



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABI

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DE TITULO
DE ABOGADO**

Título:

“Violencia de género en área laboral de empresas públicas de Manta 2022”

Autor:

Menéndez Moreira Shirley Mariel

Tutor:

Dra. Heidi Hidalgo Angulo, PhD.

Facultad de Ciencia Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Derecho

Lugar y Fecha:

Manta, 25 de junio del 2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de Derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **MENEDEZ MOREIRA SHIRLEY MARIEL**, legalmente matriculada en la carrera de Derecho, período académico 2023(2)-2024(1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es **"VIOLENCIA DE GÉNERO EN ÁREA LABORAL DE EMPRESAS PÚBLICAS DE MANTA 2022"**

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

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

Lugar, 18 de junio de 2024

Lo certifico

Dra. HIDALGO ÁNGULO HEIDI, PhD.
Docente Tutora
Área: Laboral

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

Declaración de Autoría

El trabajo de grado denominado "Violencia de género en el área laboral de empresas públicas de Manta 2022", ha sido elaborada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención.



Menéndez Moreira Shirley Mariel

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Título de la investigación:

“Violencia de género en área laboral de empresas públicas de Manta 2022”

Sometida a consideración del tribunal de revisión y sustentación como requisito previo a la obtención del título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DEL ECUADOR

Como miembros del tribunal de Revisión y Evaluación del trabajo de titulación presentado por la señorita Menéndez Moreira Shirley Mariel, estudiante de la carrera de Derecho de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en el cantón Manta, certificamos que esta investigación ha sido revisada y cumple con los requisitos formales y académicos establecidos por la ley y la universidad. Por lo tanto, consideramos que está lista para ser firmada y evaluada para continuar con los demás procedimientos requeridos.

Miembro del tribunal de revisión

Miembro del tribunal de revisión

Miembro del tribunal de revisión

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo apoyo constante me ha enseñado el valor del esfuerzo y la perseverancia. Este logro no habría sido posible sin su sacrificio y dedicación.

A mis hermanos, por ser siempre una fuente de motivación y por confiar en mí en todo momento.

A Jorge mi esposo, sin tu ánimo y tus palabras de aliento, este viaje habría sido mucho más difícil.

Menéndez Moreira Shirley Mariel

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi directora de tesis Dra. Heidi Hidalgo, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de esta investigación. Su experiencia y conocimiento han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

A mis profesores y compañeros de la Carrera de Derecho, quienes me han brindado su apoyo y compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación académica. Sus contribuciones han sido esenciales para mi crecimiento profesional y personal.

A mis padres, Henry y Mariela, por su amor incondicional, comprensión y sacrificios a lo largo de mi vida académica. A mis hermanos Ney y Víctor junto a mi esposo Jorge, gracias por creer en mí y por ser mi mayor fuente de inspiración.

A todos, muchas gracias.

Menéndez Moreira Shirley Mariel

Tabla de contenido

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	II
APROBACIÓN DEL TRABAJO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
Introducción	1
Capitulo I. Problematización de la investigación	2
1.1. Justificación de la investigación	2
1.2. Determinación del problema	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivo específico	4
1.4. Variables	4
1.4.1. Dependiente	4
1.4.2. Independiente	4
Capitulo II. Marco metodológico	5
2.1. Tipos de investigación jurídica	5
2.1.1. Dogmático jurídico	5
2.1.2. Doctrinal jurídica	6
2.1.3. Descriptivo jurídico	7
2.1.4. Analítico jurídico	8
2.2. Enfoque y Métodos de investigación jurídica	8
2.3. Técnicas para utilizar en el desarrollo de la investigación	9
2.4. Materiales utilizados	9
2.5. Selección de casos	10

2.6.	Procesamiento de la información	11
	Capitulo III. Marco teórico	13
3.	Marco Teórico	13
3.1.	Violencia de genero	13
3.1.1.	Definición de violencia de género	13
3.2.	Factores que contribuyen a la violencia de género en el ámbito laboral	13
3.2.1.	Desigualdad de poder y jerarquías dentro de la empresa	14
3.2.2.	Falta de conocimiento de la legislación y políticas de la empresa	15
3.3.	Consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral ...	16
3.4.	Medidas de prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral	17
3.4.1.	Implementación de políticas de igualdad y no discriminación	17
3.4.2.	Capacitación y sensibilización	18
3.4.3.	Creación de canales de denuncia	18
3.5.	Rol de los actores implicados en la prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral	19
3.5.1.	Responsabilidad de la empresa y sus directivos	20
	Capitulo IV. Marco Legal	21
4.	Marco Jurídico	21
4.1.	Normas nacionales	21
4.1.1.	Constitución de la República del Ecuador	21
4.1.2.	Código Orgánico Integral Penal	23
4.2.	Convenios internacionales	25

4.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.	25
4.2.2. CONVENIO 190 DE LA OIT PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	25
4.2.3. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).....	26
4.3.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México)	28
4.3.2. La ley 1257 de 2008 (Colombia).....	28
4.3.3. Ley Núm. 14.457/2022 (Brasil)	29
Capítulo V. Hallazgos y resultados de la investigación	30
5. Análisis de los resultados	30
5.1. Entrevistas	30
5.2. Datos estadísticos o referenciales de índices del trabajo de la mujer en el Ecuador.....	34
5.3. Análisis crítico científico de la investigación.	35
6. Conclusiones	37
7. Recomendaciones	38
8. Bibliografía	39
9. Anexos	40

RESUMEN

El estudio sobre la violencia de género en área laboral de empresas públicas de Manta 2022, se llevó a cabo un estudio mixto en Manta para analizar la violencia de género en empresas públicas. El estudio se enfocó en identificar la magnitud, causas y consecuencias de este fenómeno, a menudo silenciado. Se examinó el marco legal ecuatoriano, se revisó literatura académica, se recopilaron datos estadísticos y se realizaron entrevistas a expertos y víctimas de violencia. Los resultados revelaron que el acoso sexual, físico y psicológico son las formas más comunes de violencia de género, frecuentemente normalizadas. Factores como la discriminación laboral, la falta de conocimiento y la tolerancia a comportamientos sexistas contribuyen a esta problemática. La violencia de género impacta negativamente la salud y el bienestar de las víctimas, manifestándose en problemas físicos y mentales. Aunque existen normativas y políticas para prevenirla, su aplicación efectiva sigue siendo un desafío, requiriendo un mayor compromiso de las empresas para implementar protocolos de prevención, capacitación y apoyo a las víctimas. La promoción de una cultura laboral respetuosa y libre de violencia es fundamental para abordar este problema.

Palabras clave: Violencia de género, laboral, empresas públicas, acoso, consecuencias

ABSTRACT

The study on gender violence in the workplace of public companies in Manta 2022, a mixed study was carried out in Manta to analyze gender violence in public companies. The study focused on identifying the magnitude, causes and consequences of this often silenced phenomenon. The Ecuadorian legal framework was examined, academic literature was reviewed, statistical data was collected, and interviews were conducted with experts and victims of violence. The results revealed that sexual, physical and psychological harassment are the most common forms of gender violence, frequently normalized. Factors such as workplace discrimination, lack of knowledge and tolerance of sexist behavior contribute to this problem. Gender violence negatively impacts the health and well-being of victims, manifesting itself in physical and mental problems. Although there are regulations and policies to prevent it, their effective application remains a challenge, requiring a greater commitment from companies to implement prevention protocols, training and support for victims. Promoting a respectful and violence-free work culture is essential to addressing this problem.

Keywords: Gender violence, workplace, public companies, harassment, consequences

Introducción

La violencia de género en el ámbito laboral constituye una problemática persistente y alarmante que afecta a numerosas personas, especialmente mujeres y personas no binarias. Esta forma de discriminación y violación de los derechos humanos no solo perjudica a las víctimas individuales, sino que también socava la productividad y el bienestar de las empresas y la sociedad en su conjunto (Cruz Arroyo & Casique, 2020).

En el contexto de las empresas públicas de Manta en el año 2022, esta investigación se propone analizar y comprender la magnitud y las causas de la violencia de género en el área laboral. Se busca visibilizar este fenómeno a menudo silenciado, identificando los factores que lo propician y sus consecuencias para las víctimas

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de abordar la violencia de género como un problema estructural que requiere soluciones integrales. A través del análisis de las causas y manifestaciones de la violencia de género en empresas públicas, se busca generar conocimiento que contribuya a la formulación de políticas y estrategias efectivas para prevenir, atender y erradicar esta problemática.

Este estudio emplea una metodología mixta que integra enfoques cuantitativos y cualitativos para examinar a fondo la violencia de género en empresas públicas de Manta. Se analizará el marco legal ecuatoriano concerniente a la violencia de género y los derechos laborales, se revisará la literatura académica y jurisprudencial relevante, se recopilarán datos estadísticos sobre la prevalencia de la violencia en dichas empresas o nivel de Manta y se interpretarán los resultados para formular conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Problemática de la investigación

1.1. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en determinar la problemática que afecta a muchas personas dentro del área laboral, la cual es la violencia de género, que se establece como una discriminación y violación a los derechos humanos. Es de suma importancia realizar esta investigación para visibilizar la magnitud y los factores o causas que tiene esta violencia de género y como afecta al área laboral en la ciudad de Manta.

El Art. 326 numeral 6 de la Constitución del Ecuador menciona que todas las personas tienen el derecho de trabajar en un ambiente seguro, el cual se encuentre libre de violencia y discriminación y puedan desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio. Por ello es importante analizar la violencia de género en el área laboral de empresas públicas de la ciudad de Manta, puesto que están afectando el ejercicio de estos derechos y perjudica el bienestar laboral y de vida de las personas afectadas (Asamblea Nacional , 2008).

Además son las empresas públicas las encargadas de garantizar que sus actividades se desarrollen en un ambiente laboral seguro para cada trabajador, que no sufra de ningún tipo de violencia dentro de su trabajo. Por ello investigar la violencia de género que se produce dentro de estas instituciones, permitirá identificar los factores y causas de la violencia de género en las empresas y diseñar medidas para prevenir la violencia de género en el área laboral. Es decir el objetivo principal de toda empresa deberá ser promover la igualdad de género y así crear más espacios laborales, equitativos y justos.

1.2. Determinación del problema

La violencia de género representa en la actualidad un grave problema para la humanidad y afecta a todos los países y a millones de personas, sobre todo a mujeres y niñas, aunque nadie está exento de sufrirla.

El objetivo del trabajo de investigación es analizar de qué forma se da la violencia de género en los ámbitos laborales dentro de las empresas públicas de la ciudad de Manta en el espacio 2022, es decir analizar cuáles son las causas por las que se da este tipo de violencia dentro de las áreas laborales y cuáles son las consecuencias que se producen en las personas, además de plantear cuál es su incidencia en los trabajadores y de qué forma afecta también a los sectores, sociales, económicos y culturales.

La violencia de género en el entorno laboral se presenta de dos maneras distintas: el acoso sexual, ampliamente reconocido y estudiado, y el acoso por razón de género, un fenómeno más reciente y menos explorado. Este último, aunque menos visible, es una forma de discriminación y violencia de género que afecta negativamente a las mujeres en el trabajo, perpetuando desigualdades y creando ambientes laborales hostiles.

Asimismo, estos fenómenos poseen, de uno otro modo, repercusión en el ámbito más concreto de la seguridad social, lo que interesa al presente estudio, especialmente por el tratamiento doctrinal y judicial que el acoso laboral viene teniendo al poder ser calificada la contingencia como accidente de trabajo. Para ello se propone investigación bibliográfica y de campo para recopilar información necesaria para el desarrollo de la proyecto de investigación.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar y comprender la magnitud y las causas de la violencia de género en el área laboral de empresas públicas.

1.3.2. Objetivo específico

- Identificar las formas de violencia de género que se presentan en el ámbito laboral de las empresas públicas de la ciudad de Manta.
- Examinar los factores o causas que fomentan la persistencia de la violencia de género en el entorno de trabajo.
- Evaluar el impacto de las consecuencias de la violencia de género en la salud física y mental, así como en el bienestar general de quienes la sufren.
- Analizar la normativa enmarcada en violencia de género y políticas públicas que apliquen.

1.4. Variables

1.4.1. Dependiente

Violencia de género en el área laboral de las empresas públicas

1.4.2. Independiente

Violencia de género

Capítulo II. Marco metodológico

2.1. Tipos de investigación jurídica

2.1.1. Dogmático jurídico

El método de investigación jurídica dogmático se utiliza para investigar el ordenamiento jurídico para saber si está acorde con lo que necesita la sociedad y, de este modo, poder mejorarlo (Martin, 2021, pág. 1).

Se utilizó dentro de la investigación la dogmática jurídica para comprender las leyes correspondiente al Código del Trabajo y el Código Orgánico Integral Penal sobre la violencia de género y los derechos laborales.

La Dogmática Jurídica, se utilizó como disciplina fundamental del Derecho, puesto que ofrece un marco teórico y metodológico sólido para analizar y comprender la magnitud y las causas de la violencia de género en el ámbito laboral de empresas públicas. A través de su enfoque sistemático y riguroso, permitió abordar este fenómeno de manera integral, considerando tanto las normas jurídicas vigentes como los factores sociales, culturales e institucionales que lo propician. A continuación se detalla de forma sirvió esta herramienta dentro el estudio:

- La Dogmática Jurídica permitió delimitar con precisión el objeto de estudio de la investigación, estableciendo una clara distinción entre la violencia de género en general y la que se manifiesta específicamente en el contexto laboral de empresas públicas. Esto es fundamental para enfocar el análisis y evitar generalizaciones o distorsiones.
- Proporciono las herramientas para analizar en profundidad las normas jurídicas que regulan la violencia de género en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional como internacional. Esto incluye leyes, convenios, reglamentos y jurisprudencia, identificando vacíos legales, incongruencias o interpretaciones erróneas que puedan contribuir a la perpetuación de la violencia.
- La Dogmática Jurídica permitio en este estudio realizar una interpretación sistemática y teleológica de las normas jurídicas, considerando su finalidad y contexto social.

- Permite profundizar en la comprensión del fenómeno, identificar diferentes perspectivas y enfoques, y contrastar argumentos.

En definitiva, la Dogmática Jurídica constituyó una herramienta invaluable para investigar la violencia de género en el ámbito laboral de empresas públicas, proporcionando un marco teórico sólido, metodologías rigurosas y un enfoque sistemático que permitió comprender la magnitud y las causas de este fenómeno, así como formular propuestas efectivas para su abordaje.

2.1.2. Doctrinal jurídica

Citando a la Justicia Digital (2022) la investigación jurídica doctrinal, que es un trabajo teórico realizado principalmente para adquirir nuevos conocimientos sin una aplicación específica por parte de los conocedores del derecho. Se ocupa del análisis de teorías, conceptos, reglas y principios jurídicos.

La investigación se centró en el análisis de la violencia de género en el área laboral de las empresas públicas. Se delimitó el concepto de violencia de género, abarcando las diferentes formas en que se manifiesta, incluyendo la violencia física, psicológica, sexual y económica. Además, se identificó el contexto específico de las empresas públicas, considerando sus características particulares y las dinámicas de poder que pueden generar situaciones de violencia.

La metodología doctrinal jurídica exigió una búsqueda exhaustiva de información relevante para lograr el objeto de estudio. Se consultaron fuentes primarias como la Constitución, las leyes, los reglamentos y la jurisprudencia relacionada con la violencia de género y el ámbito laboral. De igual manera, se revisaron fuentes secundarias como libros, artículos académicos, informes de organismos internacionales y estudios especializados en la materia.

La aplicación rigurosa de la metodología doctrinal jurídica permitió realizar una investigación profunda y completa sobre la violencia de género en el área laboral de las empresas públicas. Los resultados obtenidos sirvieron para comprender las dimensiones de este problema, identificar sus causas y proponer soluciones efectivas para su erradicación, contribuyendo así a la construcción de espacios laborales más seguros e inclusivos para todas las personas.

2.1.3. Descriptivo jurídico

El método descriptivo jurídico consiste en aplicar “de manera pura” el método analítico a un tema jurídico, es decir, consiste en descomponerlo en tantas partes como sea posible (Rivera, 2007)

La metodología descriptiva jurídica se utilizó como una herramienta fundamental para abordar la investigación de la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas. Esta metodología permitió analizar y comprender la magnitud y las causas de este fenómeno, proporcionando información valiosa para la implementación de estrategias de prevención y atención.

Por otro lado Hernández et al. (2006) señalan que una investigación descriptiva consiste en presentar la información tal cual es, indicando cual es la situación en el momento de la investigación, analizando, interpretando, imprimiendo y evaluando lo que se desea.

La aplicación de la metodología descriptiva jurídica en este tipo de investigación se desarrolló en las siguientes etapas:

a) Planteamiento del problema: Se definió claramente la problemática a investigar, en este caso, la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas. Se establecen los objetivos de la investigación, que buscan comprender la magnitud y las causas del fenómeno.

b) Recolección de datos: Se identificaron las fuentes de información relevantes, como leyes, reglamentos, jurisprudencia, encuestas, entrevistas, estadísticas oficiales, entre otras. Se procedió a la recopilación sistemática de estos datos, garantizando su confiabilidad y validez.

c) Análisis de datos: Se organizó y procesó la información recopilada, utilizando técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo. Se identifican patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

d) Interpretación de resultados: Se interpretaron los hallazgos obtenidos en el análisis de datos, proporcionando una explicación profunda de la magnitud y las causas de la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas.

e) Formulación de conclusiones: Se presentaron las conclusiones de la investigación, sintetizando los principales resultados y su relevancia para la comprensión del fenómeno.

f) Propuestas: Se formularon recomendaciones y propuestas de acción para prevenir y atender la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas, basándose en los hallazgos de la investigación.

2.1.4. Analítico jurídico

El método analítico jurídico se aplicará en la comprensión del material bibliográfico recopilado, el análisis de los conceptos y definiciones de la violencia de género y los derechos laborales de los empleados como según lo establece siguiente autor.

El método analítico es una herramienta de investigación que implica la descomposición de un objeto de estudio en sus componentes fundamentales con el objetivo de comprender sus causas, naturaleza y efectos. Es decir, se trata de un proceso de observación y examen detallado que permite entender cómo funciona un fenómeno en particular (Hernández, 2017, pág. 7).

2.2. Enfoque y Métodos de investigación jurídica

El presente trabajo de investigación se basó en los métodos cualitativo y cuantitativo.

La metodología cuali-cuantitativo ofrece una visión mucho más compleja de la realidad social, al recuperar los aspectos favorables de los modelos cuantitativos (análisis estadísticos), y los integra con los del modelo cualitativo. La metodología mixta parte del diseño de marcos de análisis para acercarse a la comprensión de un problema, en el que pueden aparecer datos estadísticos, pero también la interpretación y comprensión profunda de la información por parte de los individuos que componen la sociedad (Martínez, 2012, pág.108).

Métodos cualitativos:

Análisis de documentos: Revisión de políticas internas, reglamentos laborales, convenios colectivos y acuerdos relacionados con la prevención y atención de la violencia de género.

Métodos cuantitativos:

Análisis de datos estadísticos: De denuncias por violencia de género en las empresas públicas, para identificar tendencias, patrones y grupos de mayor riesgo.

2.3. Técnicas para utilizar en el desarrollo de la investigación

Se aplicaron técnicas para el desarrollo de la investigación que consistieron en:

Revisión bibliográfica:

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre violencia de género en el ámbito laboral, particularmente en el contexto de empresas públicas. Esto permitió comprender el estado actual del conocimiento sobre el tema, identificar las diferentes perspectivas teóricas y metodológicas, y definir los vacíos de investigación que la presente investigación busca abordar.

Análisis de documentos:

El análisis de documentos oficiales de las empresas públicas, como políticas internas, manuales de recursos humanos y registros de denuncias, ayudo a proporcionar información valiosa sobre la prevalencia de la violencia de género en estas organizaciones. Además, el análisis de noticias y reportajes sobre casos de violencia de género en empresas públicas ayudo a comprender el contexto social y cultural en el que se produce esta problemática.

2.4. Materiales utilizados

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes materiales:

Libros: Obras literarias y académicas especializadas en la temática de género y violencia laboral en el sector público, proporcionaron un marco teórico sólido y datos históricos de apoyo.

Artículos científicos: Revisión de investigaciones recientes y metodologías innovadoras mediante la consulta de artículos publicados en revistas especializadas y repositorios de conocimiento.

Casos judiciales: Análisis de casos legales relacionados con la violencia de género en el ámbito laboral público 2022, permitiendo comprender la aplicación práctica de los conceptos teóricos y su relevancia legal.

Herramientas tecnológicas:

Códigos: Utilización de programación y software especializado para el procesamiento de datos, análisis estadísticos y generación de visualizaciones que enriquecieron la investigación.

Computadora: Empleo de un equipo de cómputo con las capacidades necesarias para ejecutar los programas y software mencionados, permitiendo un desarrollo eficiente del proyecto.

Internet: Acceso a recursos en línea como bases de datos, bibliotecas digitales y plataformas de intercambio académico para obtener información complementaria y ampliar la perspectiva del estudio.

2.5. Selección de casos

Para la selección de casos fueron necesarios tomar en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

Sexo o identidad de género: Mujeres y personas no binarias que hayan sido víctimas de violencia de género en el ámbito laboral de una empresa pública durante el año 2022.

Tipo de violencia de género: Se abordó la violencia de género en su totalidad, abarcando todas sus manifestaciones, ya sean físicas, psicológicas, sexuales o económicas.

Ámbito laboral: La violencia de género debe haber ocurrido en el contexto del trabajo, es decir, dentro de las instalaciones de la empresa pública o en el marco de funciones laborales.

Año: Los casos deben haber ocurrido durante el año 2022.

Criterios de exclusión

Casos sin evidencia suficiente: Se excluirán los casos en los que no exista evidencia suficiente para demostrar la existencia de violencia de género, como por ejemplo, la falta de denuncias formales o testimonios de testigos.

Casos fuera del ámbito laboral: Se excluirán los casos de violencia de género que no hayan ocurrido en el contexto del trabajo, como por ejemplo, violencia doméstica o violencia en espacios públicos.

Casos fuera del año de estudio: Se excluirán los casos que hayan ocurrido en años diferentes al 2022.

2.6. Procesamiento de la información

Para concluir se realizó la siguiente forma de procesar la información:

Lectura y análisis individualizado: Se realizó una lectura profunda de cada caso, identificando elementos fácticos, fundamentos jurídicos y decisiones finales.

Extracción de datos clave: Se extrajeron datos relevantes como fecha de sentencia, tribunal, partes involucradas, causal alegada, argumentos y decisión final.

Identificación de causales: Se analizaron los datos para identificar tendencias en la aplicación sanciones sobre las causales por parte de los tribunales ecuatorianos.

Triangulación de resultados: Se compararon los resultados con otras fuentes de información (estudios doctrinales, análisis estadísticos y normativa legal).

Elaboración del análisis: Con base en el procesamiento y análisis, se elaboró un estudio jurídico y práctico sobre la magnitud y las causas de la violencia de género en las empresas públicas, incluyendo:

Descripción detallada de las causales: Se detallan las causales de la violencia de género en el área laboral de empresas públicas.

Análisis jurisprudencial: Se analiza la jurisprudencia ecuatoriana sobre la violencia de género en el ámbito laboral

Recomendaciones prácticas: Se ofrecen recomendaciones para empleadores y trabajadores sobre prevención y afrontamiento de la violencia de género en el área laboral de las empresas públicas.

Capítulo III. Marco teórico

3. Marco Teórico

3.1. Violencia de género

3.1.1. Definición de violencia de género

La violencia de género engloba cualquier acto perjudicial dirigido hacia individuos o grupos debido a su género, arraigado en la desigualdad, el abuso de poder y normas sociales nocivas. Este concepto enfatiza cómo las estructuras de poder basadas en el género hacen a mujeres y niñas particularmente vulnerables a diversas formas de violencia (Naciones Unidas , 2023).

La violencia de género, arraigada en la desigualdad y las relaciones de poder históricamente impuestas por los hombres, se manifiesta como una agresión basada en la diferencia de género. Esta violencia afecta a mujeres de todos los orígenes y condiciones, siendo el simple hecho de ser mujer el factor determinante (Gobierno de España, 2016).

La violencia de género engloba cualquier acción violenta o amenaza que cause daño físico, sexual o psicológico a la mujer, ya sea en el ámbito público o privado, y que se sustenta en la desigualdad de género. Esto incluye desde agresiones físicas hasta amenazas, coacción y restricción de la libertad (ONU Mujeres, 2019).

3.2. Factores que contribuyen a la violencia de género en el ámbito laboral

Soto Ramirez (2010) sostiene que la violencia contra mujeres y niñas es el resultado de un entramado de factores interrelacionados: la desigualdad de género que subyuga a las mujeres, el abuso de poder ejercido sobre ellas y la persistencia de normas sociales perjudiciales que las exponen a diversas formas de violencia.

La discriminación laboral, que se manifiesta en la brecha salarial, la segregación ocupacional, la falta de oportunidades de ascenso, la exclusión de la toma de decisiones, la sobrecarga de trabajo, la negación de permisos o prestaciones, etc.

Las leyes, las normas, las políticas o las prácticas de las instituciones públicas o privadas, que causan daño o desprotección a las víctimas de violencia de género, como la negación, la omisión, la revictimización, la impunidad, la criminalización, etc.

Las relaciones de poder, la organización social, el sistema económico o el orden político, que causan daño o exclusión a las víctimas de violencia de género, como la pobreza, la desigualdad, la opresión, la dominación, la explotación

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) determina factores socioculturales que incitan la violencia de género en el ámbito laboral, entre ellas se encuentran:

Normas y estereotipos de género: La persistencia de roles de género tradicionales que ubican a los hombres en posiciones de poder y a las mujeres en roles subordinados, normaliza la violencia y la discriminación como mecanismos de control.

Cultura del machismo: Ambientes laborales dominados por una cultura machista, donde se tolera e incluso se alienta el comportamiento misógino y la objetivación de las mujeres, incrementan el riesgo de sufrir violencia.

Falta de referentes femeninos: La escasez de mujeres en puestos de liderazgo y la invisibilización de sus logros, perpetúan la idea de que las mujeres no son capaces de ocupar cargos de alto nivel, lo que genera un ambiente hostil y discriminatorio.

3.2.1. Desigualdad de poder y jerarquías dentro de la empresa

La desigualdad de poder y las jerarquías organizacionales, basadas en estereotipos de género, pueden generar un caldo de cultivo para la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, desde el acoso sexual y el hostigamiento psicológico hasta la discriminación salarial y la segregación ocupacional. Las estructuras de poder desiguales y las culturas organizacionales masculinizadas pueden silenciar a las víctimas y normalizar la violencia, dificultando la denuncia y la búsqueda de justicia (OIT, 2019).

Según Valdés & Díaz (2018) las dinámicas de poder desiguales en las empresas, donde los hombres suelen ocupar puestos de mayor jerarquía y las mujeres se encuentran en posiciones más subordinadas, pueden contribuir a la violencia de género a través de la creación de un clima de intimidación y control. Las mujeres en estas situaciones pueden experimentar miedo, humillación y aislamiento, lo que las hace más vulnerables a sufrir violencia psicológica, verbal y física. La cultura organizacional masculina, que a menudo premia la asertividad y la competitividad, puede normalizar comportamientos abusivos y violentos, dificultando la intervención y la prevención

La violencia de género en el ámbito laboral, facilitada por las asimetrías de poder y las estructuras jerárquicas, representa una grave vulneración de los derechos humanos de las mujeres, quienes se ven expuestas a situaciones de abuso y discriminación en un entorno que debería garantizar su seguridad y bienestar. Diversos instrumentos legales internacionales y nacionales reconocen el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, y establecen obligaciones para las empresas de prevenir, atender y sancionar estas conductas. Sin embargo, la implementación efectiva de estas medidas sigue siendo un desafío, debido a la falta de políticas claras, la impunidad de los agresores y la revictimización de las víctimas (Pérez, 2017).

3.2.2. Falta de conocimiento de la legislación y políticas de la empresa

La falta de conocimiento de la legislación y políticas de la empresa sobre violencia de género se refiere a la ausencia de familiaridad con las normas y procedimientos establecidos para prevenir, atender y sancionar este tipo de violencia en el ámbito laboral. Esta falta de conocimiento puede generar vacíos legales que dificulten la protección de las víctimas y la responsabilización de los agresores (OIT, 2019).

Es decir si un empleado no denuncia un caso de acoso sexual por desconocer la política de la empresa al respecto, lo que permite que el acoso continúe sin ser sancionado.

Por otro lado Pérez (2017) la falta de conocimiento de la legislación y políticas de la empresa sobre violencia de género se asocia con la deficiencia en la

comunicación y capacitación interna sobre estos temas. Esto puede traducirse en una cultura organizacional que tolera o minimiza la violencia de género, dificultando la creación de un ambiente laboral seguro e inclusivo para todos.

3.3. Consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género en el ámbito laboral causa un impacto devastador en la vida de las víctimas, generando problemas de salud física, mental y reproductiva, desde lesiones y enfermedades hasta estrés, depresión y ansiedad. Además, afecta negativamente su desempeño, productividad, satisfacción, motivación y confianza en el trabajo, limitando su desarrollo profesional y personal, e incluso poniendo en riesgo su permanencia en el empleo (Cruz Arroyo & Casique, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (2019) destaca que la violencia de género en el entorno laboral no solo afecta el bienestar de las víctimas en el trabajo, sino que también tiene consecuencias negativas en su salud física y mental. Entre ellas destacan:

Estrés, ansiedad y depresión: La exposición constante a la violencia de género en el trabajo puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión en las víctimas, afectando su salud mental y bienestar general.

Trastornos psicossomáticos: El estrés crónico derivado de la violencia de género puede manifestarse en diversos trastornos psicossomáticos como dolores de cabeza, fatiga crónica, problemas digestivos y alteraciones del sueño.

Daños físicos: En los casos más graves, la violencia de género en el trabajo puede derivar en lesiones físicas e incluso homicidios.

Ausentismo: Las víctimas de violencia de género suelen experimentar mayor ausentismo laboral debido a las consecuencias físicas y psicológicas del acoso.

Disminución de la concentración y la productividad: El estrés, la ansiedad y la depresión asociados a la violencia de género pueden afectar negativamente la concentración, la productividad y el rendimiento laboral de las víctimas.

Temor a represalias: El miedo a las represalias por parte del agresor puede llevar a las víctimas a evitar denunciar el acoso, lo que perpetúa el problema y afecta aún más su desempeño laboral.

3.4. Medidas de prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020) propone diversas medidas para combatir la violencia de género en el trabajo, incluyendo la creación de protocolos de atención, capacitación a empleados y empleadores, campañas de sensibilización, canales de denuncia confidenciales y sanciones a los agresores. Estas son:

- Establecer de manera colaborativa con todos los empleados, procedimientos claros y efectivos para prevenir la discriminación de género y abordar casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual. Estos protocolos definirán los canales de denuncia, los procesos de investigación imparcial, las sanciones adecuadas y los mecanismos de reparación para las víctimas.
- Capacitar al personal sobre los conceptos, las causas, los tipos y las consecuencias de la violencia de género, así como sobre los derechos y deberes de las víctimas y los agresores, y las normas y procedimientos vigentes para su prevención y erradicación.
- Fortalecer los servicios de apoyo y atención integral a las víctimas de violencia de género, garantizando su acceso a la información, la orientación, la asesoría legal, la atención médica, psicológica y social, y la protección de su seguridad e integridad

3.4.1. Implementación de políticas de igualdad y no discriminación

Se refiere al conjunto de medidas, estrategias y acciones sistemáticas que buscan prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas en todas sus formas. Estas políticas deben abordar las causas estructurales de la desigualdad de género y garantizar el acceso efectivo a la justicia para las víctimas (CEPAL, 2020).

Las políticas de igualdad y no discriminación, en relación con la violencia de género, también implican la implementación de acciones proactivas para prevenir la violencia antes de que ocurra. Esto incluye la educación y sensibilización sobre la igualdad de género, el respeto mutuo y la resolución pacífica de conflictos, así como la promoción de masculinidades no violentas y la creación de entornos seguros y libres de violencia en todos los espacios (OEA, 2019).

La lucha contra la violencia de género exige políticas que promuevan la igualdad y no discriminación, basadas en el respeto a los derechos humanos de mujeres y niñas. Estas medidas buscan asegurar que puedan vivir sin violencia y ejercer plenamente sus derechos a la vida, libertad, integridad, igualdad, participación, educación, salud, trabajo y vivienda (Pérez, 2019).

3.4.2. Capacitación y sensibilización

Según Organización de los Estados Americanos (2018) la capacitación en materia de violencia de género se define como un proceso continuo y sistemático que busca dotar a las personas de conocimientos, habilidades y actitudes para prevenir, identificar, atender y denunciar la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Esta capacitación debe ser integral, considerar las diferentes formas de violencia de género y estar dirigida a diversos sectores de la sociedad, incluyendo a las víctimas, agresores, funcionarios públicos, profesionales de la salud, educadores, fuerzas del orden y la comunidad en general.

3.4.3. Creación de canales de denuncia

Los canales de denuncia se establecen como espacios seguros y accesibles para que las víctimas de violencia de género puedan reportar sus experiencias, ya sea de manera presencial, telefónica, online o a través de aplicaciones móviles. Estos canales deben ser confidenciales, sensibles a las necesidades de las víctimas y ofrecer acompañamiento y apoyo durante el proceso de denuncia (OEA, 2018).

3.5. Rol de los actores implicados en la prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral

En el ámbito laboral, diversos actores tienen la responsabilidad de prevenir y erradicar la violencia de género. Sus funciones abarcan desde la creación de políticas y protocolos hasta la sensibilización y capacitación, así como la atención y apoyo a las víctimas. La colaboración entre estos actores es fundamental para lograr un entorno laboral libre de violencia y discriminación hacia las mujeres (Unesco , 2022).

Según la OIT (2019) estos son los roles de forma más específica:

Establecer políticas públicas: Desarrollar e implementar políticas públicas integrales en el ámbito laboral, en coordinación con los diferentes sectores de la sociedad para prevención y sanción de la violencia de género

Legislar: Aprobar y actualizar leyes que tipifiquen y sancionen la violencia de género en el ámbito laboral, garantizando la protección de los derechos de las víctimas.

Promover la igualdad de género: Implementar medidas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, como la paridad de género en los puestos de toma de decisiones, la eliminación de la discriminación salarial y la promoción de una cultura de respeto e inclusión.

Fortalecer los mecanismos de denuncia: Asegurar que las víctimas de violencia de género en el trabajo tengan acceso a canales de denuncia que sean fáciles de usar, seguros y que protejan su privacidad.

Brindar atención integral a las víctimas: Asegurar que las víctimas de violencia de género reciban un apoyo completo e integral. Esto implica proporcionarles acceso a servicios de atención psicológica para abordar el trauma emocional, asesoramiento jurídico para navegar por los procesos legales y apoyo social para ayudarlas a reconstruir sus vidas.

3.5.1. Responsabilidad de la empresa y sus directivos

Según la Comisión Interamericana de Mujeres (2017) las empresas y sus directivos tienen la responsabilidad de prevenir la violencia de género en el ámbito laboral mediante la implementación de políticas y medidas que promuevan un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Esto incluye la capacitación del personal sobre la violencia de género, la creación de canales de denuncia confidenciales y la implementación de procedimientos para investigar y sancionar adecuadamente las conductas violentas.

Las empresas y sus directivos tienen la obligación de cumplir con la legislación vigente en materia de violencia de género. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual y laboral, la discriminación por razón de género y otras formas de violencia contra las mujeres en el trabajo.

Las empresas y sus directivos tienen la responsabilidad de promover una cultura de respeto e igualdad de género en el ámbito laboral. Esto implica fomentar la diversidad, la inclusión y la tolerancia, así como combatir los estereotipos de género y la discriminación.

Capítulo IV. Marco Legal

4. Marco Jurídico

4.1. Normas nacionales

4.1.1. Constitución de la República del Ecuador

El Estado ecuatoriano en su Art. 66 garantiza a todas las personas el derecho a una vida libre de violencia tanto en espacios públicos como privados. Esto implica un compromiso estatal para implementar medidas que prevengan, erradiquen y sancionen cualquier tipo de violencia, poniendo especial énfasis en la protección de mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos en situación de vulnerabilidad. Esta protección se extiende a la lucha contra la violencia sexual, la esclavitud y la explotación sexual.

El artículo 66 de la Constitución ecuatoriana, al garantizar una vida libre de violencia en todos los ámbitos y establecer la obligación estatal de prevenir y sancionar cualquier forma de violencia, sienta las bases jurídicas para combatir la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta. Este artículo es particularmente relevante al enfatizar la protección de grupos vulnerables como mujeres, niñas y adolescentes, quienes a menudo son las principales víctimas de la violencia de género. Al establecer un mandato claro para que el Estado tome medidas proactivas contra la violencia, este artículo proporciona un marco legal sólido para desarrollar políticas y programas específicos que aborden la violencia de género en el lugar de trabajo, incluyendo la capacitación del personal, la implementación de protocolos de denuncia y la promoción de una cultura laboral de respeto e igualdad.

La legislación ecuatoriana en su art. 81 deberá establecer procesos judiciales ágiles y específicos para abordar los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y aquellos perpetrados contra grupos vulnerables como menores de edad, personas con discapacidad y adultos mayores. Además, se designarán fiscales y defensores especializados para garantizar una atención adecuada a estos casos.

El artículo 81 de la Constitución de la República del Ecuador, al establecer procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento de delitos de violencia intrafamiliar y sexual, reconoce implícitamente la existencia y gravedad de la violencia de género en diversos ámbitos, incluyendo el laboral. Aunque no se menciona explícitamente el área laboral, la violencia intrafamiliar y sexual puede extenderse al entorno de trabajo, especialmente en casos de acoso y hostigamiento. Al nombrar fiscales y defensores especializados, la Constitución busca garantizar una respuesta judicial efectiva y protección a las víctimas, lo cual resulta fundamental para abordar la violencia de género en empresas públicas de Manta y en cualquier otro espacio.

El Estado ecuatoriano en su art. 331 se compromete a asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, garantizando el acceso equitativo al empleo, formación, promoción profesional y salarios justos, así como el fomento del emprendimiento femenino. Se implementarán acciones para erradicar cualquier tipo de desigualdad y se prohíbe terminantemente cualquier forma de discriminación, acoso o violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

El artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador establece un marco legal sólido para abordar la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta. Al garantizar la igualdad de acceso al empleo, formación, promoción, remuneración equitativa y trabajo autónomo para las mujeres, la Constitución sienta las bases para prevenir la discriminación y el acoso laboral. La prohibición explícita de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia ya sea directa o indirecta, refuerza la protección de las mujeres en el entorno laboral y establece un estándar legal claro para las empresas públicas de Manta en la prevención y erradicación de la violencia de género.

El Estado ecuatoriano en su art. 393 se compromete a garantizar la seguridad de sus ciudadanos mediante políticas y acciones integrales que fomenten la convivencia pacífica, promuevan una cultura de paz y prevengan la violencia, la discriminación y la delincuencia. Esta importante tarea será responsabilidad de organismos especializados en los distintos niveles de gobierno.

El artículo 393 de la Constitución ecuatoriana, al establecer la obligación del Estado de garantizar la seguridad humana y prevenir la violencia y discriminación, provee un sólido fundamento jurídico para combatir la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta. Este artículo no solo reconoce la violencia de género como una problemática que atenta contra la seguridad humana, sino que también exige al Estado la implementación de políticas y acciones concretas para prevenirla y erradicarla. En el contexto de las empresas públicas de Manta, esto implica la necesidad de desarrollar e implementar protocolos de prevención, detección y atención de casos de violencia de género, así como la promoción de una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

4.1.2. Código Orgánico Integral Penal

En casos de violencia de género contra mujeres, el art. 78.1 determina que las autoridades judiciales tienen la facultad de ordenar medidas de reparación individual o colectiva. Estas medidas incluyen la rehabilitación física, psicológica, ocupacional o educativa tanto para la víctima directa como para las víctimas indirectas, así como la reparación del daño causado al proyecto de vida de la víctima, basándose en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

El artículo 78.1 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) aborda la reparación integral en casos de violencia de género en el ámbito laboral, reconociendo el impacto multidimensional que esta violencia tiene sobre las mujeres. Al establecer medidas como la rehabilitación física, psicológica, ocupacional y educativa, el COIP busca atender las consecuencias directas e indirectas de la violencia, incluyendo la pérdida de oportunidades laborales y el menoscabo de la salud mental. Además, al incluir la reparación del daño al proyecto de vida basado en los Derechos Humanos, el COIP reconoce que la violencia de género no solo afecta el bienestar presente de las mujeres, sino también sus aspiraciones y desarrollo futuro. Esta disposición es particularmente relevante en el contexto laboral de empresas públicas de Manta, donde la violencia de género puede manifestarse en discriminación, acoso y otras formas de abuso que limitan el avance profesional de las mujeres y perpetúan desigualdades.

El artículo 159 del Código Orgánico Integral Penal establece que quien cause lesiones a una mujer o miembro de su familia, limitando sus actividades diarias por un máximo de tres días, será privado de libertad entre quince y treinta días.

El artículo 159 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) establece una sanción leve para actos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar que resulten en lesiones menores. Si bien reconoce la violencia intrafamiliar como un delito, la pena de 15 a 30 días de privación de libertad podría no ser suficiente para disuadir este tipo de comportamiento, especialmente en el ámbito laboral de empresas públicas en Manta, donde las relaciones de poder pueden exacerbar la vulnerabilidad de las víctimas. Esta disposición legal, aunque necesaria, podría no abordar la complejidad de la violencia de género en el entorno laboral, requiriendo medidas adicionales de prevención, protección y reparación integral para las víctimas.

Ley N° 175/2018. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

La meta es eliminar cualquier forma de violencia contra mujeres de todas las edades y condiciones, tanto en espacios públicos como privados, especialmente cuando son más vulnerables. Esto se logrará mediante estrategias integrales que abarquen prevención, atención a víctimas, protección y reparación, además de reeducar a los agresores y trabajar en la deconstrucción de masculinidades dañinas.

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en Ecuador, al establecer como objetivo la erradicación de la violencia en todos los ámbitos, incluyendo el público, proporciona un marco legal sólido para abordar la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta. Esto implica que las instituciones públicas en Manta deben implementar políticas de prevención, atención y reparación a las víctimas, así como programas de reeducación para los agresores, contribuyendo así a un ambiente laboral más seguro y equitativo para las mujeres.

4.2. Convenios internacionales

4.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

El artículo 23 establece el derecho fundamental de toda persona a trabajar, eligiendo libremente su ocupación y desempeñándola en condiciones justas y adecuadas, además de recibir protección en caso de desempleo.

En el contexto de la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos cobra especial relevancia. Al garantizar el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como la protección contra el desempleo, este artículo establece un marco fundamental para abordar la violencia de género en el trabajo. La violencia de género puede manifestarse como discriminación, acoso o abuso, creando un ambiente laboral hostil e inseguro que viola el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias. Además, el miedo a perder el empleo puede disuadir a las víctimas de denunciar o buscar ayuda, lo que hace que la protección contra el desempleo sea crucial para empoderar a las víctimas y garantizar su seguridad económica. Por lo tanto, el artículo 23 no solo protege los derechos laborales fundamentales de todas las personas, sino que también proporciona una base legal para combatir la violencia de género en el ámbito laboral.

4.2.2. CONVENIO 190 DE LA OIT PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El Convenio 190 establece que los gobiernos deben adoptar una legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para todas y todos, mujeres, personas en situación de movilidad humana, personas con discapacidad, personas de las diversidades sexo genéricas, entre otras.

Es así que este instrumento internacional reconoce el derecho de las y los trabajadores a tener una vida libres de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 y la Recomendación 206 establecen una nueva definición

internacional sobre violencia y acoso; integra la violencia y acoso como un solo concepto indivisible.

4.2.3. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

El Convenio en su art. 1 define "violencia y acoso" en el trabajo como cualquier comportamiento o amenaza, único o repetido, que cause daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso de género. Este último se refiere a actos dirigidos contra personas por su sexo o género, o que afectan desproporcionadamente a un determinado sexo o género, incluyendo el acoso sexual. La legislación nacional puede definir estos términos como un concepto único o separado.

El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT establece una base sólida para abordar la violencia de género en el ámbito laboral al definir de manera amplia la "violencia y el acoso", incluyendo explícitamente la "violencia y el acoso por razón de género". Esta definición reconoce que la violencia de género puede manifestarse de diversas formas, ya sea física, psicológica, sexual o económica, y que puede ser dirigida a personas de un sexo o género determinado de manera desproporcionada. Al incluir el acoso sexual en esta definición, el Convenio 190 subraya la importancia de abordar esta problemática específica que afecta de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral. Además, al permitir que la legislación nacional defina la violencia y el acoso como un concepto único o separado, el Convenio 190 proporciona flexibilidad para que los países adapten su legislación a sus contextos específicos, al tiempo que garantiza un marco común para abordar la violencia de género en el trabajo.

El Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en su art. 3. abarca un amplio espectro de situaciones, incluyendo cualquier acto de violencia o acoso que ocurra en el lugar de trabajo, en espacios relacionados como áreas de descanso, vestuarios o transporte proporcionado por el empleador, durante eventos o actividades laborales, en comunicaciones relacionadas con el trabajo, e incluso en el trayecto entre el hogar y el trabajo.

El artículo 3 del Convenio 190 de la OIT amplía la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo más allá del espacio físico de la empresa, abarcando

situaciones relacionadas con el empleo que ocurren en diversos contextos. Esto es especialmente relevante en el análisis de la violencia de género en empresas públicas de Manta, ya que reconoce que las agresiones pueden ocurrir fuera del entorno laboral tradicional, como en desplazamientos, eventos sociales o incluso comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo. Esta amplitud de cobertura es crucial para abordar la violencia de género, que a menudo trasciende los límites físicos del lugar de trabajo y puede manifestarse en situaciones donde existe una relación de poder o dependencia laboral.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

El artículo 5 del Convenio 190 de la OIT establece un vínculo crucial entre la erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral y la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores. En el contexto de la violencia de género en empresas públicas de Manta, este artículo subraya la necesidad de que estas entidades no solo cumplan con la legislación nacional, sino que también adopten un enfoque integral que promueva la libertad de asociación, la negociación colectiva y la no discriminación. Al hacerlo, se crea un entorno laboral donde las víctimas de violencia de género se sienten empoderadas para denunciar y buscar soluciones, contribuyendo así a prevenir y eliminar este problema en el sector público de Manta.

4.3. Normas internacionales (Derecho Comparado)

4.3.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México)

Tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México, al buscar erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, establece un precedente crucial para abordar la violencia de género en empresas públicas de Manta. Si bien el contexto geográfico y legal es diferente, el principio fundamental de garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación para las mujeres es universal. Esta ley mexicana subraya la importancia de la coordinación interinstitucional y la implementación de políticas públicas efectivas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, elementos clave para cualquier estrategia que busque abordar este problema en el entorno laboral de Manta.

4.3.2. La ley 1257 de 2008 (Colombia)

Fue creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Ley 1257 de 2008 en Colombia, al establecer un marco integral para la protección de las mujeres contra la violencia y la discriminación, proporciona un referente relevante para abordar la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta. Aunque el contexto geográfico y legislativo difiere, los principios fundamentales de esta ley, como la sensibilización,

prevención y sanción de la violencia, pueden servir como base para el desarrollo de políticas y prácticas que promuevan entornos laborales seguros e igualitarios para las mujeres en Manta. La experiencia colombiana puede ofrecer lecciones valiosas sobre la implementación de medidas efectivas para prevenir y abordar la violencia de género en el ámbito laboral, adaptándolas a la realidad específica de las empresas públicas de Manta y a la legislación ecuatoriana.

4.3.3. Ley Núm. 14.457/2022 (Brasil)

Los empleadores que tengan una CIPA (según lo determina el número de empleados, la actividad empresarial y los niveles conexos de riesgo en materia de seguridad y salud) deben adoptar las siguientes medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y otras formas de violencia dentro del lugar de trabajo:

Poner en marcha procedimientos de recepción de quejas que garanticen el anonimato de los denunciantes, la investigación de los hechos y la aplicación de sanciones;

Ofrecer formación al menos cada 12 meses sobre prevención de acoso en el lugar de trabajo y temas relacionados con la violencia, el acoso, la igualdad y la diversidad del trabajo;

Establecer normas de conducta internas sobre acoso sexual y otras formas de violencia, y difundirlas entre los empleados.

La Ley Núm. 14.457/2022 de Brasil, al exigir a los empleadores con CIPA la implementación de medidas como canales de denuncia anónimos, capacitación periódica y normas de conducta claras, demuestra un enfoque integral para abordar la violencia de género en el ámbito laboral. Este enfoque multifacético no solo busca prevenir el acoso y la violencia, sino también fomentar una cultura de respeto, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, lo que podría servir como modelo para abordar este problema en las empresas públicas de Manta.

Capítulo V. Hallazgos y resultados de la investigación

5. Análisis de los resultados

5.1. Entrevistas

Inspector de trabajo (Anónimo)

1. En su experiencia, ¿cuáles son las formas más comunes de violencia de género en empresas públicas de Manta que se han presentado ante usted?

En mi experiencia como inspector de trabajo en Manta, he observado que las formas más comunes de violencia de género en empresas públicas se manifiestan a través del acoso sexual, tanto físico como verbal, así como en la discriminación salarial y en la asignación de tareas y responsabilidades. También he encontrado casos de hostigamiento laboral, que incluyen comentarios sexistas, humillaciones y aislamiento, que crean un ambiente de trabajo hostil y degradante para las mujeres.

2. ¿Qué mecanismos de prevención y detección de violencia de género existen actualmente en las empresas públicas de Manta, y cómo evalúa su eficacia?

Las empresas públicas de Manta han implementado mecanismos de prevención y detección de violencia de género, como la creación de protocolos de actuación, la capacitación del personal en materia de igualdad de género y la habilitación de canales de denuncia confidenciales. Sin embargo, la eficacia de estos mecanismos es variable y depende en gran medida del compromiso de la dirección de la empresa y de la sensibilización de los trabajadores. En algunos casos, los protocolos no se aplican de manera rigurosa y los canales de denuncia no son suficientemente accesibles o seguros para las víctimas.

3. ¿Cómo se asegura la inspección de trabajo que las víctimas de violencia de género en empresas públicas de Manta reciban el apoyo y la protección necesarios durante el proceso de denuncia y seguimiento?

La inspección de trabajo se asegura de que las víctimas de violencia de género en empresas públicas de Manta reciban el apoyo y la protección necesarios a

través de varias acciones. En primer lugar, se garantiza la confidencialidad de la denuncia y se brinda asesoramiento legal y psicológico a la víctima. Además, se realiza un seguimiento del caso para garantizar que la empresa adopte las medidas necesarias para proteger a la víctima y sancionar al agresor. En caso de que la empresa no cumpla con sus obligaciones, la inspección de trabajo puede iniciar un proceso sancionador.

4. ¿Qué estrategias considera que serían más efectivas para fomentar una cultura de igualdad y respeto en las empresas públicas de Manta y prevenir la violencia de género?

Para fomentar una cultura de igualdad y respeto en las empresas públicas de Manta y prevenir la violencia de género, considero que serían efectivas estrategias como la implementación de programas de sensibilización y capacitación continua para todos los trabajadores, la promoción de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y la creación de mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género. También es fundamental garantizar la igualdad salarial y de oportunidades, así como fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. ¿Qué colaboración existe entre la inspección de trabajo y otras instituciones (como organizaciones de mujeres, entidades gubernamentales, etc.) para abordar la violencia de género en empresas públicas de Manta?

La inspección de trabajo de Manta colabora estrechamente con otras instituciones para abordar la violencia de género en empresas públicas. Se mantienen canales de comunicación y coordinación con organizaciones de mujeres, que brindan apoyo y asesoramiento a las víctimas, así como con entidades gubernamentales como el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Esta colaboración permite articular esfuerzos y recursos para prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.

Abogado profesional en derecho laboral. Abg. Fernando Cedeño

1. En su experiencia, ¿cuáles son las formas más comunes de violencia de género que se presentan en el entorno laboral de las empresas públicas de Manta?

En mi experiencia como abogado laboral en Manta, he observado que las formas más comunes de violencia de género son el acoso sexual. Lamentablemente, estas conductas suelen estar normalizadas y silenciadas, lo que dificulta su detección y erradicación.

2. ¿Considera que las empresas públicas de Manta cuentan con protocolos y mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar la violencia de género?

Las empresas públicas implementan protocolos para evitar la violencia de género, considero desde mi experiencia que aún existen deficiencias significativas. Estos protocolos no se aplican de manera efectiva, y las víctimas no confían en los canales de denuncia por temor a represalias.

3. ¿Qué factores cree que contribuyen a la persistencia de la violencia de género en el ámbito laboral de Manta?

La persistencia de la violencia de género en el ámbito laboral de Manta se debe a una combinación de factores culturales, sociales y estructurales. La cultura machista arraigada en la sociedad, la falta de conciencia sobre los derechos de las mujeres, la precariedad laboral y la falta de independencia económica de muchas mujeres, así como la impunidad de los agresores, son algunos de los factores que perpetúan este problema.

4. Desde su perspectiva legal, ¿qué acciones concretas pueden tomar las víctimas de violencia de género en empresas públicas para hacer valer sus derechos y obtener justicia?

Las víctimas de violencia de género en empresas públicas tienen varias opciones legales para hacer valer sus derechos. Pueden presentar denuncias internas a través de los canales establecidos por la empresa, acudir a la Defensoría del Pueblo o al Ministerio de Trabajo, o interponer demandas judiciales por acoso

laboral o discriminación. Es fundamental que las víctimas documenten todas las pruebas posibles (mensajes, correos, testimonios) y busquen asesoría legal especializada.

5. ¿Qué medidas proactivas podrían implementar para fomentar un ambiente laboral seguro e igualitario?

Para fomentar un ambiente laboral seguro e igualitario, las empresas públicas deben implementar políticas de tolerancia cero frente a la violencia de género, capacitar a todo el personal en materia de igualdad y prevención de la violencia, promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas. Además, es importante fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

Mujer con experiencia de trabajo. (Anónimo).

1. ¿Podría describir las formas de violencia de género que experimentó o presenció en su lugar de trabajo en la empresa pública?

En mi caso, la violencia de género se manifestó a través de la exclusión y el cuestionamiento constante de mis capacidades por ser joven y mujer. Mis opiniones eran ignoradas en las reuniones, se me asignaban tareas menos importantes y se dudaba abiertamente de mi desempeño, insinuando que no estaba a la altura por mi edad y género.

2. ¿Cómo afectó esta violencia de género su desempeño laboral, su salud mental y emocional, y su vida en general?

Esta situación afectó gravemente mi confianza y autoestima. Me sentía constantemente infravalorada y ansiosa, lo que dificultaba mi concentración y rendimiento laboral. A nivel emocional, me sentía aislada y desmoralizada, lo que se tradujo en problemas de sueño y estrés crónico.

3. ¿Existió algún mecanismo o protocolo en la empresa pública para denunciar o abordar situaciones de violencia de género? Si lo hubo, ¿cómo funcionó en su caso?

Aunque la empresa contaba con un protocolo contra el acoso laboral, no estaba específicamente diseñado para abordar la violencia de género. Cuando intenté denunciar mi situación, no se le dio la importancia debida y se minimizaron mis experiencias, atribuyéndolas a mi "falta de experiencia" o a mi "sensibilidad".

4. ¿Cree que el hecho de trabajar en una empresa pública influyó de alguna manera en la forma en que se manejó la situación de violencia de género?

El hecho de trabajar en una empresa pública creó una falsa sensación de seguridad. Se esperaba un entorno laboral más equitativo y respetuoso, pero la realidad fue muy diferente. La burocracia y la falta de formación específica en temas de género dificultaron aún más la resolución de mi caso.

5. ¿Qué medidas o cambios considera necesarios para prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta?

Implementar un enfoque integral que incluya capacitación continua sobre igualdad de género y violencia de género para todo el personal, protocolos claros para abordar y sancionar casos de violencia, canales de denuncia seguros y accesibles, fomento de una cultura de respeto e igualdad, y seguimiento y evaluación de las medidas implementadas para asegurar su efectividad y realizar ajustes si es necesario.

5.2. Datos estadísticos o referenciales de índices del trabajo de la mujer en el Ecuador.

De acuerdo con los datos estadísticos de INEC (2022) la violencia de género ha aumentado de un 54.8% desde el 2019 hasta la actualidad un 64.9%, englobando todo tipo de violencia como psicológico, físico, sexual y económico, representando un aumento de este delito.

Citando a el Ministerio de la mujer y Derechos Humanos (2022) en el marco del Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se presentó la II Encuesta de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las mujeres en Ecuador. Los resultados revelan cifras alarmantes:

- 65 de cada 100 mujeres han sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida.
- 57 de cada 100 mujeres han sido víctimas de violencia psicológica.
- 35 de cada 100 mujeres han sufrido violencia física.
- 33 de cada 100 mujeres han experimentado violencia sexual.
- 16 de cada 100 mujeres han sido víctimas de violencia patrimonial.

En los últimos doce meses, la situación sigue siendo preocupante:

- 32 de cada 100 mujeres han sufrido algún tipo de violencia.
- 25,2% han sido víctimas de violencia psicológica.
- 9,2% han sufrido violencia física.
- 12% han experimentado violencia sexual.
- 6,1% han sido víctimas de violencia patrimonial.

La violencia contra las mujeres se manifiesta en diversos ámbitos:

- 19% en el ámbito educativo.
- 20% en el ámbito laboral.
- 32,6% en el ámbito social.
- 20,3% en el ámbito familiar.
- 42,8% en la pareja.

Además, la encuesta revela que:

- 48 de cada 100 mujeres han sufrido violencia gineco-obstétrica.

Estos datos alarmantes evidencian la necesidad urgente de políticas públicas efectivas para prevenir y erradicar la violencia de género en Ecuador. La encuesta busca ser una herramienta para la toma de decisiones informadas y basadas en evidencia, con el objetivo de garantizar el derecho de las mujeres y niñas a vivir una vida libre de violencia.

5.3. Análisis crítico científico de la investigación.

La violencia de género en el ámbito laboral de las empresas públicas de Manta en 2022, como se desprende del análisis previo, evidencia una problemática arraigada y multifactorial. Si bien se han identificado factores contribuyentes

como la discriminación laboral y la falta de conocimiento sobre normativas, es crucial profundizar en el análisis desde una perspectiva científica. Estudios empíricos rigurosos son necesarios para cuantificar la prevalencia de este fenómeno en el contexto específico de Manta, así como para identificar variables predictoras y moduladoras. La literatura científica sugiere que factores como el clima organizacional, el liderazgo y las normas sociales pueden influir significativamente en la manifestación de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es fundamental evaluar la efectividad de las medidas de prevención y erradicación implementadas, utilizando diseños de investigación longitudinales y metodologías mixtas que permitan comprender tanto los resultados cuantitativos como las experiencias cualitativas de las víctimas. Solo a través de un enfoque científico riguroso y contextualizado se podrán desarrollar intervenciones efectivas y sostenibles para prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral de Manta.

6. Conclusiones

De acuerdo con los objetivos específicos planteados se llegó a las siguientes conclusiones:

La investigación revela que las formas más comunes de violencia de género en las empresas públicas de Manta son el acoso sexual, físico y psicológico, frecuentemente normalizadas y silenciadas, lo que dificulta su detección y erradicación.

Los factores que contribuyen a la violencia de género son la discriminación laboral, la falta de conocimiento sobre la legislación y las políticas de la empresa, así como la tolerancia a comportamientos sexistas, son factores clave que perpetúan la violencia de género en el ámbito laboral.

La violencia de género tiene un gran impacto significativo en la salud y bienestar de la víctima, la violencia de género tiene un impacto en la salud física y mental de las víctimas, manifestándose en estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, lesiones físicas y deterioro del desempeño laboral.

A pesar de la existencia de normativas y políticas públicas para prevenir y erradicar la violencia de género, su aplicación efectiva sigue siendo un desafío. Se requiere un mayor compromiso de las empresas para implementar protocolos de prevención, capacitación del personal y fortalecimiento de los servicios de apoyo a las víctimas. La promoción de una cultura laboral respetuosa y libre de violencia es fundamental para abordar este problema.

7. Recomendaciones

Las empresas públicas de Manta deben desarrollar e implementar protocolos integrales que aborden la violencia de género de manera integral. Estos protocolos deben incluir medidas de prevención, como la capacitación del personal sobre violencia de género, la promoción de una cultura laboral respetuosa y la creación de canales de denuncia confidenciales y seguros.

Es fundamental implementar programas de capacitación y sensibilización continuos para todo el personal de las empresas públicas, incluyendo directivos, mandos medios y empleados.

Las empresas públicas deben promover la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo, ascensos y toma de decisiones.

Las empresas públicas deben establecer alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil, instituciones gubernamentales y otros actores relevantes para abordar la violencia de género de manera conjunta.

8. Bibliografía

Referencias

- Asamblea Nacional . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Quito : LexisFinder.
- Cruz Arroyo, V. B., & Casique, I. (2020). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*.
- Gobierno de España. (2016). Definición de Violencia de Género.
- INEC. (2022). Violencia de Genero . Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>
- Justicia Digital . (2022). ¿Qué es la metodología de la investigación jurídica y cómo hacerla correctamente?
- Martin, F. (2021). Método de investigación jurídica, ¿cuál elegir?
- Ministerio de la mujer y Derechos Humanos. (2022). Gobierno Nacional presentó los Resultados de la II Encuesta de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Obtenido de <https://www.derechoshumanos.gob.ec/gobierno-nacional-presento-los-resultados-de-la-ii-encuesta-de-relaciones-familiares-y-violencia-de-genero-contra-las-mujeres/>
- Naciones Unidas . (2023). La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo.
- Rivera, W. (2007). Investigación jurídica.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social . (2020). Presenta STPS Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral.
- Soto Ramirez, R. (2010). Violencia de Genero en el Trabajo .
- Unesco . (2022). El rol de las y los docentes para prevenir y abordar la violencia escolar.

9. Anexos

Ilustración 1. Entrevista a una víctima de violencia de género laboral



Nota. Entrevista sobre su experiencia sobre la violencia de género laboral en empresas públicas.

Ilustración 2. Entrevista a un Abogado especializado en Derecho Laboral



Nota. Entrevista sobre la violencia de genero en empresas publicas de Manta