminación, atribuyendo posiciones en una jerarquía social.

En la búsqueda de artículos que respalden la información, se puede notar que hay una escasez considerable de estudios sobre el mercado laboral y las personas afrodescendientes. Esta falta de investigación es aún más acentuada en el caso de las mujeres afrodescendientes y más limitada cuando se trata de comunicadoras. Esta falta de documentación o investigaciones limitó a comparar y validar más los datos obtenidos.

Incluso los datos estadísticos relevantes fueron difíciles de encontrar y analizar, La escasez de datos desglosados por múltiples dimensiones como raza, género y clase social restringe nuestra comprensión de las experiencias de discriminación interseccional. Además, los pocos datos disponibles a menudo carecen de la profundidad necesaria para captar las complejas interacciones entre diferentes formas de opresión.

La metodología utilizada para esta investigación, en la cual se consideró un enfoque cualitativo mediante entrevistas semiestructuradas y el soporte teórico encontrado, permiten afirmar que las mujeres afrodescendientes han vivido como grupos vulnerables dentro de la sociedad desde su infancia. Desde pequeñas, han sufrido episodios de discriminación debido a su color de piel, una situación que con el tiempo no ha mejorado. Al crecer, estos episodios no solo perduran, sino que ocurren con mayor frecuencia, afectando de manera negativa su desarrollo personal y profesional.

El sistema estructural y la sociedad han limitado a las personas afrodescendientes en el ejercicio de sus derechos y en el acceso a sus necesidades básicas. Las estadísticas proporcionadas en un inicio muestran que solo una pequeña parte de la población afrodescendientes accede a la educación, la cual se considera una herramienta fundamental para transformar las realidades de pobreza en las que viven. Además, el acceso a la educación superior es aún más reducido, dando paso a las distintas desigualdades presenciadas en el país.

En el ámbito profesional y laboral, durante la investigación y las entrevistas encontramos que las mujeres afrodescendientes son asociadas con ciertos estereotipos que las relegan a trabajos domésticos o prostitución, la cual, está relacionada con la hipersexualización que han sufrido. Asimismo, se puede observar que estas mujeres enfrentan tasas elevadas de desempleo y cuando están empleadas, a menudo ocupan puestos en trabajos informales con baja remuneración, sin acceso a seguridad social, entre otras precariedades.

En las barreras existentes que enfrentan las mujeres afrodescendientes al adentrarse en el ámbito laboral de la comunicación, en un principio se puede hablar de su condición étnico-racial, que en distintos lugares se considera más que su carpeta profesional; además, encontramos la sobrevaloración de su hoja de vida. Otra dificultad para las mujeres afrodescendientes muy

marcada es su cabello, que en distintas entrevistas les han pedido que se lo recojan, alisen o realicen cambios.

Temas como la hipersexualización, racismo, la inferiorización y descalificación de su trabajo, estos y otras más, son situaciones a las que las mujeres afrodescendientes se enfrentan a diario. Es importante destacar que estas experiencias no son iguales para todas; esto depende en gran medida del contexto en el que nacen, crecen y viven.

Por esta razón, los distintos colectivos, organizaciones y las marchas realizadas tienen como base la resistencia a un sistema de opresión y a una sociedad excluyente. Esta resistencia no es solo una respuesta a las injusticias, sino que está profundamente ligada a la memoria y las luchas de sus ancestros, quienes buscaban una vida mejor para ellos. La historia de estos pueblos está marcada por una lucha constante contra la marginación, discriminación, opresión y la deshumanización

Con base en la carencia de información, los resultados obtenidos, la investigación realizada y en una sociedad donde el racismo está profundamente arraigado, se considera fundamental reconocer y abordar temas que visibilicen y analicen a profundidad las realidades de los distintos grupos vulnerados, pero no basta con hablarlas; es crucial aplicarlas, ya que al conocer y reconocer la historia y vida de otras personas, se puede concientizar las narrativas implantadas y creadas, buscando una mayor equidad e inclusión no solo en el mercado laboral, sino en los distintos ámbitos sociales existentes.

Referencias Bibliográficas:

- Aitor Montero. (2022, July 19). *Superando un doble obstáculo: la realidad de las mujeres afrodescendientes*.
- Andrés, L. (2017). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de Investigación*, 11, 51. <https://doi.org/10.26807/ant.v0i11.88>
- Awid. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de Las Mujeres y Cambio Económico*, 9.
- Bello, Á., & Rangel, M. (2002). La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe. *Revista de La CEPAL*, 2002(76). <https://doi.org/10.18356/61fc0d54-es>
- Cervantes Anangón, M. S., & Tuaza Castro, L. A. (2021). Racismo y universidades en el Ecuador. *Universidades*, 72(87), 35–50. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.87.522>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2019). *Interseccionalidad*. Morata.
- Crenshaw, K. (2011). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *Framing Intersectionality: Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*. <https://doi.org/10.3917/drs1.108.0465>
- Del Rio, O. (2011). El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación. *La Investigación En Comunicación. Métodos y Técnicas En La Era Digital*. http://www.researchgate.net/publication/254862831_EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_ETAPAS_Y_PLANIFICACION?enrichId=rgreq-158e1216-ca6e-4965-a298-

8293ba7af5f9&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI1NDg2MjgzMTtBUzo5OTU2NzMxMTc4NjAwOUAxNDAwNzUwMTA1OTgz&el=1_x_2

Ethan Jonhson, & John Antón. (2020). *Educación, negritud y nación: políticas de inclusión educativa para afrodescendientes en Ecuador* (1st ed.).

Granada Angulo, L. (2017). Discriminaciones interseccionales: percepciones de mujeres afrodescendientes en espacios de Educación Superior en Bogotá. *Feminismo/s*, 29. <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.08>

Granja Escobar, L. C. (2021). Inclusión social de la población estudiantil afrodescendiente: Experiencia de un colectivo de estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i2.35909>

INEC. (2022). *Resultados Nacionales Definitivos*.

INEC. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), junio 2023*.

Jabardo, M. (2012). Introducción. Construyendo puentes: en diálogo desde / con el feminismo negro. In *Feminismos negros: una antología*.

Jesús Rodríguez Zepeda. (2004). *¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN Y CÓMO COMBATIRLA?* (2nd ed.).

López S, V. J. S. J. (2022). Interseccionalidad: La discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de La Historia de Las Relaciones Laborales y de La Política Social*, 14.

Ministerio de Educación. (2023). Estadística-Educativa_Volumen-4. *ESTADÍSTICA EDUCATIVA*, 4, 9–59.

- Molano De La Roche, M., Valencia Estupiñán, A. M., & Apraez Pulido, M. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Semillas Del Saber*, 1(1).
- Ochy Curiel. (2002). Identidades esencialistas o construcción de identidades política: el dilema de las feministas negras. *Otras Miradas*, 2(2).
- ONU Mujeres Ecuador. (2023). *MUJERES AFROECUATORIANAS | Perfil de País Según la Igualdad de Género*.
- Rodríguez, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* CONAPRED.
- Segato, R. L. (2010). Los cauces profundos de la raza latinoamericana: Una relectura del mestizaje. *Crítica y Emancipación*, II (3).
- Soler, P. (2011). La investigación cualitativa. Un enfoque integrador. In *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*.
- Thomas III, J., & Lewis, E. (2021). «Me Gritaron Negra»: Surgimiento y desarrollo del Movimiento de Mujeres Afrodescendientes en el Perú (1980-2015). *Investigaciones Sociales*, 44. <https://doi.org/10.15381/is.v0i44.19567>
- Torres Falcón, M. (2005). Género y discriminación. *El Cotidiano*, 134.

Anexos

Cartas de Autorización

Mashely Rondal

1727459859

Quito, Ecuador

valejandrondal@gmail.com

Quito, 09 de septiembre de 2024

Mishell Mantuano

Quito, Ecuador

Estimada,

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para utilizar la información proporcionada en la entrevista realizada el 02 de junio de 2024, en el marco de mi trabajo de titulación titulado **"INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR"**, que presento para la obtención del título de Comunicación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Le aseguro que la información será utilizada exclusivamente con fines académicos y será manejada con total confidencialidad.

Por favor, confirme su autorización firmando este documento. Agradezco su colaboración en este proyecto.

Autorización:

He leído y comprendido el contenido de esta carta. Autorizo el uso de la información proporcionada en la entrevista.



Firma del entrevistado/a:

Nombres completos: Katherin Mishell Mantuano Cabezas
C. I: 2300436082

Mashely Rondal

1727459859

Quito, Ecuador

valejandraronchal@gmail.com

Quito, 09 de septiembre de 2024

Génesis Anangón

Quito, Ecuador

Estimada,

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para utilizar la información proporcionada en la entrevista realizada el 04 de junio de 2024, en el marco de mi trabajo de titulación titulado **"INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR"**, que presento para la obtención del título de Comunicación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Le aseguro que la información será utilizada exclusivamente con fines académicos y será manejada con total confidencialidad.

Por favor, confirme su autorización firmando este documento. Agradezco su colaboración en este proyecto.

Autorización:

He leído y comprendido el contenido de esta carta. Autorizo el uso de la información proporcionada en la entrevista.



Firma manuscrita de Génesis Estefanía Anangón Chailaco

Firma del entrevistado/a:

Nombres completos: Génesis Estefanía Anangón Chailaco

C. I: 1725170292

Mashely Rondal

1727459859

Quito, Ecuador

valejandrondal@gmail.com

Quito, 09 de septiembre de 2024

Naomi Chalá

Quito, Ecuador

Estimada,

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para utilizar la información proporcionada en la entrevista realizada el 05 de junio de 2024, en el marco de mi trabajo de titulación titulado **"INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR"**, que presento para la obtención del título de Comunicación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Le aseguro que la información será utilizada exclusivamente con fines académicos y será manejada con total confidencialidad.

Por favor, confirme su autorización firmando este documento. Agradezco su colaboración en este proyecto.

Autorización:

He leído y comprendido el contenido de esta carta. Autorizo el uso de la información proporcionada en la entrevista.



Firma del entrevistado/a:

Nombres completos: Joselyn Naomi Chalá Minda

C. I: 1724188121

Mashely Rondal

1727459859

Quito, Ecuador

valejandrarondal@gmail.com

Quito, 09 de septiembre de 2024

Alexandra León

Quito, Ecuador

Estimada,

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para utilizar la información proporcionada en la entrevista realizada el 31 de mayo de 2024, en el marco de mi trabajo de titulación titulado **"INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR"**, que presento para la obtención del título de Comunicación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Le aseguro que la información será utilizada exclusivamente con fines académicos y será manejada con total confidencialidad.

Por favor, confirme su autorización firmando este documento. Agradezco su colaboración en este proyecto.

Autorización:

He leído y comprendido el contenido de esta carta. Autorizo el uso de la información proporcionada en la entrevista.



Firma del entrevistado/a:

Nombres completos: Alexandra Natali León Bernardo
C. I: 0604331561

Mashely Rondal

1727459859

Quito, Ecuador

valejandrondal@gmail.com

Quito, 09 de septiembre de 2024

Alba Espinoza

Quito, Ecuador

Estimada,

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para utilizar la información proporcionada en la entrevista realizada el 04 de junio de 2024, en el marco de mi trabajo de titulación titulado **"INTERSECCIONALIDAD Y MUJERES AFRODESCENDIENTES: DESAFÍOS EN EL CAMPO LABORAL DEL ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN EN QUITO, ECUADOR"**, que presento para la obtención del título de Comunicación en la Universidad Politécnica Salesiana.

Le aseguro que la información será utilizada exclusivamente con fines académicos y será manejada con total confidencialidad.

Por favor, confirme su autorización firmando este documento. Agradezco su colaboración en este proyecto.

Autorización:

He leído y comprendido el contenido de esta carta. Autorizo el uso de la información proporcionada en la entrevista.

Alba Espinoza Rodríguez

Firma del entrevistado/a:

Nombres completos: Alba María Espinoza Rodríguez

C.I: 1718418476