



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogado

TÍTULO

**“EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A
LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021”**

AUTOR

JORDY ALEXANDER BANSHUY MOROCHO

CARRERA

DERECHO (REDISEÑO)

TUTOR (A)

MGTR. KARINA MARIANELA RUIZ ABRIL

GUARANDA – ECUADOR

2023

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Msc. **KARINA MARIANELA RUIZ ABRIL**. En mi calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular como modalidad de titulación contempla legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento Certifico: que el señor **JORDY ALEXANDER BANSHUY MOROCHO**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la carrera de Derecho ha cumplido los lineamientos en lo que concierne al Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado, cuyo título es: “**EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021**”. Habiendo trabajado simultáneamente en el desarrollo del mismo con el investigador comprobando que el trabajo elaborado es de autoría del tutorado por lo que se afirma el mismo. Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad, delegando al interesado, hacer uso del presente así mismo se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.



Msc. **KARINA MARIANELA RUIZ ABRIL**

TUTORA

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Jordy Alexander Banshuy Morocho**, portador de la cédula de ciudadanía No: 1207074798, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento DECLARO de forma libre y voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema: **“EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021”**. Ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutora **Msc. KARINA MARIANELA RUIZ ABRIL**, portadora de la cédula de ciudadanía No: 0201310067, siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía.

Guaranda, 14 de Noviembre del 2023.



Jordy Alexander Banshuy Morocho

C.C. 1207074798



NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN VENTANAS

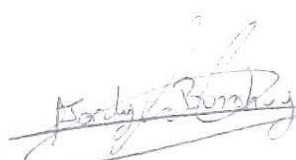
voluntaria que el presente Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Proyecto de Investigación con el tema: "EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021". Ha sido desarrollado por mi persona con la dirección de mi tutora Msc. KARINA MARIANELA RUIZ ABRIL, portadora de la cédula de ciudadanía número cero dos cero uno tres uno cero cero seis siete (0201310067), siendo un trabajo autentico de mi autoría dejando a salvo los criterios de terceras personas que fueron citados de la mejor manera con bibliografía. Es todo cuanto tengo que declarar en honor a la verdad y al juramento que tengo rendido". **CUANTÍA.** - La cuantía por su naturaleza es indeterminada. La presente declaración queda elevada a escritura pública. Para la celebración de la presente escritura se cumplieron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial y más normativa pertinente. Leída que le fue, por mí el Notario, esta escritura pública al compareciente en alta voz e íntegramente, aquel se ratifica, aprueba y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporada al

MSc. Abg. Alex Salinas
NOTARIO TERCERO DEL CANTÓN VENTANAS

siete (0979735577), por sus propios y personales derechos; hábil en Derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocerlo personalmente doy fe, en razón de haberme exhibido sus documentos de identificación, previa consulta e impresión en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, con el consentimiento del interviniente. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado que fue en forma aislada y separada de que interviene al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas o temor reverencial, ni promesa ni seducción; explicado y conocedor de su obligación de decir la verdad con claridad y exactitud, de las penas de perjurio y de falso testimonio, previstas en el Artículo doscientos setenta del Código Orgánico Integral Penal, bajo juramento declara: "Yo, JORDY ALEXANDER BANSHUY MOROCHO, portador de la cédula de ciudadanía número uno dos cero siete cero siete cuatro siete nueve ocho (1207074798), egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento DECLARO de forma libre y

MSc. Abg. Alex Salinas I
NOTARIO 3RO. DEL CANTÓN VENTANA

protocolo a mi cargo, conjuntamente con los
habilitantes que se anexan. De todo lo cual Doy Fe. --



BANSHUY MOROCHO JORDY ALEXANDER

N.U.I.- 1207074798



MSc. Abg. Alex Salinas P.
NOTARIO 3RO. DEL CANTÓN VENTANAS

MSc. ABG. ALEX GEOVANY SALINAS PEÑALOZA

NOTARIO TERCERO DEL CANTÓN VENTANAS



Se otorgó ante mi, por lo que confiero la ~~libre~~
COPIA CERTIFICADA que sello, firmó y rubricó
en el mismo lugar y fecha de su celebración.



MSc. Abg. Alex Salinas P.
NOTARIO 3RO. DEL CANTÓN VENTANAS

IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

Reporte de Similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Tesis Jordy B.docx	Jordy Alexander Banshuy Morocho
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
13452 Words	71973 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
59 Pages	939.1KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Dec 21, 2023 3:12 PM GMT-5	Dec 21, 2023 3:13 PM GMT-5

● 0% de similitud general

Esta entrega no coincidió con ningún contenido comparado.

- 0% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 108 palabras)



DERECHOS DE AUTOR

Yo **JORDY ALEXANDER BANSHUY MOROCHO** portador de la Cédula de Identidad No **1207074798** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021”** modalidad **PRESENCIAL**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

JORDY ALEXANDER BANSHUY MOROCHO



JORDY ALEXANDER
BANSHUY MOROCHO

Jordy Banshuy

V. DEDICATORIA

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico este proyecto de investigación a cada una de las personas que han desempeñado un papel fundamental en el trayecto de mi educación; mi amada madre que ha dedicado todo su esfuerzo por verme triunfar, cumplir con objetivos y valorar cada oportunidad que se nos presenta en la vida, mis hermanos por que han confiado en mí, y han creído en mis capacidades; y, a las personas que me han apoyado. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma, ya que han sido mis pilares fundamentales para que hoy culmine mis estudios con esta tesis, pretendo demostrar que la perseverancia y la determinación pueden ayudarnos a superar todos los obstáculos y alcanzar nuestros sueños.

Jordy Alexander Banshuy Morocho

VI. AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por ser quien me dio la vida y siempre está conmigo en todo lugar, derramando sus bendiciones.

Con la mayor gratitud y respeto, dedico profundamente este esfuerzo de investigación a mi amada madre, quien ha sido mi fortaleza y tutela desde mis años de formación. Su compromiso inquebrantable de nutrirme y protegerme ha sido verdaderamente encomiable. Soy plenamente consciente de los inmensos sacrificios que han hecho para brindarnos a mí y a mis hermanos una educación de calidad. Hoy, estoy lleno de un inmenso orgullo y honor de convertirme un profesional más en la familia en obtener un título universitario, y estoy seguro de que tanto mi madre como mis hermanos y demás personas llegadas a mí comparten este gozoso logro.

De la misma manera le agradezco a mi tutora de tesis al Mgtr. Karina Marianela Ruiz Abril, por guiarme y explicarme paso a paso el desarrollo de mi trabajo de investigación, por toda la dirección que me brindó, lograr terminar este trabajo que parecía imposible lograr.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, especialmente a la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, es con gran aprecio que reconozco la generosidad de la institución al darme la bienvenida y brindarme una educación sin igual. Agradezco a todos los docentes que me ayudaron a mi formación estudiantil, cuya orientación y experiencia han sido fundamentales para dar forma a mi vida académica, tengo un profundo respeto y admiración por su inquebrantable dedicación a su oficio.

Jordy Alexander Banshuy Morocho

VII. ÍNDICE

II. CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	II
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA ...	III
IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND	V
V. DEDICATORIA	VI
VI. AGRADECIMIENTO	VII
VII. ÍNDICE	VIII
VIII. ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
IX. ÍNDICE DE TABLAS	XIV
CAPITULO 1: PROBLEMA.....	17
1. Titulo.....	17
1.1 Resumen – Abstract	17
1.2 Introducción	19
1.3 Planteamiento del problema.....	21
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Hipótesis (supuesto).....	23
1.6 Variables	23

1.6.1 Variable independiente	23
1.6.2 Variable dependiente	23
1.7 Objetivos.....	24
1.7.1 Objetivo General.....	24
1.7.2 Objetivos Específicos	24
1.8 Justificación	25
 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	 26
2. Marco Teórico.....	26
A. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	26
B. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	27
C. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	29
D. La Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes	30
E. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	31
A. Conceptualizaciones.....	32
i. ¿Son género y sexo conceptos intercambiables?.....	32
ii. Patriarcado y sexismo	32

iii.	Agresividad, conflicto y violencia.....	33
iv.	Carácter estructural de la violencia contra las mujeres	34
v.	Mitos cotidianos acerca de la violencia contra las mujeres.....	34
2.1	Marco Histórico	35
A.	LAS TEORÍAS FEMINISTAS COMO BASE PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	35
i.	Primera oleada del feminismo	35
ii.	Segunda oleada del feminismo	35
iii.	Tercera oleada del feminismo.....	36
B.	ENFOQUES TEÓRICOS DE LAS CORRIENTES FEMINISTAS	36
i.	Feminismo liberal	36
ii.	Feminismo radical	36
iii.	Feminismo de la igualdad.....	37
iv.	Feminismo de la diferencia.....	37
C.	SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	37
D.	DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	40
E.	INSTITUCIONES PÚBLICAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE	XI

LAS MUJERES EN EL TRABAJO.....	44
2.2 Marco Legal.....	46
A. JUSTICIA DE GÉNERO	46
i. El principio ético de la igualdad.....	46
B. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES	46
i. Los derechos humanos con perspectiva de género.....	46
ii. La violencia de género en el contexto de exigibilidad de los derechos humanos de la mujer.....	47
C. LA VIOLENCIA LABORAL.....	47
i. La edad	47
ii. La direccionalidad	48
iii. Organización del trabajo y hostigamiento.....	49
D. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	49
E. CÓDIGO DEL TRABAJO	51
F. LEY ORGÁNICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD.....	52
G. LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA	53
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	54

3 Método de la Investigación.....	54
3.1 Tipo de Investigación (metodología).....	54
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	55
3.4 Población y muestra.....	55
3.5 Localización geográfica del estudio	55
3.6 Análisis de Datos	55
 CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	 56
4.1 Resultados.....	56
4.2 Discusión	66
 CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 67
5.1 Conclusiones.....	67
5.2 Recomendaciones	68
 Bibliografía	 69
 Bibliografía	 69
 Anexos	 75

VIII. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	56
Figura 2.....	57
Figura 3.....	58
Figura 4.....	59
Figura 5.....	60
Figura 6.....	61
Figura 7.....	62
Figura 8.....	63
Figura 9.....	64
Figura 10.....	65

IX. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Derechos Civiles y Políticos.....	28
Tabla 2. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	30
Tabla 3 Porcentaje de mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género el ámbito laboral.....	38
Tabla 4 Clasificación del Mercado Laboral.....	40
Tabla 5 Violencia de Género contra las mujeres	40
Tabla 6 Tipo de violencia contra las mujeres	41
Tabla 7 Ámbitos de ocurrencia de violencia de género.....	41
Tabla 8 Denuncia de los hechos de violencia contra la mujer.....	42
Tabla 9 Razones por que las mujeres no denuncian	43
Tabla 10 Medidas de protección.....	43
Tabla 11. Instituciones libres de violencia de género.....	45
Tabla 12. Violencia de género contra las mujeres, según la edad	48
Tabla 13.....	56
Tabla 14.....	57
Tabla 15.....	58

Tabla 16.	59
Tabla 17.	60
Tabla 18.	61
Tabla 19.	62
Tabla 20.	63
Tabla 21.	64
Tabla 22.	65

CAPITULO 1: PROBLEMA

1. Título

“EL DERECHO UNIVERSAL AL TRABAJO DE LAS MUJERES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DEL CANTÓN VENTANAS AÑO 2021”

1.1 Resumen – Abstract

Resumen

“El derecho universal al trabajo de las mujeres se refiere al derecho de las mujeres a trabajar en condiciones justas y equitativas, sin discriminación de género. Sin embargo, la violencia de género es un problema grave que a menudo impide que las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo y participar en la vida económica en igualdad de condiciones. Existe una división de género en el ámbito de trabajo, frente a los aspectos de desigualdad que esclavizan al género femenino, llevando a impulsar un completo cambio de modelo de las necesidades de las mujeres, debido a que no es suficiente la imposición del reconocimiento a la mujer como sujeto de los derechos universales, puesto que de nada sirve y se la posiciona en una situación de desigualdad.

Se desarrollará un estudio en relación al derecho al trabajo de la mujer, articulando la protección, el impulso de la igualdad en el trabajo y a la remuneración de una manera justa y equitativa en función del principio del trabajo en que se hace referencia a igual trabajo, igual remuneración. Se estudió el deber que tienen todas las instituciones públicas del Estado de cumplir con lo que establece ordenamiento nacional en lo relacionado con el trabajo y sobre el derecho de las mujeres a tener igualdad en el trabajo. Además, se planteó las posibles alternativas para la protección de derechos en el trabajo para las mujeres.

Los resultados obtenidos de la investigación se evidencian en reconocimiento del derecho universal al trabajo de las mujeres implica el derecho a trabajar en “*igualdad de condiciones y sin discriminación de género*”, lo que incluye la protección contra la violencia de género en el lugar de trabajo.

Palabras claves: derecho universal, trabajo, mujeres, violencia, género.

Abstract

The universal right to work for women refers to the right of women to work in fair and equitable conditions, without gender discrimination. However, gender-based violence is a serious problem that often prevents women from fully exercising their right to work and participate in economic life on equal terms. There is a gender division in the workplace, in the face of aspects of inequality that enslave the female gender, leading to promote a complete change in the model of women's needs, because it is not enough to impose recognition of the woman as a subject of universal rights, since it is useless and is positioned in a situation of inequality.

A study will be carried out on the right to work for women, seeking protection, and promotion of equality at work and remuneration fairly and equitably based on the principle of work in which reference is made to equal work, equal remuneration. The duty of all public institutions of the State to comply with what is established by the national law about work and the right of women to have equality at work was studied. In addition, possible alternatives for the protection of rights at work for women were raised.

The results obtained from the research are evidenced in recognition of the universal right to work for women implies the right to work under equal conditions and without gender discrimination, which includes protection against gender violence in the workplace.

Keywords: universal right, work, women, violence, gender.

1.2 Introducción

En el presente trabajo de investigación “El Derecho Universal al trabajo de las mujeres frente a la violencia de género, del cantón Ventanas año 2021” Se técnica jurídicamente el derecho universal al trabajo de las mujeres y su cumplimiento integral y progresivo que garantice su protección y desarrollo del derecho que poseen las mujeres en la esfera laboral, sin violencia de ninguna naturaleza, que per se, es lo ejerce en condiciones de desigual, frente a su par de genero opuesto.

Según los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sobre la situación de la violencia de genero de las mujeres en el ámbito laboral se muestran unos resultados que denotan una realidad oculta del país ya que los números son realmente alarmantes debido a que como es posible que sucedan este tipo de actos que son repudiados con la sociedad entera y merecen especial atención por parte del Estado, es por esta razón que a nivel nacional el porcentaje de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género en el ámbito laboral es del 7,8%, no es tolerable que este porcentaje de violencia se esté viviendo por las mujeres trabajadoras del Ecuador.

La igualdad de género y la lucha contra la violencia de género son temas de gran relevancia en la sociedad actual, y el ámbito laboral no es la excepción. Las mujeres enfrentan diversas formas de violencia en el trabajo, desde acoso sexual hasta discriminación salarial, lo que limita su desarrollo personal y profesional. En este contexto, el derecho universal del trabajo de las mujeres se convierte en una herramienta fundamental para garantizar su seguridad y protección en el entorno laboral.

En el Cantón Ventanas, Ecuador, la situación de las mujeres trabajadoras también es preocupante. A pesar de los avances en la legislación y las políticas públicas para promover la igualdad de género, todavía existen barreras y obstáculos que dificultan el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres. Por lo tanto, es necesario analizar la situación actual de las mujeres trabajadoras en el Cantón Ventanas y evaluar las políticas y medidas que se han implementado para proteger sus derechos y prevenir la violencia de género en el ámbito laboral.

En relación con la situación de la violencia de genero de las mujeres en el ámbito laboral y más específicamente en la provincia de Los Ríos a la cual pertenece el cantón

ventanas, en donde el porcentaje de violencia de género que según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la cual 2.4% pertenece a esta provincia de Los Ríos, estos datos pertenecen a una realidad emergente sobre la problemática de la violencia de género que sufren las mujeres en el trabajo.

En este contexto, el presente tema se enfocará en la importancia del derecho universal del trabajo de las mujeres frente a la violencia de género en el Cantón Ventanas. Se discutirán los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral local, así como las políticas y medidas que se han adoptado para promover su protección y bienestar. Además, se evaluará la eficacia de estas políticas y se propondrán recomendaciones para mejorar su impacto en la lucha contra la violencia de género en el entorno laboral. En definitiva, se trata de un tema de gran relevancia social que requiere una atención y análisis profundos para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La Constitución de la República del Ecuador, es la carta suprema de protección de los derechos de los ciudadanos Ecuatorianos, de cualquiera sea este el género al que pertenece, lo que tiene total protección de los derechos consagrados en la Constitución, el Estado tiene la facultad, de establecer políticas públicas y programas de atención con un enfoque de género.

La reparación integral de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género en el Código Orgánico Integral Penal, se establece en el artículo 78.1 de los mecanismos de reparación en los casos de violencia de género contra las mujeres. Además, se encuentran estipuladas las medidas de protección contra la violencia a las mujeres en el artículo 558.1 de la norma penal antes mencionada y la cual se detallan las medidas de protección que han sido otorgadas por jueces competentes.

1.3 Planteamiento del problema

Para abordar esta problemática, los Estados han adoptado diversas medidas legales y políticas destinadas a garantizar la igualdad de género en el empleo y prevenir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Estas medidas incluyen la promoción de “la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación y el acoso sexual, la protección de las mujeres contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y la adopción de medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de las mujeres trabajadoras”.

Además, se han establecido normas y estándares internacionales que protegen el derecho al trabajo de las mujeres y abordan la violencia de género en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la “*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*” (CEDAW) y la “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*” establecen que “todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones de igualdad y sin discriminación”.

Los autores María Fernández y Miguel Piñero, en la obra titulada “La tutela socio laboral de las víctimas de la violencia de género”, menciona que:

Para establecer un contexto de las medidas de tratamiento de este tipo de “*violencia de género en contra de las mujeres*”, haciendo referencia a un conjunto de derechos legalmente reconocidos, que permiten la mejor aplicabilidad de la *protección de las mujeres que son víctimas de violencia en área laboral*, la primer medida trata de la “*prevención y la eliminación de la discriminación y la desigualdad laboral*”, en la segunda medida va enfocada al planteamiento de un protocolo de la erradicación del acoso laboral, con métricas, que se limitan o no incluyen a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. (Castellano, 2021)

La autora Ana Argüelles, en la obra titulada, “Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres” manifiesta que:

Hay que tener en cuenta los sucesos que dan origen al fenómeno de la violencia de género de las mujeres en el trabajo, de ahí que está relacionada con el acoso dirigida a ciertos grupos sociales de mayoría feminista, he ahí que nace las diferenciación

conceptual de lo que trata el sexo y el género, por su parte el sexo es la caracterización biológica, y el género está encaminada con el carácter cultural, social y político, y por lo tanto trata de brindar un explicación de la desventajas en las esferas sociolaborales. (Argüelles, 2019)

La autora Laura Herrera, en su obra titulada, “Intervención desde el Trabajo Social con mujeres afectadas por la violencia de género en el hogar”, menciona que:

Desde los antecedentes históricos de la sociedad y los grandes acontecimientos que han marcado al mundo como actualmente lo conocemos por parte de la civilización predominantemente por el patriarcado, ha dejado apartada a la mujer de las actividades laborales, negándole las oportunidades entorno a la mano de obra productiva, hecho que dio un giro total en la segunda Guerra Mundial, en donde se sustituyó la mano de obra de los hombres en las fábricas, por lo que estos iban a combatir en la Guerra, hecho que da origen a las olida de movimientos feministas en la defensa de los derechos de las mujeres. (Herrera, 2015)

La autora Lourdes Mella en su obra titulada, “Violencia de Género y Derecho del Trabajo” menciona que:

La *violencia de genero* está íntimamente ligada a los graves problemas de la sociedad y no solo de la reciente si no que, de las antiguas, lo que no se puede permitir es la perdida de la vida de las mujeres o que miles sufran un mal que aqueja a la sociedad de la que todos tienes un grano de responsabilidad por no tomar acciones en pro de las víctimas de violencia de género en los diferentes puntos laborales, que genere una verdadera independencia económica. (Mella, 2012)

1.4 Formulación del problema

La determinación de la violencia de género desde una representación de los Derechos Universales y en específico del derecho al trabajo, se encuentra ligado a la distribución en condiciones de desigualdad y discriminación laboral, por lo que es necesario de manera urgente la elaboración de modificaciones que vayan encaminadas a el objetivo del cambio de la matriz del respeto de los “*derechos laborales y de los derechos de las mujeres en un contexto de género*”, desde las actividades comunes y cotidianas que den un sentido de pertenencia del significado de los derechos universales y las buenas prácticas laborales entre los semejantes..

1.5 Hipótesis (supuesto)

La violencia de género que se encuentra presente en la visión de los Derechos Universales y más específicamente en el derecho al trabajo, se plantea las vulneraciones al derecho al trabajo de las mujeres que por su condición de genero se ven discriminadas y obligadas a trabajar en condiciones de desigualdad siendo necesario el apoyo estatal para el “*prevención y erradicación de la violencia que en el ámbito laboral*” y más concretamente en los espacios en donde la violencia de genero no se puede tolerar bajo ningún contexto, siendo necesarias las acciones que vayan encamadas a las buenas prácticas laborales, bajo los “*principios de igualdad y no discriminación*”.

1.6 Variables

1.6.1 Variable independiente

Derecho del trabajo de las mujeres

1.6.2 Variable dependiente

Violencia de género

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Analizar técnica jurídicamente el derecho universal al trabajo de las mujeres y su cumplimiento integral y progresivo.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar un estudio en relación al derecho al trabajo de la mujer, articulando la protección, y el impulso de la igualdad en el trabajo y a la remuneración.
- Estudiar el deber que tienen todas las instituciones públicas del Estado de cumplir con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo sobre el derecho de las mujeres a tener igualdad en el trabajo.
- Plantear posibles alternativas para la protección de derechos que respondan aquellas circunstancias por las que existe la desigualdad en el trabajo para las mujeres.

1.8 Justificación

Existen varias razones por las que puede ser importante investigar acerca del derecho universal al trabajo de las mujeres frente a la violencia de género, algunas de las cuales son las siguientes:

El interés del presente estudio nace para promover la igualdad de género: La igualdad de género es un objetivo fundamental en cualquier sociedad justa y equitativa. Investigar acerca de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo y la violencia de género puede ayudar a “promover la igualdad de género y garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el ámbito laboral”.

La importancia en la presente investigación radica en concientizar sobre la violencia de género: “La violencia de género es un problema grave que afecta a millones de mujeres en todo el mundo”. Es por esta razón que investigar acerca de la violencia de género en el lugar de trabajo puede ayudar a concientizar sobre este problema y promover la adopción de medidas para prevenirla y erradicarla.

La trascendencia de los resultados que han sido obtenidos en la presente investigación se evidenciara en el respeto del derecho universal al trabajo de las mujeres frente a la violencia de género debido a que es importante porque puede contribuir a promover la igualdad de género, educar a las instituciones del Estado y privadas sobre la violencia de género, proteger los derechos de las mujeres trabajadoras.

La presente investigación es viable debido a la “protección de los derechos de las mujeres trabajadoras” que pueden ser especialmente vulnerables de violencia de género debido a su posición de subordinación en el lugar de trabajo. Además de los derechos de las mujeres trabajadoras y la violencia de género puede ayudar a proteger sus derechos y garantizar que puedan “trabajar en un ambiente seguro y libre de violencia”.

La investigación es pertinente ya que la “igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” son fundamentales para el normal desarrollo del sector productivo del país libre de toda violencia que puede ser objeto, con métricas claras en relación no solo a la producción si no el volumen de un trabajo digno en condiciones de igualdad.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico

A. “Declaración Universal de Derechos Humanos”

“La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*” es un importante documento internacional constituye un texto diverso que hace posible su análisis desde diferentes aspectos teóricos y prácticos. Un primer problema que debe analizarse es su denominación, ya que esto permite la distinción entre contiene y contenido, ya que no es lo mismo una declaración de derechos, que los derechos en su propia dimensión.

Por lo tanto, el hecho de que la “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*” no crea los derechos que expresa, no los descubre ni los inventa, sino que los reconocen, los internacionalizan y los transmiten como una expresión de un ideal normal. Especialmente para tales derechos, ya existe un derecho positivo en las Constituciones y leyes de muchos países y se incluyen en el discurso legal de diferentes tipos y con diferentes áreas. “Aquí hay una primera dimensión histórica que es el contexto y la perspectiva del análisis de la explicación universal como una herencia de un lenguaje que es común con una vocación universal”.

En el sentido de la Declaración se entiende como aquel documento en donde se encuentran contenido una serie de derechos que brindan a los titulares la protección necesaria en relación al respetar los derechos de las personas, en general la declaración expresa como un acto jurídico que tiene connotaciones de índole universal que se lo determina enteramente desde su contenido es decir los derechos que allí se reconocen, así como también el acto en el cual se discuten y ratifican dichos derechos.

La expresión de su carácter universal se lo determina en relación al área de su aplicación siendo esta mundial, continental, y regional, por los países miembros que lo han suscrito y lo han ratificado para la protección de los derechos en su dimensión universal. (Toro, 2012)

En el contexto de la Segunda Guerra Mundial y las repercusiones que conllevó luego de su terminación, en el sentido se subsanar las “graves violaciones a los derechos humanos”, el Pacto de la Sociedad de las Naciones, al tanto de las condiciones laborales posguerra, apoyo e impulso la creación de las “*Organización Internacional del Trabajo*”, en adelante OIT. (Toro, 2012)

Haciendo referencia a la “*Carta de las Naciones Unidas*” en el contexto inmediato de las Declaración Universal, en el contexto del derecho al trabajo y a la educación, con una mirada de la concepción del tipo socialista de los derechos humanos.

La Declaración Universal es un instrumento de carácter internacional, reconocido y adoptado por la “*Asamblea General de las Naciones Unidas*”, que en lo respecta a los derechos relativos al trabajo, en la cuarta columna de derechos que esta direccionada a los “derechos, económicos, sociales y culturales”, mismos que se encuentran consagrados en los artículos 22 al 27, en ellos se hallan los derechos laborales en donde se establecen que para su desarrollo debe garantizarse su libre elección, con condiciones adecuadas, remuneración equitativa, un trato digno y la protección contra el desempleo. (1948)

Entre los sujetos titulares de los derechos universales como aquel que está siendo objeto de estudio son las mujeres que, dentro de su esfera laboral, han ido transformando la situación de respeto y reconocimiento y así como también la protección de los derechos que son propias a sus necesidades y sin distinción de ninguna clase, es importante destacar la evolución entorno al reconocimiento del desarrollo al trabajo con igualdad y sin discriminación.

B. “El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”

Efectivamente los “derechos civiles y políticos” están reconocidos en el pacto internaciones, que fue adoptado y ratificado por la “*Asamblea General de las Naciones Unidas*” el 16 de diciembre del año 1966 en la cual es determinante su contenido relacionado con la prohibición del trabajo forzoso o que se desarrolle de una manera obligatoria, y mucho menos a ser torturado o tratado con actos vejatorios a su integridad, de la misma manera se encuentra prohibida toda apología de odio que constituya actos de discriminación y de violencia.

En el mencionado pacto en su artículo 3 en lo relativo a la igualdad que gozan tanto hombres como mujeres en el pleno goce de los “derechos civiles y políticos” que se encuentran en el presente pacto, es importante destacar la garantía que deben brindar todos los Estados que sus suscriptores y ha ratificado el “*pacto internacional de los derechos civiles y políticos*”. (1966)

Es necesario exigir la protección con la que cuentan las mujeres en el ámbito internacional, en la garantía de los derechos reconocidos y por lo tanto merecen ser respetados, como es el caso de los “derechos laborales en igualdad de condiciones y sin violencia”.

Desde la visión antropocéntrica de las necesidades sociales requieren la interacción de los individuos con sus semejantes de la sociedad con la que convive, lo que se traduce en una convivencia social con cada uno de los miembros de la sociedad, de manera que se aprovechen los recursos, y lograr como resultado hacer posible la vida en sociedad lo que se entiende es que cada persona debe cumplir con sus deberes dentro de la comunidad. Además, que las necesidades no solo están sujetas a la interacción con los demás miembros de la comunidad, debido a que ciertos derechos deben protección mediante el cumplimiento de los deberes individuales para su desarrollo. (Cotrina, 2020)

Tabla 1 “Derechos Civiles y Políticos”

Ámbito de aplicación	Artículo del Pacto de Derechos Civiles y Políticos
Derechos individuales	Art. 2. Derecho a contar con recursos legales ante vulneración de derechos.
	Art. 3. Igualdad entre hombres y mujeres.
	Art. 6. Derecho a la vida y a la supervivencia.
	Art. 7. Prohibición de tratos inhumanos o degradantes.
	Art. 8. Prohibición de la esclavitud y servidumbre.
	Art. 9. Prohibición frente al arresto o detención arbitraria y

	Derecho a la seguridad personal.
	Art. 10. Trato humano a las personas privadas de la libertad.
	Art. 11. Prohibición de condena por incumplimiento de obligaciones.
	Art. 12. Derecho a la libertad de movimiento.
	Art. 13. Prohibición de expulsión a extranjeros sin agotar el debido proceso.
	Art. 14. Igualdad ante la Ley y garantía de un debido proceso.
	Art. 15. Irretroactividad de la Ley en materia penal.
	Art. 16. Derecho a la personalidad jurídica
	Art. 17. Libertad de pensamiento, conciencia y religión.
	Art. 18. Libertad de opinión y expresión.
	Art. 23. Derecho al matrimonio y a fundar una familia.
	Art. 24. Derecho a la no discriminación, nacionalidad y reconocimiento ante la Ley de los niños.
	Art. 25. Derecho a la participación política.
	Art. 26. Derecho a la igualdad y a la no discriminación.
Derechos colectivos	Art. 1. Derecho a la autodeterminación de los Estados.
	Art. 20. Prohibición de la propaganda que promueva la guerra o el odio nacional, racial o religioso.
	Art. 21. Derecho de reunión.
	Art. 22. Libertad de asociación
	Art. 27. Derecho de las minorías religiosas, étnicas o lingüísticas.
Atribuciones de la comunidad internacional	Art. 4. Derecho de suspensión de los efectos del tratado.
	Art. 5. Criterios de interpretación del tratado.

Fuente: Consejo de Europa

C. “El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”

De la misma manera el “*pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales*”, que fue adoptado y ratificado por la “*Asamblea General de las Naciones Unidas*” el 16 de diciembre del año 1966, en donde se encuentra establecido el reconocimiento de los derechos que tienen consigo abierta una posibilidad de carácter institucional y además del tipo económico es decir del presupuesto de los Estados, debido a que para ser cumplidos necesitan el respaldo económico, además de la visión jurídica para su desarrollo, mismo que se encuentra íntimamente vinculado con las instituciones del Estatales para su realización. (Cotrina, 2020)

Tabla 2. “Derechos Económicos, Sociales y Culturales”

Composición	Artículo del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Parte dogmática	Art. 1. Derecho a la libre autodeterminación de los pueblos.
	Art. 3. Igualdad entre hombres y mujeres.
	Art. 4. Principio de legalidad e interés general.
	Art. 15. Derecho a participar en la vida cultural.
	Art. 6. Derecho al trabajo.
	Art. 7. Goce de condiciones equitativas en el trabajo.
	Art. 8. Derecho de asociación sindical.
	Art. 9. Derecho a la seguridad social.
	Art. 10. Derecho a la protección de la familia.
	Art. 11. Derecho a un nivel de vida adecuado.
	Art. 12. Derecho a la salud física y mental.
	Art. 13. Derecho a la educación.
	Art. 14. Derecho a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria.
	Art. 15. Derecho a participar en la vida cultural.
	Garantías para el goce efectivo
Art. 5, 24 y 25. Criterio de interpretación progresiva del pacto.	
Art. 16, 17, 18, 19, 21, 22 y 23. Deber de monitoreo y evaluación por el ECOSOC.	
Parte orgánica	Art. 26 y 30. Actores internacionales sujetos de firma y ratificación.
	Art. 27. Vigencia del tratado.
	Art. 28. Jurisdicción del tratado.
	Art. 29. Enmiendas al tratado
	Art. 31. Idiomas oficiales del tratado.

Fuente: “Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas” – ECOSOC:
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

D. “La Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes”

La “Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes”, fue adoptado y ratificado por la “Asamblea General de las Naciones Unidas” el 10 de diciembre de 1984 en la que se establece el reconocimiento de los “derechos iguales e inalienables”, dichos derechos se hallan emanados para cada persona con una dignidad inherente. (1984).

Esta convención faculta a los estados la obligación de elaborar las medidas necesarias para imposibilitar que se cometan actos relacionados con la tortura, y bajo ningún concepto dichos actos son susceptibles de justificación, de la violencia sea del tipo

físico o psicológico, con la consigna de obtener de las personas y en especial de las mujeres algún tipo de beneficio o retribución, en el ejercicio de las funciones públicas, de los funcionarios, actos que son realizados, para intimidar o coaccionar con el consentimiento o aquiescencia del Estado. (Zambrano, 2023)

E. “La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”

La “*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”, fue adoptado y ratificado por la “*Asamblea General de las Naciones Unidas*” el 18 de diciembre del 1979, en la misma se establece que los actos de discriminación con las mujeres en un aspecto universal, constituye una violación grave de los derechos y principios de dignidad humana, lo que conlleva una desigualdad de condiciones y oportunidades frente al hombre, en los aspectos fundamentales de la vida cotidiana, como lo laboral, social y económica. (1979)

La autora Karla Zambrano en su análisis de “*La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”, detalla que la Convención realiza una acertada descripción sobre la discriminación contra las mujeres en ese sentido lo que se expresa es la “*distinción, exclusión o restricción basada en el sexo*” que tenga como resultado el irrespeto del pleno goce o ejercicio de los derechos de las mujeres alcanzada de la tal forma que se asegure una igualdad entre el hombre y la mujer. (2023)

Frente a este tipo de acciones que se realicen en menos precio de las facultades propias independientemente alcanzadas, y libremente ejercidas, en la esfera de los derechos humanos, es importante destacar la obligación de los Estados que tienen en lo tocante del punitivismo en contra de la discriminación de las mujeres, los Estados suscriptores de este Convenio tienen los compromisos inherentes a la creación y elaboración de una Constitución y varias normas dentro de sus legislaciones nacionales la protección del “*principio de igualdad de los hombres y las mujeres*”, a más de las medidas adecuadas y necesarias para su garantía y las sanciones por el incumplimiento de las prohibiciones de la discriminación, esto incluye a los mismos Estados quienes son los primeros en cumplir y hacer cumplir las medidas y disposiciones previamente establecidas brindando una protección jurídica de los derechos de las mujeres. (2023)

A. Conceptualizaciones

i. ¿Son género y sexo conceptos intercambiables?

Dentro de las conceptualizaciones de lo que refiere al género y al sexo en la sociedad moderna en la que habitamos han tenido una amplia evolución de significados y diferencias, para ello es necesario el análisis de cada uno de ellos en el sentido de conocer de manera más precisa y que no exista más controversias relativas a sus conceptos, es así que el sexo tiene una determinación biológica es decir una persona es hombre y mujer desde el punto de vista, psicológico, sexológico y medicinal, ya el sexo tiene sus diferencias anatómicas desde el nacimiento de las personas, lo que se traduce diferencias fisiológicas en razón del cuerpo y las funciones propias de las mismas, además de las funciones externas para entender las consideraciones de la cultura, y las funciones internas psíquicas es decir que las por la naturaleza. (Bogino & Fernández, 2017)

Es necesario hacer el análisis correspondiente ahora al género, que comprende esencialmente, el elemento constitutivo las relaciones sociales, que abarca a ambos sexos, dentro de las aristas, como las determinaciones culturales, la interpretación de las esferas, doctrinarias, religiosas, educativas, científicas por conceptos normativos que viene arraigada por herramientas de igualdad, de ahí que el concepto de género es una categoría de analítica que tiene que con aquellos planteamientos que brindan una construcción de los que se denomina la “*desigualdad entre los hombres y las mujeres*” y específicamente de las manifestaciones de poder, que tienen su cobertura de aplicación en las distintas instituciones del estado, lo que en definitiva menoscaba los derechos de las mujeres, en la actualidad lo que busca el sistema denominado sexo-género, es la potencialización del género y los puntos débiles, debido a que dicha desigualdad entre los dos sexos hombres y mujeres han sido creados, socialmente. (Velasco, 2020)

ii. Patriarcado y sexismo

En el sentido de establecer el conocimiento de lo que trata el patriarcado, así como también su origen es necesario referirse a los años sesenta y setenta en la cual las feministas reconocen la influencia de lo que denominaban como el sistema básico de dominación es decir el patriarcado, desde entonces se establece que esta figura se halla establecida en un sitio de superioridad a comparación del segundo sexo, de ahí que se

habla de que los hombres dominan a las mujeres, en miras de un punto de vista más político de definir al patriarcado, se puede conocer que se trata de un sistema de socialización que lo que trata es del ejercicio de control de los que se encuentran en un estado inferior, como los grupos sexuales, por lo que se determina la diferencia en la posición, constante en una discrepancia de poderes. (Velasco, 2020)

Mientras tanto del término sexismo se trata sobre un perjuicio que es acusado de una vía hacia al género y las personas que lo integran, lo que generalmente es que existen dos tipos de sexismo, y la doctrina se ha encardado de brindar su categorización de forma específica, es de esta manera que se conoce el sexismo hostil y al sexismo benevolente, mismo que se puede dar en los sentidos, el primero de los estos se refiere específicamente a estereotipos dirigidas hacia a las mujeres, mientras que el segundo de ellos se refiere a una creencia de necesidad o dependencia por parte de las mujeres hacia los hombres. Lo que se analiza es la competencia de género y además de la dominación y la subordinación existente en los ideales de las habilidades y las diferencias marcadas entre hombres y mujeres. (Díaz, González, & Baeza, 2019)

iii. Agresividad, conflicto y violencia

Según Castillo Miriam define al termino de agresividad como aquel “*comportamiento que se realiza sobre la víctima*”, por lo que etimológicamente la palabra agresividad tiene un origen de los vocablos latinos que “*aggedior*” que en su sindicación se traduce a “*cometer contra otro*”, en un sentido más favorable de la conducta que se desarrolla sobre la víctima se da por las relaciones de poder en un contexto de ubicación geográfico, generalizado en espacios sociales, culturales y laborales. (Castillo, 2006).

Naturalmente los conflictos se deben diferencias sociales producidas por tensiones y frustraciones emocionales, presentes en distintos aspectos de las interacciones sociales, culturales, familiares y laborales. El termino conflicto tiene su origen en el vocablo latino “*conflictus*” lo que se traduce en inglingir, chocar, dando como consecuencia una pelea o combate, entre dos personas que persiguen un interés en común cada uno con un criterio distinto, resultando en una incompatibilidad entre fines, conductas, y objetivos, lo que se persigue con el surgimiento de un conflicto es una solución cuanto mucho pacífica entre los intervinientes. (Fuquen, 2003)

Establecer una definición exacta de lo que es la violencia, debido a la existencia de múltiples formas en la que se presenta la violencia, lo que dificulta el poner señalar de una manera definitiva y precisa la definición de violencia, la más generalizada se desprende del uso de la fuerza ya que en la misma intervienen distintos elementos como el ataque directo y corporal hacia una persona por parte de otro. En la violencia se presentan otros elementos normativos, como el daño a causar y el daño a causado, la intención y el conocimiento del resultado dañoso, y el imponer una obligación de hacer o no hacer sobre quien recae la acción de violencia. (Martínez, 2016)

iv. Carácter estructural de la violencia contra las mujeres

Para identificar el carácter presente de la estructura de la violencia que sufren las mujeres, y es ahí en donde se procede a identificar y nombrar los distintos aspectos que se encuentran presentes en la estructuración de la violencia contra las mujeres, es importante resaltar los trabajos efectuados por los grupos feministas de las diferentes regiones que han realizado un valioso aporte para establecer la conceptualización de la violencia estructural que se desarrolla en el contexto de género, es de esta manera que en los años 90s y principios de los años 2000 se realizaron estudios en donde se determinó que el carácter estructural de la violencia se encuentra en cada uno de los espacios cotidianos de la vida de las mujeres, presentes en violencia, psicológica, sexual, patrimonial, en el tema del presente estudio la violencia en el ámbito laboral. Lo que lleva a analizar la violencia institucional que se evidencia por las políticas abusivas y de represión en contra de las mujeres, lo que genera unos mecanismos de negligencia e impunidad frente a los casos invisibilizados de violencia contra las mujeres. (Rojas, 2019)

v. Mitos cotidianos acerca de la violencia contra las mujeres

Acerca de los mitos que generalmente se habla en el entorno de violencia que sufren las mujeres, se desprende una especie de estereotipos y estigmatizaciones que en su gran mayoría son expresiones peyorativas dirigidas hacia las mujeres, entre los mitos más comunes se encuentran los siguientes:

- La violencia contra las mujeres solo sucede en las clases bajas.
- Las mujeres solo soportan la violencia por sus hijos
- En la cosmovisión ancestral, se soporta la violencia de la pareja.

- Por la necesidad económica las mujeres no denuncian la violencia.

Como se evidencia existen mitos en los diferentes ámbitos como en el social, familiar y laboral, haciendo que la utilización de las expresiones populares se convierta en una realidad en la cultura ecuatoriana. En la actualidad los colectivos sociales y feministas han hecho posible que se rompan estos paradigmas y mitos que se encuentran arraigados en la sociedad, logran que se rompa el silencio y que se visibilice los actos de violencia en contra de las mujeres posibilitando que se haga justicia.

2.1 Marco Histórico

A. LAS TEORÍAS FEMINISTAS COMO BASE PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para entender el movimiento feminista que dio su origen en el lado occidental, la cual ha tenido varias etapas de evolución en diferentes épocas de la historia, a esto se lo llama “olas feministas” las cuales se clasifican en tres olas contemporáneas, mismas que se detallan a continuación.

i. Primera oleada del feminismo

La primera oleada del feminismo tuvo su origen a mediados del siglo XVIII, que surgió como una necesidad de fundamentar aquellas ideas de Ilustración, ya que se conoce como al feminismo como un elemento no reconocido por la ilustración, desde entonces se tiene la concepción de los ideales universales caracterizados por el reconocimiento de los derechos y adema de la igualdad entre las personas, es de esta manera que se dio origen a la primera ola feminista por la exclusión de las mujeres del orden liberal. (Gallo, Luciana, & Mendoza, 2023)

ii. Segunda oleada del feminismo

La segunda oleada del feminismo tuvo su origen específicamente entre los años 60s y los años 70s, en esta ola lo que se vio predominantemente marca fue el rol de las mujeres en la sociedad, ya que debido a las Guerras Mundiales que se suscitaron en esa época, el rol de las mujeres que ejercían su rol dentro de la sociedad, como esposas, madres alcanzo grandes logros que posibilito una independencia nunca antes vista,

adquiriendo beneficios importantes como el acceso a la educación, al trabajo, a una salario digno y los derechos que estos representan, en esta segundo ola también se luchó contra la violencia de género y la discriminación. (Gallo, Luciana, & Mendoza, 2023)

iii. Tercera oleada del feminismo

La tercera oleada del feminismo, tuvo su presencia y desarrollo en los años 90s, como fruto de las dos primeras oleadas y los grandes avances que se han obtenido por la lucha del movimiento feminista en todo el mundo, en esta oleada se abre camino a luchar por las mujeres de todas las etnias, y tuvo su alcance a nivel mundial con la utilización de las herramientas tecnológicas y del internet. (Gallo, Luciana, & Mendoza, 2023)

B. ENFOQUES TEÓRICOS DE LAS CORRIENTES FEMINISTAS

i. Feminismo liberal

Para entender la visión y el enfoque desde el nacimiento del feminismo liberal se realiza un análisis más profundo y no simplificar las acciones que van encaminadas a la inclusión de las mujeres en los ámbitos meramente liberales, para esto necesario conocer a los grandes referentes en el tema de liberalismo y feminismo como lo son: Susan Moller Okin, Jean Hampton y Martha Nussbaum, todos ellos aportaron para la creación de la teoría del Feminismo liberal, en donde se basa prácticamente en la concepción de la justicia familia y el principio de libertad y de igualdad que deben ser aplicados a todos los individuos de la sociedad sin distinción de sexo. (Penchansky, 2018)

ii. Feminismo radical

Desde los orígenes del movimiento feminista el mundo ha sido testigo de la evolución del feminismo como lucha por las mujeres en los distintos aspectos de la vida cotidiana. Una de las corrientes o teorías del feminismo es el radical, que se caracteriza por en dos ejes vitales como es el “control sexual y reproductivo de las mujeres” y la adquisición de poder dentro de la sociedad, debido al planteamiento de una oposición de carácter radical lo que se denomina el patriarcado, rechazando todas las “prácticas de discriminación y violencia”, buscando el empoderamiento de las mujeres. (Maldonado, Vinueza, Del Pozo, & Luna, 2021)

iii. Feminismo de la igualdad

La concepción natural del feminismo, es el principio de igualdad de las mujeres en los distintos aspectos de la cotidianidad, en las bases de la teoría del feminismo de la igualdad de sostiene las reivindicaciones logradas específicamente a lo largo de la historias en las distintas épocas de evolución, aludiendo a las acciones realizadas predominantemente por los hombres, dejando de lado la labor de las mujeres causando así un desprestigio que ha generado una violencia que se manifiesta en un aspecto negativo para las mujeres. (Alcívar, Montecé, & Montecé, 2021)

iv. Feminismo de la diferencia

Se puede analizar el feminismo de la diferencia en un espacio más radical, Freud fue el primero en determinar un criterio un tan mas científico de la sexualidad femenina, he ahí el camino en el que se brinda la diferencia sexual, y de las prohibiciones, que ha diferencia del feminismo de la igualdad que persigue dicha igualdad de con las leyes y las normas, el feminismo de la diferencia lo hace en los pequeños espacios sociales, persiguiendo un denominador común la cual es el cambio de la estructura social en igualdad de oportunidades, el respeto de los derechos básico como el derecho al trabajo, y el cambio de pensamiento de las mujeres. (Sendón, 2000)

C. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, realizada la investigación correspondiente respecto de la violencia de género en el ámbito laboral, mismo que muestra los resultados obtenidos, a nivel nacional, sectores urbanos y rurales, y cada una de las regiones del Ecuador, así, como también de la provincia objeto de la investigación como se muestra a continuación:

Tabla 3 “Porcentaje de mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género el ámbito laboral”

Desagregación	Estimación (Porcentaje)	Error estándar	Límite inferior (Porcentaje)	Límite superior (Porcentaje)	Coefficiente de variación
<i>Nacional</i>	7,8%	0,005	0,069	0,087	0,059
<i>Urbana</i>	9,2%	0,006	0,080	0,103	0,065
<i>Rural</i>	4,5%	0,006	0,033	0,058	0,140
<i>Sierra</i>	8,7%	0,006	0,075	0,099	0,071
<i>Costa</i>	6,9%	0,008	0,054	0,085	0,113
<i>Amazonía</i>	5,7%	0,006	0,045	0,070	0,111
<i>Insular</i>	4,5%	0,013	0,020	0,070	0,282
<i>Los Ríos</i>	2,4%	0,009	0,006	0,043	0,393

Fuente: “Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres” – ENVIGMU.

Elaborado por: (INEC)

Como se puede evidenciar, la violencia de género que sufren las mujeres es generalizado en el Ecuador, tal como lo muestra la tabla en donde a nivel Nacional existen un porcentaje del 7,8% un número bastante preocupante porque representa un número elevado considerando que no debe ser tolerado bajo ningún concepto la violencia de género en ninguna parte de la sociedad, en el presente caso en la población económicamente activa laboralmente, lo mismo ocurre en los sectores urbanos en donde el porcentaje de violencia de género es de 9,2% es el número más elevado de toda la tabla, además de ser preocupante puesto las mujeres trabajadoras en las ciudades del país son más susceptibles a ser víctimas de violencia en sus trabajos, a comparación del sector rural en donde el porcentaje es de 4,5% constituye un número reducido en la mitad pero no deja bajo ningún concepto ser preocupante y que merece atención por parte de las autoridades en materia laboral, en relación a los porcentajes de violencia en las cuatro regiones del país se puede evidenciar los siguientes datos: en la región sierra el 8,7% , en la región costa el 6,9%, en la región amazónica el 5,7%, en la región insular el 4,5%, lo que muestra que en base al análisis correspondiente que la región en donde se da mayor porcentaje de violencia dirigida hacia las mujeres trabajadoras es la región sierra, y en el menor número es la región insular, lo que denota que en todo el territorio Ecuatoriano

existe violencia de género en el trabajo.

De estos datos debidamente analizados también es menester hacer referencia a la provincia a la cual pertenece el cantón Ventanas la cual es la provincia de Los Ríos, en la que se muestra los siguientes datos respecto de la violencia de género, en donde el porcentaje es de 2,4% con esto queda demostrado la existencia de violencia de género en el ámbito laboral el cantón objeto de la investigación

De acuerdo con el “Consejo Nacional para la Igualdad de Género”, en su publicación sobre mujeres y hombres en cifras en su IV edición, “una mirada estratégica desde el género y las diversidades”, año 2021.

En torno a brindar un aseguramiento de los derechos reconocidos en la Constitución, en lo tocante con el respeto y el pleno ejercicio de los “derechos de las mujeres en el marco de la igualdad y la no discriminación”.

En este punto es necesario conocer la clasificación del mercado laboral, hecho la división entre hombre y mujeres con el objetivo de conocer sus diferencias en torno a la situación laboral.

En donde se desprende de los datos obtenidos que el total de la población estudiada es de 17.695.545, dividida entre mujeres en un total de 9.034.371 y los hombres es en un total de 8.661.174, datos de los cuales se van a conocer de manera desglosada los siguientes resultados de los distintos puntos relevantes como la población económicamente activa (PEA) en el cual se muestra el porcentaje de las mujeres corresponde a 52,4%, en relación a los hombres que es de 76,9%, lo que muestra que los hombres tienen mayor porcentaje frente a las mujeres, en lo tocante con la condición de actividad de empleo se muestra un porcentaje de 93,3% en las mujeres y en los hombres 96,3, en el subempleo se muestra un porcentaje de 20,1 y en los hombres 24,5%, en el desempleo 6,7% y en los hombres 3,7, la variación es significativa en un análisis de diferencia de oportunidades que representa una desigualdad con la que se distribuyen los empleos en el Ecuador, como último punto a analizar se encuentra la población económicamente inactiva en donde la diferencia corresponde a casi un 50%, debido a que en las mujeres el porcentaje es de 47,6% y en los hombres de 23,1%. La violencia también se ve representado con la diferencia de oportunidades en el mercado laboral.

Tabla 4 “Clasificación del Mercado Laboral”

Condición de actividad y segmentación del mercado laboral	Mujeres		Hombres		Total
	Número	%	Número	%	Número
Población total	9.034.371	100,0	8.661.174	100,0	17.695.545
Menores de 15 años	2.610.600	28,9	2.511.146	29,0	5.121.746
Población en Edad de Trabajar de 15 años y más (PET)	6.423.771	71,1	6.150.028	71,0	12.573.799
Población Económicamente Activa (PEA)	3.363.673	52,4	4.726.575	76,9	8.090.249
Empleo	3.137.270	93,3	4.551.673	96,3	7.688.944
Empleo Adecuado/Pleno	802.930	23,9	1.692.789	35,8	2.495.719
Empleo no remunerado	646.588	8,0	342.095	7,2	988.683
Otro empleo no pleno	981.479	29,2	1.319.481	26,4	2.300.960
Empleo no clasificado	29.158	0,9	40.722	0,9	69.880
Subempleo	677.116	20,1	1.156.586	24,5	1.833.702
Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	628.867	20,0	1.000.969	21,2	1.629.836
Subempleo por insuficiencia de ingresos	48.249	1,5	155.617	3,3	203.867
Desempleo	226.403	6,7	174.902	3,7	401.305
Desempleo Abierto	186.399	5,5	137.753	2,9	324.152
Desempleo Oculto	40.004	1,2	37.149	0,8	77.153
Desempleo Cesante	143.285	4,3	118.644	7,0	261.929
Desempleo Nuevo	83.118	2,5	56.258	16,4	139.376
Poblacion Económicamente Inactiva	3.060.098	47,6	1.423.453	23,1	4.483.550

Fuente: INEC – “Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo” (ENEMDU).

D. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Tabla 5 “Violencia de Género contra las mujeres”

Ha vivido violencia de género	A lo largo de la vida		Últimos 12 meses	
	Número	%	Número	%
Sí	4.069.174	64,9	1.982.564	31,6
No	2.204.762	35,1	4.291.372	68,4
Total	6.273.936	100,0	6.273.936	100,00

Fuente: INEC – “Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres”.

Sobre la “Violencia de Género contra las mujeres”, se obtuvieron los siguientes resultados, el 64,9 % de las mujeres de más de 15 años, han sufrido algún tipo de violencia durante su vida y a comparación de los últimos 12 meses es decir en el último año se tiene un porcentaje 68,4% han sufrido violencia en los que incluyen violencia de distinto índole.

Tabla 6 “Tipo de violencia contra las mujeres”

Tipo de agresión	A lo largo de la vida		Últimos 12 meses	
	Número	%	Número	%
Psicológica	3.571.384	43,1	2.088.141	25,2
Física	2.223.795	35,4	1.583.041	9,2
Sexual	2.049.457	32,4	1.594.022	12,0
Económica o patrimonial	1.027.826	16,4	1.579.342	6,1

Fuente: INEC – “Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres”.

Dentro de los tipos de agresión se muestran los siguientes resultados que: el porcentaje de agresión que han sido víctimas las mujeres a lo largo de toda su vida, es mucho mayor e incluso se puede considerar que se duplica en relación a los últimos doce meses, lo que en la actualidad no se puede tolerar bajo ningún concepto índice tal alarmante de hechos de agresión del cual son víctimas las mujeres en el Ecuador.

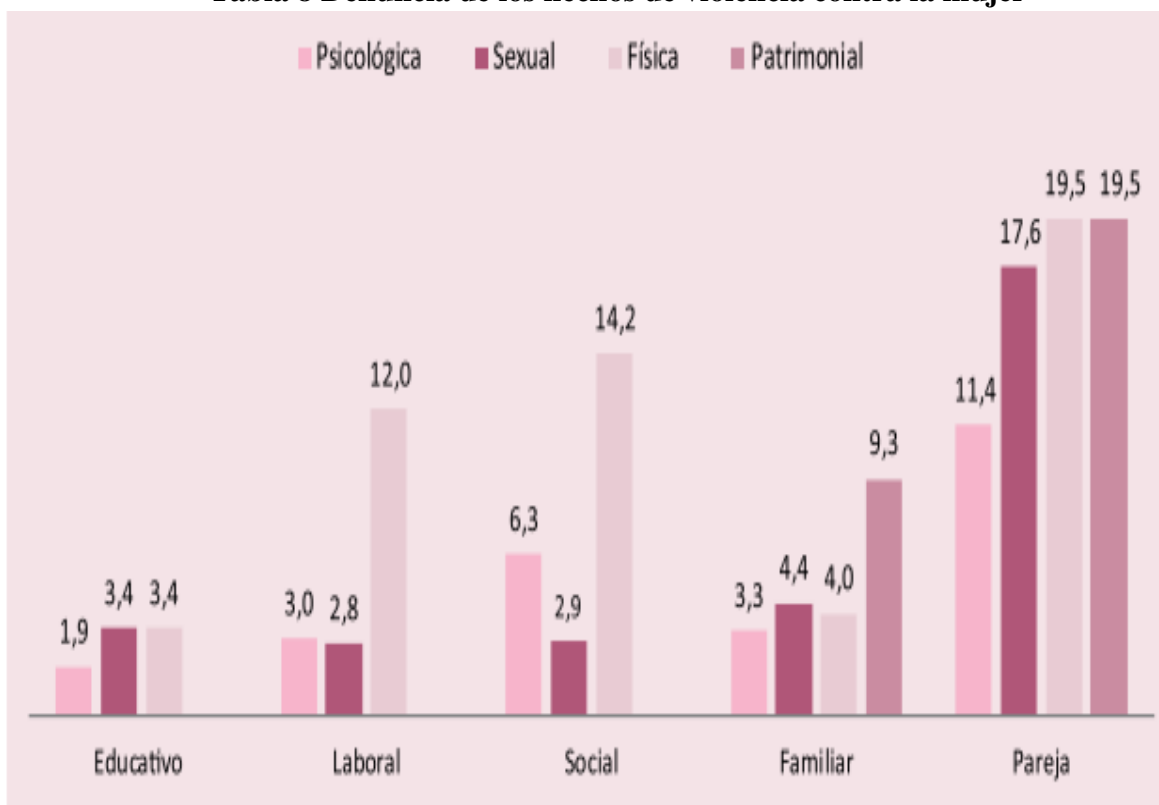
Tabla 7 Ámbitos de ocurrencia de violencia de género

Espacio	Ámbito de ocurrencia	Número de mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género	Total mujeres de mujeres consultadas	% de mujeres violentadas
Público	Educativo	1.204.596	3.477	20,1
	Laboral	1.261.061	7.215	19,2
	Social	2.045.303	6.273.936	32,6
Privado	Familiar	1.273.609	6.273.936	20,3
	Pareja	2.685.245	6.273.936	42,8

Fuente: INEC – “Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres”.

En los tipos de agresión de los que son víctimas las mujeres se encuentra la económica y patrimonial en ella se encuentra incluida la violencia en el ámbito laboral en donde el porcentaje es del 19,2% en el sector público.

Tabla 8 Denuncia de los hechos de violencia contra la mujer



Fuente: INEC – “Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres”.

Se demuestra que en el ámbito laboral se exponen tres tipos de hechos de violencia contra las mujeres las cuales se denuncian con baja frecuencia, los cuales el porcentaje de violencia psicológica es de 3,0 %, en la violencia sexual es 2,8 %, en la violencia física es de 12,0 % siendo este último el mas alto porcentaje.

Tabla 9 Razones por que las mujeres no denuncian

Razones	Ámbito de ocurrencia		
	Laboral	Educativo	Social
Se sintió culpable	1,3	2,1	12,0
Familia/comunidad pidió no hacerlo	1,4	1,1	14,7
Llegaron a un acuerdo	3,1	3,4	1,3
Otra	3,5	3,8	1,3
La amenazaron, miedo a represalias	6,1	4,8	0,9
Falta tiempo/trámites largos, difíciles	6,3	3,9	16,7
No quería que se supiera	7,4	7,5	7,2
No confía en las autoridades	9,9	7,4	3,0
Por vergüenza	12,1	14,0	7,0
Fue un hecho sin importancia	13,8	17,9	9,7
Creía que no servía para nada	16,7	15,2	22,4
No sabía cómo o dónde hacerlo	18,5	19,0	3,6

Fuente: INEC – “Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres”

Dentro de las razones por las cuales no se denuncian los hechos de violencia del cual son víctimas las mujeres son muy variadas de entre las de porcentaje mas alto son las siguientes: por vergüenza con un 12,1 %, fue un hecho sin importancia con un 13,8%, creía que no servía para nada con un 16,%, no sabía cómo o dónde hacerlo con un 18,5%, lo lamentable aquí es que estos datos se convirtieron en cifras oscuras de las que el gobierno no habla, es alarmante el gran numero de mujeres que no sabía cómo o dónde denunciar, para ello es necesario la difusión de las instituciones en donde se pueden denunciar los hechos de violencia.

Tabla 10 Medidas de protección

Ámbito de ocurrencia	Sí recibió medidas de protección		No recibió medidas de protección		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Educativo	3.520	42,5	4.762	57,5	8.282	100,0
Laboral	3.073	70,8	1.266	29,2	4.339	100,0
Social	6.555	71,7	2.591	28,3	9.146	100,0
Familiar	14.570	43,9	18.604	56,1	33.174	100,0
Pareja	6.540	95,0	344	5,0	6.884	100,0

Fuente: INEC – “Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres”.

En lo tocante con las medidas de protección en el contexto de la violencia de género, específicamente en las en ámbito laboral se obtiene que el 70,8% si recibió las medidas de protección, es decir que se activó el órgano jurisdiccional en el respeto y garantía de los derechos de las víctimas y por el contrario el 29,2% no recibió las medidas de protección.

E. INSTITUCIONES PÚBLICAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

El Ecuador es un país en cuenta con avance importante en el tema de la protección de los derechos humanos y además del reconocimiento de la igualdad e incluso de la prohibición de la discriminación en todos sus tipos, el Estado a través de los ministerios, secretarías, consejos, los gobiernos provinciales, municipales, provinciales, y en general las diferentes instituciones han brindado la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo, mediante acciones para concientizar a los empleadores sobre las instituciones sobre los derechos de sus empleadores para de esta manera cumplir con lo determinado en la “*Constitución de la República del Ecuador*” y el Código de Trabajo, con el objetivo de lograr la eliminación de la desigualdad y la violencia de género en el trabajo desempeñado por las mujeres en el Ecuador. Las instituciones de protección de los derechos de las mujeres en el trabajo se las conocerá continuación con una breve reseña:

- “Comisarías de la Mujer y la Familia: su principal misión en la prevención y detención de la violencia de género, brindando un tratamiento integral para una vida libre de violencia”
- “Consejo Nacional para la igualdad de género: nació con el objetivo de un mejoramiento del trabajo de las mujeres, con la promulgación de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.”
- “Consejo Nacional del Trabajo y Salarios; forma parte del Ministerio del Trabajo, el cual tiene bajo su poder el control y supervisión de las políticas de trabajo, el empleo y los salarios”
- “Defensoría del Pueblo: garantiza la prevención, la protección y además de la

tutela de los derechos humanos de las mujeres, con un objetivo claro el cual es *-igualdad de hoy para un mañana sostenible-*”

- “Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: brinda servicios y prestaciones de seguridad social para de esta manera garantizar la protección de los ciudadanos asegurados”
- “Ministerio de Trabajo: regula y controla el cumplimiento de las obligaciones laborales, al tratarse de una institución rectora de políticas públicas de trabajo, así como también de la ejecución de procesos eficaces para garantizar un trabajo digno en condiciones de igual de oportunidades”
- “Ministerio de Inclusión Económica y Social: se encarga de la ejecución de estrategias, planes y programas para la inclusión económica y social, dirigido a los grupos de atención prioritaria”

El en Ecuador son pocas las instituciones que tiene el honor de decir que son Instituciones libres de violencia de género, y es necesario conocer cuales son:

Tabla 11. Instituciones libres de violencia de género

Presidencia de la República
Vicepresidencia de la República
Ministerio de Transporte y Obras Públicas
Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda
Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca
Ministerio de Agricultura y Ganadería
Consejo Nacional para la Igualdad de Género
Servicio de Acreditación Ecuatoriano
Instituto de Altos Estudios Nacionales
Servicio Ecuatoriano de Compras Públicas
Superintendencia de Bancos

Nota: Elaborado por el Investigador

2.2 Marco Legal

A. JUSTICIA DE GÉNERO

i. El principio ético de la igualdad

Los grandes avances jurisprudenciales y en el país, así como también las exigencias normativas en relación a una justicia de género, ha que la Corte Nacional de Justicia, elabore en conjunto con sus magistrados un formidable “*Manual para la administración de justicia con perspectiva de género*”, hecho que en el país posibilita que se abran las puertas al órgano jurisdiccional para administrar justicia de género, en base a los principios de igualdad y el principio de no discriminación. Este Manual obviamente va a traer grandes cambios en la normativa ecuatoriana en el mismo se proponen las reformas respectivas para que las normas se justen a las exigencias de la justicia de género.

Es necesario conocer lo que menciona el manual sobre la igualdad de género:

“Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que poseen tanto hombres como mujeres, sin que ello dependa del sexo con el que nazcan. Implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se tomen en cuenta de igual manera y que se reconozca su diversidad”. (Corte Nacional de Justicia, 2023)

B. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES

i. Los derechos humanos con perspectiva de género

La aplicación de los derechos humanos para generar una administración de justicias de género que proteja a las mujeres víctimas de este tipo de violencia de género, es parte fundamental del derecho a la igualdad y la no discriminación. Mismo que debe ser aplicado por todos los actores que componen el sistema de justicia en el país.

La obligación de “*respetar, proteger y garantizar los derechos humanos*” por parte de los integrantes del órgano jurisdiccional, surgió con la Convención Belén do Pará mismo que fue parte del “*Corpus Iuris del Derechos Internacional de los Derechos Humanos*”, y al ser el

Estado Ecuatoriano suscriptor de dicho convenio debe cumplir con aquellas obligaciones que le son impuestas para la protección de los derechos de las mujeres. (Corte Nacional de Justicia, 2023)

ii. La violencia de género en el contexto de exigibilidad de los derechos humanos de la mujer

La Corte Nacional de Justicia del Ecuador, en su “*Manual para la administración de justicia con perspectiva de género*”, ha establecido de manera clara que es la violencia de género:

“Violencia de género Cualquier acto, acción o conducta que se basa en género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado” (Corte Nacional de Justicia, 2023)

En el contexto de la exigibilidad de los derechos humanos de la mujer, tanto en el ámbito público como el privado, en el ejercicio del derecho universal al trabajo, se ha hecho presente los distintos tipos como así lo reconoce la legislación Ecuatoriana, en el “*Ley contra la violencia a la mujer y la familia*”.

C. LA VIOLENCIA LABORAL

i. La edad

En lo referente a la edad de las mujeres que han sido violentadas se tiene un rango de edad de entre los 15 años hasta los 70 años y más, esto corresponde principalmente a los años permitidos por ley para laborar desde sus inicios hasta su final, es por esta razón que se presentas la siguiente tabla:

Tabla 12. “Violencia de género contra las mujeres, según la edad”

Grupos de edad	Sí violencia	Total de mujeres consultadas	% de mujeres violentadas
15 a 19 años	446.209	840.402	53,1
20 a 24 años	364.987	585.182	62,4
25 a 29 años	363.102	524.182	69,3
30 a 34 años	369.135	517.225	71,4
35 a 39 años	396.365	589.812	67,2
40 a 44 años	344.830	507.495	67,9
45 a 49 años	342.478	510.622	67,1
50 a 59 años	658.111	996.858	66,0
60 a 69 años	458.880	683.423	67,1
70 o más años	325.077	518.574	62,7
Total	4.069.174	6.273.775	64,9

Fuente: INEC – “Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres”.

Se evidencia que en todas las edades esta presenta la violencia de género es sus distintos tipos, con una variación porcentual, teniendo un total de 64,9% de mujeres violentadas, un número excesivamente alto.

ii. La direccionalidad

Al tratar el tema de la direccionalidad, se tiene que conocer que se han establecido dos variables para su mejor comprensión, la primera variable trata unidireccionalidad, que se da cuando una persona informo que ha sido víctima de violencia, o viceversa, una persona informo que ha sido el agresor, aunque este último lo va a negar o va a tratar de ocultarlo, en la otra arista se tiene la bidireccionalidad la cual en formas común informan haber sido víctimas y agresores de violencia de género, en sus diferentes tipos como, física, psicológica, sexual en el ambiente laboral, también se puede entender la direccionalidad del modo laboral de quien lo ejerce y quien lo recibe, es decir, bien puede ser el empleador y su trabajador y viceversa. (Rubio, López, Saúl, & Sánchez, 2012)

iii. Organización del trabajo y hostigamiento

El acoso laboral o “mobbing” como también es conocido por su traducción del inglés, responde a características organizacionales más que de unas simples individuales lo que hace es que diferencie de la violencia en general, y estas características son:

- “Conductas repentinas y continuas en el tiempo”
- “Conductas suceden en el espacio laboral”
- “Conductas hostiles, agresiones verbales, físicas y menor proporción agresión sexual”
- “Las acciones son dolosas, con la animo de causar daño, lo que hace posible la tipificación del acoso laboral”
- “Tiene consecuencias que dañan a la persona que lo sufre” (Caraballo, 2019)

El Hostigamiento Laboral se lo puede conceptualizar gracias a la “*Organización Internacional del Trabajo*” (OIT), en la que se menciona que es un medio mediante el cual las personas ejercer un poder y pueden controlar y manipular a las demás personas que se encuentran subordinadas, se detalla que la generalidad son las mujeres quien lo sufren, por la cultura arraigada por las sociedades patriarcales, y jerárquicamente dominada por los hombres. (Acevedo, Biaggii, & Borges, 2009)

D. “CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR”

En el Ecuador se cuenta con la Constitución la cual es la norma suprema, en donde se encuentran consagrado los derechos en la parte dogmática, es necesario conocer desde la norma máxima lo relacionado con el derecho al trabajo y la violencia de género.”

“La Constitución, en su artículo 11 numeral 2 en donde se determina la igualdad de los todos los ciudadanos ecuatorianos,

“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión,

ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. (2008)

En el ámbito laboral la Constitución también se tiene consagrado el derecho al trabajo en el artículo 33 la cual determina que:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (2008)

Mismo que tiene relación con los artículos 325 del reconocimiento de las formas de trabajo, 326 de los principios que sustentan el derecho al trabajo, 328 de la remuneración justa.

Destacando la labor del legislador que incluyó en la carta magna, la igualdad del acceso al empleo a las mujeres, y la prohibición de la violencia, consagrado en el artículo 331 en la cual determina que:

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. (2008)

En el artículo 70 del mismo cuerpo legal antes señalado se habla de un enfoque de género, en donde se determina que:

“Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (2008)

Con la entrada en vigencia de la Constitución del Ecuador en el año 2008, se posibilitó la creación de los “Consejos Nacionales para la Igualdad de Género” consagrado en el artículo 156 como organismos que se serán los encargados que proteger y asegurar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos en el marco de la igualdad de Género”.

E. CÓDIGO DEL TRABAJO

“En el Código de Trabajo se establecen las obligaciones del empleador en el artículo 42, una de ellas la que se encuentra en el numeral 10 la cual señala que:

“10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.” (2005)

De la misma manera la que se encuentra establecida en el numeral 36, la cual señala que:

“36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (2005)

En el artículo 44 de la norma antes señalada se determina las prohibiciones del empleador en lo relacionado con el acoso laboral se encuentra estipulado en el literal m) la cual determina que:

“m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión” (2005)

Desde el lado del trabajador se establecen las prohibiciones mismas que se encuentran establecidas en el artículo 46 la cual señala que:

“j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (2005)

En la “Nota: Literal j) agregado por artículo 7 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017” se agrega la definición de acoso laboral la cual determina que:

“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (2005)

En acoso laboral es una causal para dar terminado el contrato tanto por el empleador (art. 172 núm. 8), como por el trabajador (art. 173 núm. 4) así lo contempla el Código de Trabajo.

F. “LEY ORGÁNICA DE LOS CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD”

En el año 2014 entro en vigencia la “Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad”, con dicha ley se consiguió en el Ecuador la creación del “Consejo Nacional

para la Igualdad de Género”, con la potestad consagrada en la Constitución, se logró la creación del Consejo la misma que tiene atribuciones como la de “observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de género”.

G. “LEY CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER Y LA FAMILIA”

En la “” se reconocen los 3 tipos de violencia que se dan en contra de las mujeres, mismo que se encuentra establecido en el artículo 4 en la cual señala que los tipos de violencia son los siguientes:

1. Violencia física
2. Violencia psicológica y
3. Violencia sexual.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3 Método de la Investigación

“El método de investigación que se aplicara dentro de la presente investigación, es el método mixto, el cual respondo a una necesidad de “*recolección y análisis de datos tanto cuantitativos, como cualitativos*”, cuyos resultados se evidenciaran en el estudio de la investigación realizada. Esta agrupación de métodos de investigación, se utiliza para la obtención de una visión mucho más amplia del fenómeno objeto de estudio, debido a la gran cantidad de datos que se maneja”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Metodología cuantitativa

El método cuantitativo, se refiere a la medición de aquellas dimensiones que corresponden a los problemas presentes en la investigación, para lo cual es necesario la utilización de procesos de recolección de datos e información, mismo que tiene que ser técnicos y admitidos dentro del campo de la investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Metodología cualitativa

El método cualitativo, es aquel que se usa para la descripción de situaciones y acciones observadas realizadas por las personas objeto de estudio, además de la recolección de la información por medio del uso técnicas, como son las encuestas para la apreciación de experiencias personas respecto del tema de la investigación acorde al problema generado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.1 Tipo de Investigación (metodología)

Descriptiva

Este tipo de investigación se usa para la descripción de los fenómenos de forma detallada, es decir que utilizara la describir las características, los procesos, y además y las propiedades. (Hernández et al., 2014)

Exploratoria

El tipo de investigación exploratoria, se utiliza principalmente en la examinación del problema objeto de estudio, mismo que tendrá que ser analizado sobre la base de las características y propiedades propias de los fenómenos que viabilizan la investigación. (Hernández et al., 2014)

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Para las técnicas e instrumentos de investigación aplicables para la recolección de datos tiene que cumplir con requisitos que validez, confiabilidad, además de ser cercano a principio de objetividad de los procesos de investigación científica, en la presente investigación se aplicara de manera objetiva las encuestas con el uso de cuestionarios que permitan la apreciación de los criterios de inclusión y la población en el presente estudio.

Fuente especificada no válida.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Los criterios de inclusión dentro de la presente investigación quedan acreditados con los siguientes aspectos básicos: En los criterios de inclusión se encuentran las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos.

3.4 Población y muestra

La población se refiere principalmente al universo de las personas tomadas en el criterio de inclusión integrada por las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos, procediéndose a delimitar las muestras por conveniencia, el investigador selecciona a su población por la cercanía.

3.5 Localización geográfica del estudio

En la presente investigación, la población estará conformada por mujeres empleadas públicas y privadas del Cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos.

3.6 Análisis de Datos

Se procedió a la realización de las encuestas a las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos, en donde se aprecia y se analiza los siguientes resultados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Pregunta 1. ¿Usted trabaja actualmente en el Cantón Ventanas?

Tabla 13.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	41	68,3%
NO	19	31,7%
Total	60	100%

Figura 1.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

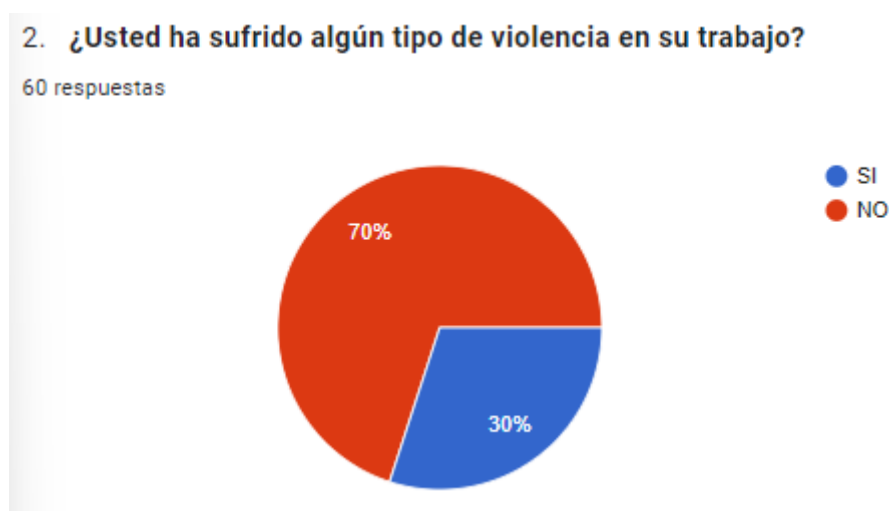
“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 68,3% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si trabajan en el Cantón Ventanas, sea en el sector público o en el sector privado, mientras tanto el 31,7% restante de las mujeres encuestadas señalan que no trabajan en el Cantón Ventanas, considerando que se realiza la investigación en la Provincia de los Ríos.

Pregunta 2. ¿Usted ha sufrido algún tipo de violencia en su trabajo?

Tabla 14.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	30%
NO	42	70%
Total	60	100%

Figura 2.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 30% de las mujeres encuestada que trabajan en el “cantón Ventanas, provincia de Los Ríos”, indican que, si han sufrido algún tipo de violencia en el trabajo, mientras tanto el 70% restante de las mujeres encuestadas señalan que no han sufrido violencia en el ámbito laboral. Por lo que mayor parte de la población encuestada no ha sufrido violencia en su trabajo.

Pregunta 3. ¿Usted ha sufrido violencia física en su trabajo?

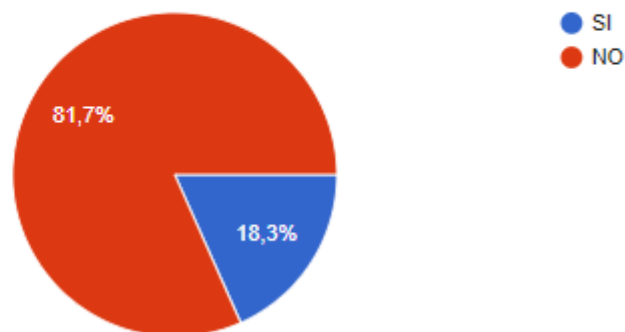
Tabla 15.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	18,3%
NO	49	81,7%
Total	60	100%

Figura 3.

3. ¿Usted ha sufrido violencia física en su trabajo?

60 respuestas



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

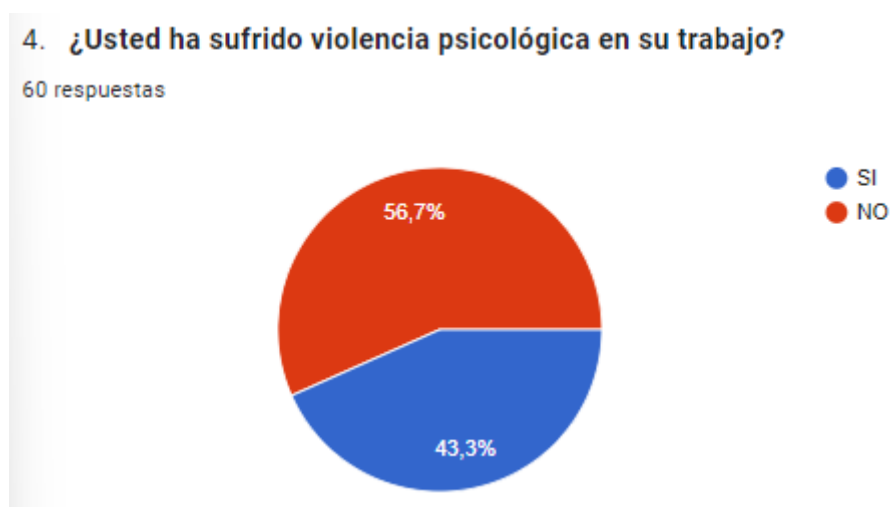
“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 18,3% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si han sufrido violencia física en el trabajo, mientras tanto el 81,7% restante de las mujeres encuestadas señalan que no han sufrido violencia física en el ámbito laboral. Se manifiesta que un muero reducido de personas encuestadas si ha sufrido violencia física, frente al mayor porcentaje que si lo ha sufrido.

Pregunta 4. ¿Usted ha sufrido violencia psicológica en su trabajo?

Tabla 16.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	43,3%
NO	34	56,7%
Total	60	100%

Figura 4.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 43,3% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si han sufrido violencia psicológica en el trabajo, mientras tanto el 56,7% restante de las mujeres encuestadas señalan que no han sufrido violencia psicológica en el ámbito laboral. Se determina que cerca de la mitad parte de la población encuestada si ha sufrido violencia psicológica en su trabajo.

Pregunta 5. ¿Usted ha sufrido violencia sexual en su trabajo?

Tabla 17.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	6,7%
NO	56	93,3%
Total	60	100%

Figura 5.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

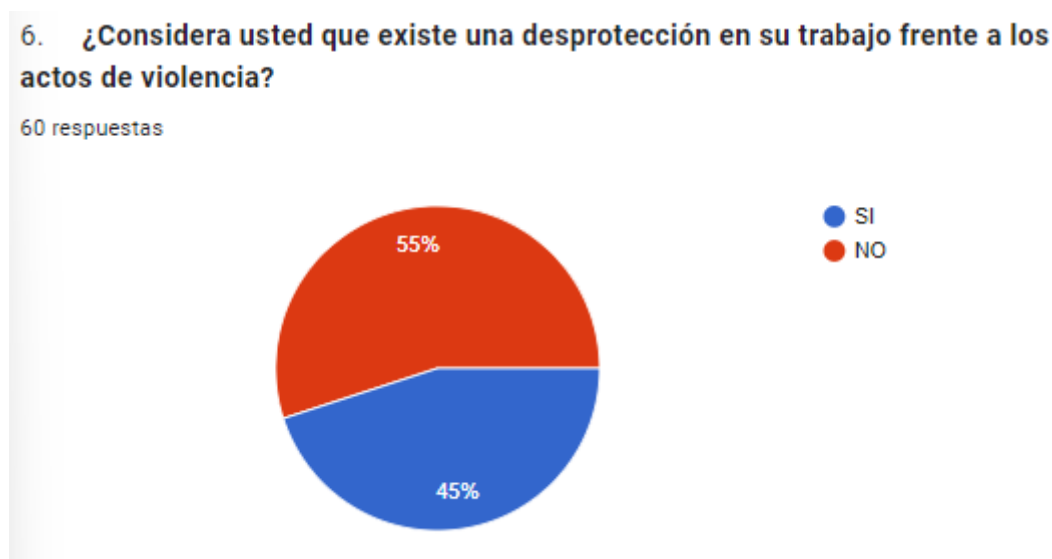
“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 6,7% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si han sufrido violencia sexual en el trabajo, mientras tanto el 93,3% restante de las mujeres encuestadas señalan que no han sufrido violencia sexual en el ámbito laboral. Se determina que del total de la población existe un número reducido de personas si ha sufrido violencia sexual en su trabajo, la cual es totalmente inaceptable bajo ningún concepto así como los demás tipo de violencia.

Pregunta 6. ¿Considera usted que existe una desprotección en su trabajo frente a los actos de violencia?

Tabla 18.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	45%
NO	33	55%
Total	60	100%

Figura 6.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

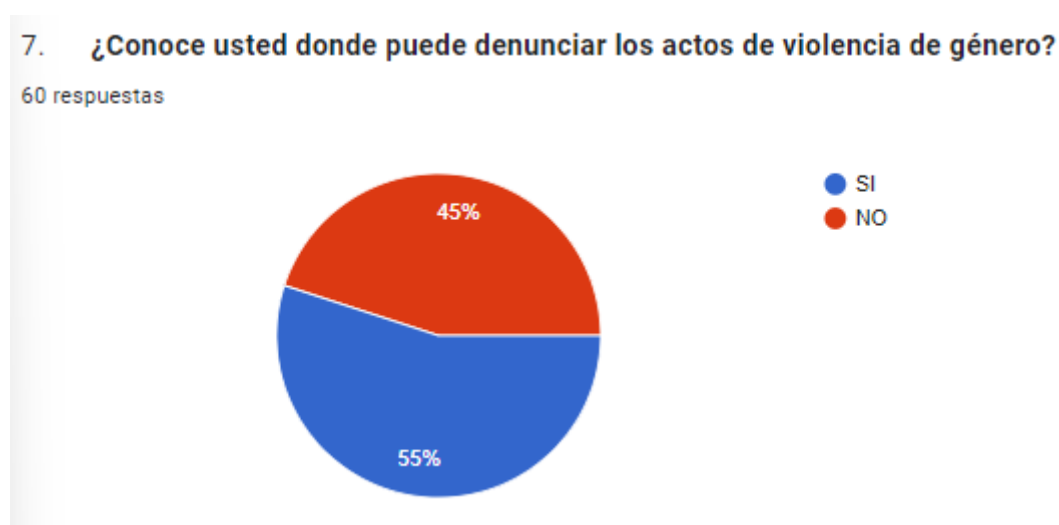
“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 45% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, considera usted que, si existe una desprotección en su trabajo frente a los actos de violencia, mientras tanto el 55% restante de las mujeres encuestadas señalan que no existe una desprotección en su trabajo respecto de los actos de violencia que pudieran existir.

Pregunta 7. ¿Conoce usted donde puede denunciar los actos de violencia de género?

Tabla 19.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	55%
NO	27	45%
Total	60	100%

Figura 7.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

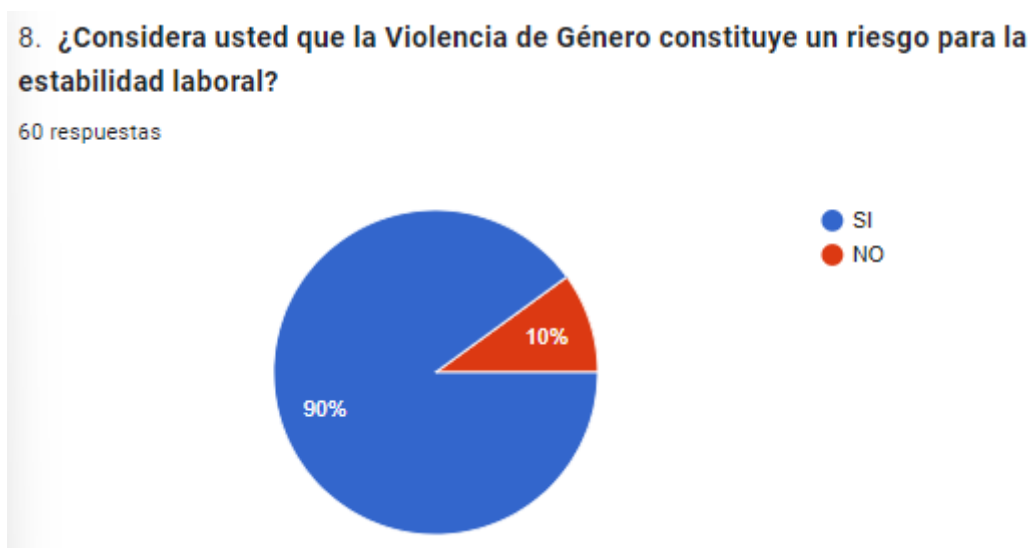
“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 55% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si conoce usted donde puede denunciar los actos de violencia de género, mientras tanto el 45% restante de las mujeres encuestadas señalan que no conoce donde puede denunciar tales actos, resultado que responde a una carencia de información a través de los canales de comunicación de los lugares donde una mujer puede acudir para denunciar los actos de violencia.

Pregunta 8. ¿Considera usted que la Violencia de Género constituye un riesgo para la estabilidad laboral?

Tabla 20.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	54	90%
NO	6	10%
Total	60	100%

Figura 8.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 90% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si considera usted que la Violencia de Género constituye un riesgo para la estabilidad laboral, como es la mientras tanto el 10% restante de las mujeres encuestadas señalan que no conoce donde puede denunciar tales actos, resultado que responde a una carente información a través de los canales de comunicación de los lugares donde una mujer

puede acudir para denunciar los actos de violencia.

Pregunta 9. ¿Conoce si en la actualidad existe una Ley que proteja a las mujeres en el trabajo?

Tabla 21.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	31	51,7%
NO	29	48,3%
Total	60	100%

Figura 9.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 51,7% de las mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si conoce que en la actualidad existe una Ley que proteja a las mujeres en el trabajo, como es la Ley contra la violencia a la mujer y la familia, mientras tanto el 48,3% restante

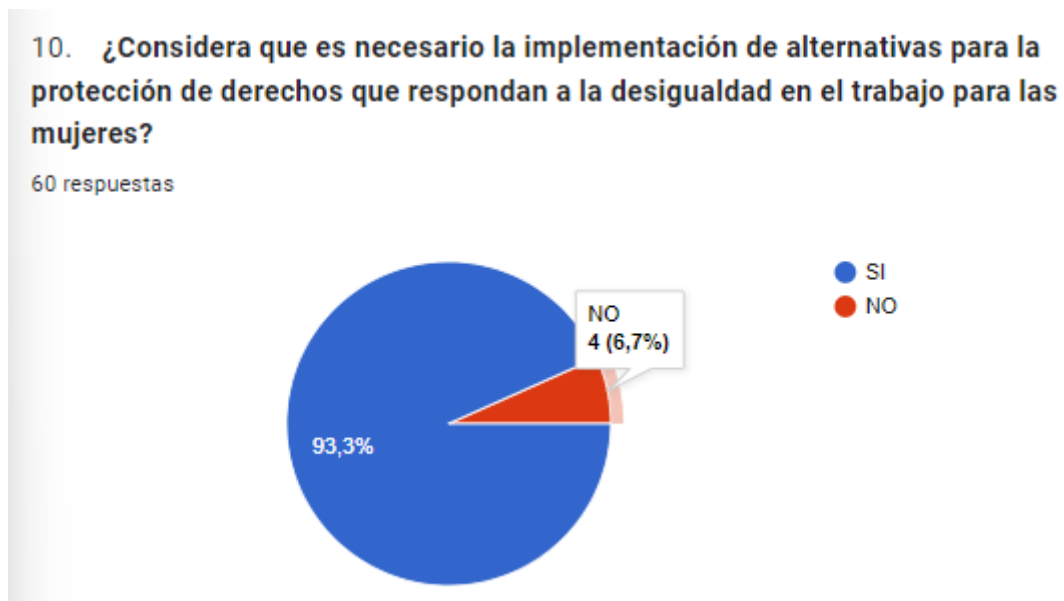
de las mujeres encuestadas señalan que no conoce las leyes que protegen a las mujeres de los actos de violencia.

Pregunta 10. ¿Considera que es necesario la implementación de alternativas para la protección de derechos que respondan a la desigualdad en el trabajo para las mujeres?

Tabla 22.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	56	93,3%
NO	4	6,7%
Total	60	100%

Figura 10.



Nota: “Resultados obtenidos de las mujeres que trabajan en el sector público y privado del cantón Ventanas. Provincia de Los Ríos”.

Elaborado por el investigador.

Análisis e interpretación

“De acuerdo a la figura se obtuvieron los siguientes resultados”: el 93,3% de las

mujeres encuestada que trabajan en el cantón Ventanas, provincia de Los Ríos, indican que, si considera que es necesario la implementación de alternativas para la protección de derechos que respondan a la desigualdad en el trabajo para las mujeres, mientras tanto el 6,7% restante de las mujeres encuestadas señalan que no conoce las leyes que protegen a las mujeres de los actos de violencia.

4.2 Discusión

Con los resultados obtenidos luego de la investigación realizada, se ha podido analizar los datos de las encuestas realizadas a las mujeres trabajadoras en el sector público y privado, del Cantón Ventana, provincia de Los Ríos, con los que se muestra que la violencia de género es uno de los problemas que se encuentra vigente en el ámbito laboral.

Se ha identificado que las mujeres a lo largo de su vida laboral han sufrido algún tipo de violencia en su trabajo, y que los tipos de violencia que han sufrido estas mujeres son; física, psicológica y sexual, cada una con sus respectivos porcentajes que evidencia la vulnerabilidad con la que trabajan las mujeres en especial las que laboral en los sectores públicos y privados del Cantón Ventanas.

Las mujeres trabajadoras han expresado que, si existe una desprotección en su trabajo por la presencia de actos de violencia de género en sus distintos tipos, lo cual produce que se vea afectado su Derecho Universal al Trabajo, debido que no se cuentan con las garantías necesarias y óptimas para el desarrollo de su trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Frente a la desprotección que sienten las mujeres, se suma otro factor importante la cual es el desconocimiento de donde deben acudir para presentar la respectiva denuncia por lo actos de violencia, resultado que responde a una carencia de información a través de los canales de comunicación de los lugares donde una mujer puede acudir para denunciar los actos de violencia.

Se evidencia que deben existir la protección del Estado y en general de la normativa ecuatoriana, en donde el legislador debe incluir dentro de la legislación en materia laboral, de protección de las mujeres, leyes que vayan encaminadas a la

erradicación de la violencia y de la misma manera sancionar a quien lo cometan, permitiendo que estos actos no queden en la impunidad. Es necesario dentro de las alternativas para la protección de los derechos de las mujeres para la igualdad en el trabajo, que el estado cree políticas públicas que vayan encaminadas a lograr el pleno desarrollo de las condiciones de igualdad para las mujeres libre de actos de violencia de todo tipo.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En la investigación que se ha realizado se puede concluir que el derecho al trabajo de la mujer como que se encuentra consagrado en el Constitución, busca la protección de los derechos universales, así como también el fomento de la igualdad en el trabajo, dando protagonismo a la lucha efectuada por la mujer en los distintos grupos sociales.
- En todo el territorio nacional en las instituciones públicas del Estado deben cumplir con lo que establece la “*Constitución de la República del Ecuador*” y el Código de Trabajo sobre el derecho de las mujeres a poseer igualdad en el trabajo, además de la protección en los casos de violencia de genero.
- Que el Ecuador cuenta con la normativa necesaria y suficiente para brindar de protección como alternativas para la protección de derechos que respondan aquellas circunstancias de cada caso por las que existe la desigualdad en el trabajo para las mujeres, principalmente lo que se busca es la prevención de la violencia de genero dentro del ambiente laboral sea, de empleador a trabajadora, y entre compañeros de trabajo.

5.2 Recomendaciones

- A los empleadores tienen la obligación y el deber de proveer de un ambiente libre de violencia de género en el ámbito laboral, para asegurar un mejor desempeño para sus trabajadoras, para lo cual es necesario la creación de un plan de acción para los casos de violencia de género, que proteja desde la prevención, hasta la erradicación de la violencia, cumpliendo con los “*principios de igualdad y no discriminación*”.
- A la sociedad civil y en especial aquellas destinadas a lucha en favor de los derechos de las mujeres y de modo particular de las luchas que están encaminadas al desarrollo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, seguir con esa labor altruista, y de mucha valentía porque son la voz y el puño de poder de las mujeres que aun trabajan en condiciones de desigualdad y con violencia, por todas ellas que sean liberadas de la opresión.
- El Estado como garantista de todos los derechos de los ciudadanos debe crear políticas públicas que sean una alternativa afectiva para la protección de las mujeres en los casos de violencia de género, con el convencimiento que lo único que eliminara la violencia y la desigualdad es la Educación, es por esta razón que se deben educar desde la perspectiva de género en las instituciones pública y privadas”.

Bibliografía

Bibliografía

Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Scielo*, 14(32). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012

Alcívar, N., Montecé, S., & Montecé, L. (2021). La igualdad y el feminismo. *Scielo*, 9(Edición Especial), 1-34. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00076.pdf>

Argüelles, A. (2019). Violencia de género en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 223-247. Obtenido de <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W01419E1>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1984). *Convención contra la Tortura y Otros*

Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cat_SP.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial.

Asamblea Nacional de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Bogino, M., & Fernández, P. (2017). RELECTURAS DE GÉNERO: CONCEPTO NORMATIVO Y CATEGORÍA CRÍTICA. *La Ventana*, 15(45), 158-185. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n45/1405-9436-laven-5-45-00158.pdf>

Caraballo, M. (2019). *Trabajo y factores organizacionales: revisión de su impacto*. *Salud trab*, 27(2), 183-190. Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1103344/art06revision.pdf>

Castellano, E. (2021). *La tutela sociolaboral de las víctimas de la violencia de género*. Editorial Universidad de Sevilla. doi:<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>

Castillo, M. (2006). EL COMPORTAMIENTO AGRESIVO Y SUS DIFERENTES ENFOQUES. *REVISTA PSICOGENE*, 9(15), 166-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552137012.pdf>

Corte Nacional de Justicia. (2023). *MANUAL PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS JUDICIALES*.

Cotrina, Y. (2020). NECESIDADES COMO CRITERIO FUNDAMENTADOR DE LOS. *Universitas*(33), 85-100. doi:doi:
<https://doi.org/10.20318/universitas.2020.5520>

Díaz, R., González, I., & Baeza, M. (2019). SEXISMO: UNA CONFIGURACIÓN A PARTIR DE LAS PREMISAS HISTÓRICO-PSICOSOCIOCULTURALES. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(3), 287-293. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/67/52>

Fuquen, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*(1), 265-278. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

Gallo, C., Luciana, L., & Mendoza, F. (2023). *Feminismo musulmán y feminismo occidental en el marco de las nuevas oleadas migratorias*. Universidad ORT Uruguay. Obtenido de <https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/6455/Material%20completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Herrera, L. (2015). “Intervención desde el Trabajo Social con mujeres afectadas por la violencia de género en el hogar”. Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/41378/HerreraLaraLaura.pdf>

?sequence=2&isAllowed=y

Maldonado, R., Vinueza, N., Del Pozo, P., & Luna, S. (2021). Análisis del feminismo radical en la sociedad según el Método General de Solución de Problemas y Diagrama de Ishikawa. *Scielo*, 6(Edición Especial), 1-18. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2685>

Martínez, A. (2016). La violencia Conceptualización y elementos para su estudio. *Scielo*(46), 7-31. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n46/0188-7742-polcul-46-00007.pdf>

Mella, L. (2012). *Violencia de Género y Derecho del Trabajo*. La Ley. Obtenido de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788490201169&li=1&idsource=3001>

Penchansky, C. (2018). Teoría feminista y liberalismo. El devenir de una relación problemática. *Scielo*, 24(1), 1-2. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2018000100018

Rojas, S. (2019). *Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres*. Obtenido de La violencia estructural contra las mujeres: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/la-violencia-estructural-contras-las-mujeres/#:~:text=La%20violencia%20estructural%20en%20torno%20a%20las%20mujeres,alejamos%20del%20sujeto-tipo%20m%C3%A1s%20desigualdades%20sociales%20nos%20atraviesan.>

Rubio, F., López, Á., Saúl, L., & Sánchez, E. (2012). DIRECCIONALIDAD Y EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE NOVIAZGO

DE. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 9(1), 61-70. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.1.437>

Sendón, V. (2000). “¿QUÉ ES EL FEMINISMO DE LA DIFERENCIA ?”. *Mujeres en Red*. Obtenido de https://www.mujeresenred.net/victoria_sendon-feminismo_de_la_diferencia.html

Toro, I. (2012). *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*. Colección del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (. Obtenido de https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CSUPDH2-1aReimpr.pdf

Velasco, A. (2020). DESIGUALDAD, PODER Y DOMINACIÓN: UN ANÁLISIS HISTÓRICO-FILOSÓFICO DEL CONCEPTO DE GÉNERO. *Cuadernos Salmantinos de Filosofía*, 47, 303-325. Obtenido de <file:///C:/Users/Hp/Downloads/173-Texto%20del%20art%C3%ADculo-541-1-10-20210121.pdf>

Zambrano, K. (2023). La Convención contra la Tortura y otros tratos o. *roderic.uv.es*. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/86098/2.%20KZG.%20La%20Convencio%20n%20contra%20la%20Tortura%20y%20Otros%20Tratos%20o%20Penas%20Cruelles,%20Inhumanos%20o%20Degradantes%20de%201984.pdf?sequence=1>

Zambrano, K. (2023). La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *roderic.uv.es*. Obtenido de

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/86965/La%20Convencio%20n%20sobre%20la%20eliminacio%20n%20de%20todas%20las%20formas%20de%20discriminacio%20n%20contra%20la%20mujer.pdf?sequence=1>

Anexos