UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Integración Curricular Modalidad Proyecto de Investigación Previo la obtención del Título de Abogado

Tema:

Análisis jurídico de la facultad para dictar medidas administrativas otorgada a los jefes políticos constante en la ley para prevenir y erradicar la violencia en contra las mujeres

Investigador:

Dany Javier Herrera León

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dra. Karina Marianela Ruiz Abril

Guaranda-Ecuador

2024

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Doctora Karina Marianela Ruiz Abril** en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor **Dany Javier Herrera León,** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACULTAD PARA DICTAR MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OTORGADA A LOS JEFES POLÍTICOS CONSTANTE EN LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES"**; mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,



Dra. Karina Ruiz Abril

Tutora

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **DANY JAVIER HERRERA LEÓN**, egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACULTAD PARA DICTAR MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OTORGADA A LOS JEFES POLÍTICOS CONSTANTE EN LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES"**; es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,



Dany Javier Herrera León

Autor

rio...

N° ESCRITURA 20240201003P01708

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: HERRERA LEON DANY JAVIER

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000006388

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dos de Julio del dos mil veinticuatro, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda,** comparece el señor **HERRERA LEON DANY JAVIER**, de estado civil soltero de ocupación estudiante, domiciliado en el Cantón Latacunga de la Provincia de Cotopaxi y de paso por este lugar, con celular número (0998202025), su correo electrónico es javierleon201434@gmail.com, por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACULTAD PARA DICTAR MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OTORGADA A LOS JEFES POLÍTICOS CONSTANTE EN LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES",** Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

HERRERA LEON DANY JAVIER

C.C. 0550600365

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

EL NOTA....

DERECHOS DE AUTOR

Yo; **Dany Javier Herrera León**, portador de la Cédula de Identidad No 0550600365, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Análisis jurídico de la facultad para dictar medidas administrativas otorgada a los jefes políticos constante en la ley para prevenir y erradicar la violencia en contra las mujeres,** 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.

Dany Javier Herrera León

Autor

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi madre, quien con su esfuerzo y dedicación me apoyado siempre para superarme y ser una profesional.

Dany

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi madre por todo su esfuerzo y apoyo condicional.

A la Doctora Karina Ruiz, quien me apoyado con su conocimiento para poder realizar mi trabajo de investigación.

A la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme la oportunidad de llegar a culminar mi Carrera y ser un profesional.

Dany Javier Herrera León

Tabla de contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA II
DEDICATORIA III
AGRADECIMIENTO V
CAPITULO I 1
1. PROBLEMA 1
1.1. Título 1
1.2. Resumen 1
1.3. Introducción 6
1.4. Planteamiento del Problema 8
1.5. Formulación del Problema 9
1.6. Hipótesis 9
1.7. Variables 9
1.8. Objetivos 9
1.9. Justificación 10
CAPITULO II 12
2. MARCO TEÓRICO 12
2.1. El Principio de Igualdad y No discriminación 12
2.2. La Violencia de Genero 15
2.3. El acoso laboral o mobbing 16
2.4. Tipos de acoso laboral 20
2.5. La violencia laboral en el Ecuador 23
2.6. Contexto de la Ley para Erradicar y Prevenir la Violencia en contra de las Mujeres 26
2.7. Análisis caso mediadas administrativas de Protección otorgadas a Maribel Barreno, vocal del Consejo de la Judicatura 28
2.2. Marco Legal 30
2.2.1. Marco Internacional 30
2.2.2. Normativa Estatal 31
CAPITILO III 32
3. METODOLOGÍA 32
3.1. Método de la Investigación 32
3.2. Tipo de Investigación 33
3.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación 33
3.4. Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión 33

3.5. Población y Muestra 34
CAPITULO IV 35
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 35
4.1. Resultados 35
4.2. Entrevista 35
4.3. Encuestas 41
4.4. Discusión 49
CAPÍTILO V 51
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 51
5.1. Conclusiones 51
5.2. Recomendaciones 52
Bibliografía 53
Infografía 55

TEMA:

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACULTAD PARA DICTAR MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OTORGADA A LOS JEFES POLÍTICOS CONSTANTE EN LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES"

CAPITULO I

1. PROBLEMA

1.1.Título

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FACULTAD PARA DICTAR MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OTORGADA A LOS JEFES POLÍTICOS CONSTANTE EN LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN CONTRA LAS MUJERES"

1.2.Resumen

A través del presente trabajo de investigación se realizó un análisis sobre las facultades otorgadas a los jefes políticos cantonales de manera legal, para que otorguen medidas administrativas en casos de violencia en contra de la mujer; las cuales pueden operar en varios ámbitos de manera primordial en el laboral, que es hacia donde está orientado el presente trabajo de investigación. La evolución de la normativa con respecto a la erradicación de la violencia de género va de la mano con la toma de decisiones a través de la política pública para proteger primordialmente a la mujer de las actos de violencia y discriminación; uno de los más innovadores es la disposición legal constante en la Ley Orgánica para Prevenir y Radicar la Violencia en contra de las Mujeres; la que tiene que ver con un mecanismo de apoyo emergente y que es dictar medidas administrativas de protección a quién está haciendo maltratada.

Mas sin embargo es prioritario tratar el tema del otorgamiento de medidas administrativas de protección orientadas solo a las mujeres, cuando en el mundo laboral también existen muchos hombres que sufren acoso; produciéndose así una inequidad normativa que perjudica a un sector poblacional que también merece ser protegido.

Actualmente a nivel laboral se dan muchos casos de violencia en lo laboral, la misma que prácticamente es conocido como acoso laboral o mobbing; que puede ser de diferentes tipos: física, psicológica, emocional las que traen consecuencias en la estabilidad personal de las personas en su lugar de trabajo; es así que se han establecido normas estatales para protegerlas de este tipo de situaciones. Uoa de los mecanismos de protección son las medidas administrativa de protección que pueden ser dadas por los jefes políticos cantonales; más sin embargo es importante realizar un análisis jurídico del alcance de las medidas, que circunstancias especiales se deben establecerse para otorgarlas y en qué consisten.

A través de un análisis de conceptos, definiciones establecidas acerca de violencia laboral, sus diferentes tipos, revisión de la normativa y su alcance en el presente trabajos se hace un estudio acerca de las medidas administrativas de protección en contra de la violencia de genero orientadas al ámbito laboral y como estas dejan de lado al sector masculino de la población que también requiere protección.

Al ser una investigación de tipo básica y descriptiva, utilice la metodología cualitativa y cuantitativa, en virtud de que los hechos y fenómenos sociales que estudie en este trabajo son medibles y cuantificables; así también medí y establí relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual. Apliqué el método dogmático e interpretativo, pues a través de estos métodos se ofrece una respuesta al problema tratado a partir de lo que produzca la mejor reconstrucción posible permitida por el material jurídico que se tiene a disposición; además ya que los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables mediré y estableceré relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

Palabras clave: Mobbing, fenómeno social, legalidad, medidas de protección administrativas, responsabilidad, equidad.

Abstract

Through this research work, an analysis was conducted on the legal power granted to cantonal political leaders to implement administrative measures in cases of violence against women; these measures can operate in various areas, primarily in the workplace, which is the focus of this research work.

The evolution of regulations regarding the eradication of gender-based violence goes hand in hand with decision-making through public policy to primarily protect women from acts of violence and discrimination. One of the most innovative measures is the legal provision contained in the Organic Law for the Prevention and Eradication of Violence against Women, which involves an emerging support mechanism: issuing administrative protection measures for those who are experiencing abuse.

However, it is a priority to address the issue of granting administrative protection measures aimed only at women, especially when there are also many men in the workplace who suffer from harassment. This creates a regulatory inequity that harms a population sector that also deserves protection.

Currently, in the workplace, there are many cases of workplace violence, commonly known as workplace harassment or mobbing, which can be of different types: physical, psychological, emotional, all of which have consequences on individuals' personal stability in their workplace. Thus, state regulations have been established to protect them from these types of situations. One of the protection mechanisms is the administrative protection measures that can be granted by cantonal political leaders; however, it is important to conduct a legal analysis of the scope of these measures, the special circumstances that must be established to grant them, and what they consist of.

As this is a basic and descriptive research, I used both qualitative and quantitative methodology, given that the social facts and phenomena studied in this work are measurable and quantifiable, I also measured and established causal relationships between variables to explain the problem under study and the current social reality. I applied the dogmatic and interpretative method because these methods offer a response to the problem treated based on the best possible reconstruction allowed by the legal material available. Furthermore, since the social facts or phenomena studied in this work are measurable and quantifiable, I will measure and establish causal relationships between variables to explain the problem under study and the current social reality.

Keywords: Mobbing, social phenomenon, legality, administrative protection measures, responsibility, equity.

1.3.Introducción

La Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es un pilar fundamental en la protección de los derechos y la integridad de las mujeres que enfrentan situaciones de maltrato constante; esta ley, en muchos países, representa un avance significativo en la lucha contra la violencia de género al establecer medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia.

Uno de los aspectos más relevantes de esta ley son las medidas administrativas de protección que ofrece a las mujeres que sufren maltrato; estas medidas tienen como objetivo principal garantizar la seguridad y el bienestar de las mujeres en situaciones de riesgo, además de ofrecerles un respaldo legal y apoyo institucional.

Las medidas administrativas se enfocan en varios aspectos; así, buscan prevenir que la situación de violencia se agrave, incluyen la posibilidad de dictar órdenes de alejamiento o restricción del agresor, brindando así un espacio seguro para la mujer. La ley suele contemplar el acceso a servicios de asistencia psicológica, social y legal para las mujeres afectadas; esto puede incluir orientación, asesoramiento jurídico y apoyo emocional para que puedan enfrentar la situación con herramientas adecuadas.

Además, se establece protocolos claros para que las instituciones correspondientes actúen de manera rápida y efectiva frente a casos de violencia contra las mujeres. Esto implica una respuesta coordinada entre fuerzas del orden, servicios de emergencia y entidades especializadas.

Sin embargo, es importante reconocer que la efectividad de estas medidas administrativas puede enfrentar obstáculos en su implementación, limitaciones presupuestarias, falta de recursos especializados y obstáculos culturales pueden obstaculizar su aplicación efectiva. Además, la necesidad de una respuesta integral y

coordinada entre diversas entidades gubernamentales y organizaciones sociales es clave para garantizar la protección efectiva de las mujeres.

Las medidas administrativas contempladas en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres representan un avance crucial en la protección de los derechos y la seguridad de las mujeres que enfrentan situaciones de maltrato. No obstante, su efectividad depende en gran medida de una implementación adecuada, recursos suficientes y un compromiso firme de la sociedad en su conjunto para erradicar la violencia de género.

Realizar un trabajo de investigación sobre las medidas administrativas de protección para mujeres maltratadas en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es de suma importancia por varias razones fundamentales una de las que se podría enfatizar es la visibilizarían de la problemática puesto que investigar este tema permite arrojar luz sobre la realidad de la violencia contra las mujeres, evidenciando la magnitud del problema y la necesidad de políticas efectivas para proteger a las víctimas.

Es importante además evaluar la efectividad de las medidas administrativas establecidas en la ley; lo que implica analizar su aplicación práctica, identificar posibles limitaciones y proponer mejoras para garantizar una protección más efectiva. Realizar un estudio en profundidad permite comprender cómo estas medidas impactan en la vida cotidiana de las mujeres que enfrentan violencia, desde su seguridad hasta su acceso a recursos y servicios de apoyo.

Investigar el funcionamiento de estas medidas puede revelar buenas prácticas, casos de éxito o estrategias efectivas que podrían replicarse o implementarse en otras jurisdicciones para mejorar la protección de las mujeres.

Contribución al Debate Social: El análisis detallado proporcionado por la investigación puede contribuir significativamente al debate público y académico sobre la violencia de género y las respuestas institucionales a este problema social.

Un trabajo de investigación dedicado a las medidas administrativas de protección para mujeres maltratadas en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es esencial para comprender, evaluar y mejorar las respuestas institucionales ante esta problemática, con el fin último de brindar una protección más efectiva a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

1.4.Planteamiento del Problema

El artículo 50 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que está compuesto por 16 literales en los que se faculta a los Tenientes Políticos y a los miembros de la Junta de Protección de Derechos dictar medidas administrativas de protección a favor de las mujeres víctimas de violencia; aun cuando no únicamente se haya denunciado y no se ha probado la veracidad de lo denunciado. Estas medidas pueden incluir, entre otras, la prohibición al agresor de acercarse a la víctima o a su familia, la prohibición al agresor de comunicarse con la víctima o su familia, el desalojo del agresor del domicilio conyugal, la entrega temporal de la vivienda a la víctima, y la asignación temporal de una pensión alimenticia a favor de la víctima y sus hijos; entre otras.

El problema radica en que mucho de los casos se dictan esas medidas sin prueba suficiente o conocimiento pleno del debido proceso, afectando a la parte denunciada; es más puede haber hasta un exceso de autoridad, un ejemplo claro es el último caso de las medidas administrativas de Protección dictadas por la Jefe Política de Nayón a favor de una Vocal del Consejo de la Judicatura; la misma que estaba siendo investigada por tráfico de influencias, las medidas se las pusieron en contra de la Fiscal General de la

Nación; así varios casos que no se han hecho públicos pero que merecen un análisis continuo.

1.5. Formulación del Problema

¿La facultad de dictar medidas de Protección por parte de las Juntas de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes Cantonales o Tenencias Políticas; violenta el principio de proporcionalidad y el derecho a la defensa del denunciado?

1.6. Hipótesis

¿La efectividad y la legitimidad de las medidas administrativas dictadas por los jefes políticos, en virtud de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, están correlacionadas positivamente con la claridad de los criterios legales de equidad para su aplicación, la disponibilidad de recursos y apoyo institucional, así como la coordinación entre diferentes entidades gubernamentales?

1.7.Variables

1.7.1. Variable Independiente

Facultad para dictar medidas administrativas otorgada a los jefes políticos

1.7.2. Variable Dependiente

Efectividad y legitimidad de las medidas administrativas con Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

1.8.Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Analizar jurídicamente el alcance y limitaciones de la facultad otorgada por la Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia a los Jefes Políticos para dictar medidas

administrativas de protección; con la finalidad de determinar si existe el respeto al debido proceso y a la equidad constitucional para hombres y mujeres en el ámbito de protección.

1.8.2. Objetivos Específicos

Analizar jurídica y doctrinariamente en que consiste las medidas administrativas de protección, alcance y equidad en su aplicación.

Establecer el alcance y limitaciones de las medidas de protección constantes en la Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia.

Determinar los nudos críticos y falencias que se dan al momento de otorgar medidas administrativas de protección inmediatas.

1.9.Justificación

El propósito fundamental de este trabajo de investigación es examinar y analizar a profundidad la facultad otorgada a los jefes políticos según lo establecido en la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. La justificación de esta investigación se sustenta en varios puntos cruciales uno de los principales tiene que ver con el hecho de que la violencia contra las mujeres es un flagelo persistente que afecta a la sociedad en su conjunto. Esta investigación se justifica por la necesidad de comprender y evaluar cómo las facultades otorgadas a los jefes políticos pueden ser empleadas para prevenir y responder a esta problemática.

La ley contempla medidas específicas para enfrentar la violencia de género. Analizar cómo se implementan estas medidas, particularmente aquellas que involucran la actuación de los jefes políticos, permite evaluar su efectividad en la protección de las mujeres y en la prevención de la violencia. Es fundamental evaluar si estas medidas administrativas protegen y garantizan los derechos de las mujeres de manera integral.

Esto incluye examinar si se ajustan a los estándares legales internacionales y nacionales de derechos humanos.

Esta investigación se justifica por la necesidad de evaluar si las medidas administrativas dictadas por los jefes políticos están alineadas con los principios legales, la efectividad de su aplicación y su coherencia con los objetivos de la ley; la necesidad de analizar críticamente las facultades otorgadas a los jefes políticos en la ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, con el objetivo de evaluar su efectividad, coherencia legal y contribuir a la mejora de las políticas dirigidas a proteger a las mujeres en situación

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.El Principio de Igualdad y No discriminación

La igualdad o no discriminación es una de las normas declaradas con mayor frecuencia en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos norma internacional que fue dictada, promulgada y ratificada por los países miembros de la Organización de la Naciones Unidas después del holocausto y el asesinato de seis millones de judíos, incluyendo un millón de niños.

En los últimos 45 años, organismos internacionales se han abocado, en forma continua, al desarrollo y la promulgación del derecho de igualdad. Esto ha ocurrido en diversos contextos: en relación con derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; en empleo, remuneraciones y educación; y en tortura, raza, sexo e infancia. Actualmente, también se está considerando en diversos contextos adicionales, incluyendo la religión, los enfermos mentales, las poblaciones indígenas y el derecho de salida y retorno.

La igualdad o no discriminación es un tema dominante y recurrente en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la norma no está contemplada en la totalidad de las diversas fuentes del derecho internacional de manera única y unificada. En cuanto a una definición de igualdad, el derecho internacional se ha centrado especialmente en cuatro áreas de importancia: a) los métodos estructurales para prohibir la discriminación o proteger la igualdad; b) el asunto de si la intención discriminatoria es un elemento necesario de la discriminación; c) la fijación de un límite entre distinciones justificadas e injustificadas; y d) la coherencia entre las medidas especiales de protección y la no discriminación.

El Principio de Igualdad ante la ley es un principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas. La igualdad puede ser vista desde un punto de vista formal en la regulación de las diferentes cuestiones en las leyes (igualdad en la ley), así como desde un punto de vista material en la aplicación de las mismas (igualdad en la aplicación de la ley).

El Art. 11 de la Constitución determina que el ejercicio de los derechos debe regirse a varios principios; entre ellos:

El numeral 1: "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…" (Constitución de la República, 2008).

El numeral 4: "Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales", numeral 5: "En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia…" (Constitución de la República, 2008).

En el numeral. 6. “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. (Constitución de la República, 2008).

La igualdad de hombres y mujeres ante la ley es un principio fundamental en la legislación ecuatoriana, reflejado en la Constitución de la República del Ecuador como se ha demostrado y en diversas leyes y normativas que promueven la igualdad de género y la no discriminación. A continuación, se destacan algunos aspectos relevantes:

La Constitución ecuatoriana reconoce y garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida; establece que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, sin discriminación por motivos de sexo, género, origen étnico, orientación sexual, entre otros. Así también; la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional establece mecanismos para garantizar la protección de los derechos constitucionales, incluida la igualdad de hombres y mujeres ante la ley; estipula que todas las personas tienen derecho a acceder a la justicia de manera igualitaria, sin discriminación de ningún tipo.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres; también conocida como Ley contra la Violencia de Género, establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas; a pesar de que su contenido tiene un contenido de protección a la mujer también reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y establece mecanismos de protección para las víctimas de violencia de género.

El Código del Trabajo ecuatoriano prohíbe la discriminación por motivos de género en el ámbito laboral y establece medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo. El Estado ecuatoriano ha

implementado políticas públicas y programas orientados a promover la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres en diversos ámbitos, incluyendo la participación política, el acceso a la educación y la salud, y la inserción laboral.

2.2.La Violencia de Genero

La violencia de género, en todas sus formas y manifestaciones, es una de las injusticias más arraigadas y persistentes en nuestra sociedad contemporánea; este fenómeno no solo afecta a las víctimas directas, sino que también corroe los cimientos de nuestras comunidades, perpetuando un ciclo de sufrimiento y desigualdad.

La violencia de género se manifiesta de diversas maneras, incluyendo la violencia física, emocional, sexual, económica y psicológica, dirigida hacia una persona sobre la base de su género. Aunque afecta a individuos de todos los géneros, las mujeres y las personas LGBT+ son desproporcionadamente vulnerables a sus efectos devastadores.

La violencia de género es el resultado de estructuras sociales arraigadas en desigualdades de poder y relaciones de dominación; la misoginia, el machismo, y la cosificación de las mujeres contribuyen a la normalización de la violencia contra ellas; Además, los roles de género rígidos y las expectativas culturales poco realistas pueden alimentar un clima propicio para la violencia y la discriminación.

Las repercusiones de la violencia de género trascienden lo individual, afectando la salud mental, física y emocional de las víctimas, así como la cohesión social y el desarrollo comunitario. Las mujeres que sufren violencia de género pueden experimentar trauma a largo plazo, dificultades económicas y sociales, y limitaciones en su capacidad para participar plenamente en la sociedad.

Abordar la violencia de género requiere un enfoque multidimensional que abarque la prevención, la protección de las víctimas y la persecución de los agresores; es

fundamental promover la educación en igualdad de género desde una edad temprana, fomentar la conciencia y la empatía, y desafiar activamente las normas y estructuras que perpetúan la desigualdad y la violencia. Además, se deben fortalecer los sistemas de apoyo y recursos para las víctimas, incluyendo refugios seguros, asesoramiento legal y servicios de salud mental. La implementación efectiva de leyes y políticas que penalizan la violencia de género y protegen los derechos de las víctimas es esencial para crear un entorno seguro y justo para todos.

En última instancia, la lucha contra la violencia de género exige un compromiso colectivo y continuo para desafiar las estructuras de poder desiguales y construir una sociedad basada en la equidad, el respeto y la justicia. Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar en este proceso, ya sea al desafiar los estereotipos de género, apoyar a las víctimas o abogar por cambios legislativos y sociales significativos. Solo a través de un esfuerzo conjunto y una voluntad inquebrantable podemos esperar crear un mundo donde la violencia de género sea cosa del pasado.

2.3.El acoso laboral o mobbing

El término "mobbing" se refiere a un fenómeno de violencia psicológica en el lugar de trabajo, donde un individuo es objeto de acoso, hostigamiento o maltrato por parte de sus colegas o superiores de forma sistemática y repetitiva. Aunque el término "mobbing" es relativamente reciente, el fenómeno en sí ha existido a lo largo de la historia en diversas formas y contextos laborales.

Los autores Boada, De Diego y Vigil; afirman: “El término de hostigamiento laboral -mobbing o bullying en inglés-, fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales; llamó mobbing a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande.

Posteriormente, el término fue utilizado por un médico sueco, Leymann, que observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico" (Boada, De Diego y Vigil, 2003).

El mobbing, también conocido como acoso laboral, es un fenómeno que ha ganado atención en los últimos años debido a su impacto devastador en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Se refiere a una forma de violencia psicológica y social que se manifiesta en el entorno laboral, donde un individuo o grupo de individuos ejerce de manera sistemática acciones hostiles, intimidatorias o humillantes hacia otro trabajador.

Tiene sus raíces en estudios iniciales realizados en escuelas donde se documentaban casos de discriminación y ataques entre compañeros. En la década de 1980, los países nórdicos comenzaron a investigar el acoso laboral en organizaciones, y este interés se extendió por Europa, con un crecimiento notable en la década de 1990. El European Journal of Work and Organizational Psychology dedicó atención al tema en conferencias y simposios, promoviendo así la investigación.

Las autoras Olga Padial Ortiz y Margarita de La iglesia Marí; en su artículo titulado: "El Mobbing como enfermedad de Trabajo", conceptualizan al mobbing de la siguiente manera: "El acoso moral en el trabajo (mobbing) es una agresión psico-traumática entre un grupo acosador (instigador/es, adeptos y testigos mudos) y la víctima diana, cuyo objetivo es anularla como individuo libre-pensante hasta conseguir su sometimiento o su exclusión del grupo de trabajo. El mobbing es un tipo de hostigamiento sutil y perverso, cuya estrategia es premeditada con el objetivo de anular a su víctima-diana. Las características de la estrategia acosadora y los daños en la víctima hacen del

acoso moral en el trabajo una verdadera tortura psicológica".(Padial, De la Iglesia, 2002, p.

En Colombia, el tema del mobbing ha recibido menos atención. Aunque algunos medios han abordado el concepto, no se han destacado estudios locales o latinoamericanos. El mobbing se define como un abuso emocional y comportamientos agresivos hacia un individuo en el trabajo, con consecuencias psicológicas y físicas. Se equipará al hostigamiento, la intimidación y la humillación en el ámbito laboral.

El autor Einarsen identificó tres modelos para abordar las causas del acoso psicológico: "1) en función de la personalidad de la víctima y del acosador; 2) en función de las características inherentes a las interacciones humanas en las organizaciones; y 3) en el clima y el ambiente organizacional específicos de una organización" (Einarsem, 2000, p. 388).

Las formas de hostigamiento laboral incluyen el aislamiento social, ataques a la vida privada, violencia física y verbal, y restricciones en el desempeño profesional; la Comisión Europea define la violencia en el lugar de trabajo como el abuso, las amenazas y el asalto relacionados con el trabajo que desafían la seguridad y el bienestar del individuo.

El mobbing es parte de un fenómeno más amplio de violencia en el lugar de trabajo, que abarca desde agresiones físicas hasta comportamientos verbales o físicos intimidatorios o abusivos. La violencia psicológica puede ser difícil de identificar y se manifiesta como abuso de poder para someter a otro mediante maltrato psicológico o amenazas económicas o políticas.

Las situaciones de acoso se desarrollan en relaciones de poder desequilibradas, donde una parte ejerce más poder sobre la otra. El mobbing se manifiesta en diversas

formas, como restricciones en la comunicación, críticas constantes, violencia física y manipulación emocional. Es esencial distinguir entre un entorno laboral exigente y el mobbing, que implica un ataque persistente y perjudicial hacia un individuo.

Puede adoptar diversas formas, como la exclusión social, la difamación, la manipulación de la información, la asignación de tareas inapropiadas, la sobrecarga de trabajo injustificada, entre otras. Estas conductas, repetidas y prolongadas en el tiempo, tienen como objetivo principal desestabilizar emocionalmente a la víctima y minar su autoestima, lo que puede llevar a consecuencias graves tanto a nivel personal como profesional.

Una de las características más preocupantes del mobbing es su naturaleza sutil y progresiva; a menudo, las conductas de acoso comienzan de manera inadvertida y se intensifican gradualmente, lo que dificulta su detección temprana y su abordaje efectivo. Este suele estar acompañado de un clima de silencio y complicidad en el lugar de trabajo, donde las víctimas se sienten desamparadas y los testigos prefieren permanecer al margen por miedo a represalias o por desconocimiento de cómo actuar.

Los efectos del mobbing en la salud física y mental de las personas son profundos y multifacéticos. Las víctimas experimentan altos niveles de estrés, ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos, lo que puede desembocar en incapacidades laborales, problemas familiares y sociales, e incluso en casos extremos, suicidio. Además, el acoso laboral también impacta negativamente en el rendimiento y la productividad de las organizaciones, al fomentar un ambiente laboral tóxico y disminuir la motivación y el compromiso de los empleados.

Para combatirlo, es fundamental implementar políticas y medidas preventivas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y respetuoso; esto incluye la sensibilización

y la formación del personal en materia de acoso laboral, la creación de canales de denuncia y apoyo para las víctimas, y el establecimiento de protocolos claros de intervención y seguimiento de los casos reportados. Asimismo, es necesario fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la tolerancia, donde se reconozcan y valoren las diferencias individuales y se promueva el trabajo en equipo y la colaboración.

En última instancia, el combate efectivo contra el mobbing requiere un compromiso firme por parte de todas las partes involucradas: empleadores, trabajadores, sindicatos, autoridades laborales y la sociedad en su conjunto. Solo a través de una acción coordinada y decidida podremos erradicar esta forma de violencia en el ámbito laboral y construir entornos de trabajo más justos, equitativos y saludables para todos.

2.4.Tipos de acoso laboral

Los autores López y Pangol; mencionan: “El acoso laboral se puede presentar de algunas maneras, tipos, modalidades y espacios, todas ellas causando una afectación a uno de los miembros del entorno laboral, lo que incide negativamente a nivel individual y en el contexto general. Según sus tipos el mobbing se exterioriza de manera vertical ascendente - descendente, compleja y horizontal, que acorde a Orlanda Díaz, dos de los factores recurrentes que sustentan esta variación son las asimetrías o el elemento del poder y los estilos de liderazgo.” (López & Pangol, 2021, p. 81)

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas y direcciones en el entorno laboral; uno de los tipos más comunes es el acoso laboral vertical descendente, donde un superior abusa de su poder sobre un subordinado, generando un ambiente hostil. Esto puede denominarse bossing cuando el hostigamiento proviene directamente del jefe; por

otro lado, el acoso laboral vertical ascendente implica que un subordinado hostigue a su superior, aunque es menos frecuente.

El mobbing horizontal ocurre entre colegas o compañeros de trabajo, donde fricciones y competencia laboral pueden llevar a comportamientos hostiles como ocultamiento de información y exclusión del grupo, lo que puede provocar depresión en la víctima; este tipo de acoso puede ser perpetrado por uno o varios individuos y puede generar un ambiente laboral muy tenso.

El acoso laboral mixto implica que la víctima tiene una jerarquía similar a los agresores, pero estos son respaldados por un superior que no toma medidas para detener el acoso, lo que agrava la situación.

Visto desde la perspectiva de la afectación que se produce directamente a la persona; este puede ser:

Verbal: Es una de las formas más comunes de acoso laboral. Se manifiesta a través de insultos, burlas, comentarios despectivos y humillaciones dirigidas hacia la víctima. Este tipo de acoso puede socavar la autoestima y la confianza de la persona afectada, creando un ambiente de trabajo hostil y poco saludable.

Psicológico: Es otra forma de acoso laboral que puede ser igualmente perjudicial; se caracteriza por el hostigamiento constante, la manipulación emocional, la exclusión social y la intimidación. Los acosadores pueden utilizar tácticas sutiles para minar la autoestima y la estabilidad emocional de la víctima, lo que puede provocar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental.

El acoso sexual: Es una forma específica de acoso laboral que se basa en el género o la orientación sexual de la víctima. Se manifiesta a través de comentarios sexuales

inapropiados, insinuaciones, tocamientos no deseados, avances sexuales no deseados y otras formas de comportamiento sexualmente ofensivo. El acoso sexual crea un ambiente de trabajo tóxico y puede tener un impacto devastador en la vida personal y profesional de la víctima.

La discriminación en el lugar de trabajo: también puede considerarse una forma de acoso laboral. Se manifiesta a través de la negación de oportunidades de empleo o ascenso basadas en la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión u otras características personales. La discriminación puede crear un ambiente de trabajo injusto y discriminatorio, donde ciertos individuos se sienten marginados y menospreciados debido a su identidad o características personales.

Es importante destacar que el acoso laboral puede ocurrir en cualquier tipo de organización, desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones, y puede afectar a trabajadores de todos los niveles jerárquicos. Además, el acoso laboral no solo afecta a la víctima directa, sino que también puede tener un impacto negativo en el equipo de trabajo y en la productividad general de la organización.

Las consecuencias del acoso laboral son graves y abarcan diferentes áreas; en primer lugar, la salud mental de la víctima puede verse afectada, generando inestabilidad emocional, desconfianza y autoaislamiento. A nivel social, el acoso también impacta en el entorno familiar del trabajador; además, las secuelas psicosociales pueden generar respuestas de inadaptación y tensión, afectando la salud general del individuo. Finalmente, a nivel económico, tanto empleadores como víctimas sufren pérdidas, ya sea en productividad o en prestaciones laborales.

2.5.La violencia laboral en el Ecuador

Ansolega, Gómez y Amalia Mauro; dicen: “La comprensión de los procesos de violencia laboral han sido conceptualizados a partir de 3 enfoques: 1) en relación a las variables individuales de personalidad, tanto de acosadores y de víctimas; 2) en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; 3) a partir de las características del entorno sociolaboral (1, 12, 13). El primero de los enfoques plantea que la causa primordial de la violencia son las características de los individuos, rasgos de personalidad de la víctima y del acosador así como su perfil sociodemográfico.” (Ansolega, Gómez y Amalia, 2015, p. 445).

La violencia laboral, un fenómeno que afecta a hombres y mujeres por igual, se manifiesta de diversas formas en el entorno laboral ecuatoriano; en el Ecuador, como en muchas partes del mundo, el ambiente laboral puede ser un espacio donde se perpetúan actitudes, comportamientos y prácticas que vulneran los derechos y la dignidad de los trabajadores, independientemente de su género. Sin embargo, es importante reconocer que la violencia laboral no afecta a hombres y mujeres de la misma manera, ya que existen patrones y dinámicas de género que influyen en la naturaleza y la frecuencia de la violencia que enfrentan en el ámbito laboral.

Lorena María Coba Quintana, en su artículo titulado: “El Acoso Laboral en el Ecuador”; conceptualiza al acoso laboral: “Se puede determinar que el Acoso Laboral, son acciones despreciables en nuestra sociedad, por cuanto estas actitudes verdaderamente destruye a todo ser humano mediante prácticas que afectan a las mujeres y puede darse inclusive a hombres con ataque sexuales, hacen daños a las personas en forma permanente que les puede llevar a la muerte mediante suicidios repentinos, esta práctica se la viene dando en todo tipo de establecimientos, no solo en el trabajo, sino

también en los centros educativos por ejemplo, se puede decir un mal de la sociedad actual."(Coba, 2019, p. 4).

En primer lugar, es fundamental reconocer que la violencia laboral puede adoptar diferentes formas, que van desde el acoso verbal, físico o sexual, hasta la discriminación salarial, el hostigamiento psicológico y la exclusión laboral; estas formas de violencia pueden tener un impacto devastador en la salud física, emocional y psicológica de los trabajadores, así como en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo y desarrollarse profesionalmente.

Los autores Fernanada López y Mauricio Pangol en su artículo titulado: "El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador" hace referencia: "El reconocimiento normativo, fue el resultado de la necesidad de regular medidas para frenar esta problemática, con mecanismos de prevención, sanción y reparación, mediante reformas normativas o el desarrollo de leyes específicas sobre el tema, con la intervención de la sede jurisdiccional y/o administrativa, dependiendo de cada nación, donde los actos de esta violencia dosificada, puede ser traducida tanto por acción como por omisión. En el caso ecuatoriano halla su sustento con el cambio constitucional, que supuso un nuevo nivel de garantismo en favor de los derechos, al ser el más alto deber del estado cumplir y hacer cumplir los derechos consagrados en la ley fundamental, garantía que se extiende incluso a la efectividad de los derechos contenidos en instrumentos internacionales."(López & Pangol, 2021, p. 79)

El 9 de noviembre de 2017, en Ecuador, se promulgó una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral; la motivación de esta reforma se basó en el reconocimiento constitucional del derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida

libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado ecuatoriano se comprometió a adoptar medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia laboral.

En el caso de las mujeres ecuatorianas, la violencia laboral se manifiesta de manera particular debido a la persistencia de patrones de discriminación de género en el ámbito laboral; a pesar de los avances legislativos y de las políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género y erradicar la violencia contra las mujeres, muchas mujeres ecuatorianas siguen enfrentando obstáculos y barreras para acceder a empleos dignos, seguros y bien remunerados. La discriminación salarial, la falta de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, y el acoso sexual son algunas de las formas de violencia laboral que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el Ecuador.

Por otro lado, los hombres también son víctimas de violencia laboral en el Ecuador, aunque en menor medida y en contextos diferentes. Si bien la violencia física y el acoso sexual suelen ser menos frecuentes entre los hombres, el hostigamiento psicológico, la discriminación por orientación sexual o identidad de género, y la exclusión laboral son formas de violencia que pueden afectar negativamente a los hombres en el ámbito laboral. Además, la presión social y cultural para cumplir con ciertos estándares de masculinidad puede hacer que los hombres sean menos propensos a denunciar o buscar ayuda cuando son víctimas de violencia laboral.

Para abordar eficazmente la violencia laboral en el Ecuador, es necesario implementar políticas y medidas que promuevan un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores, independientemente de su género; esto implica fortalecer la aplicación de leyes y normativas laborales que protejan los derechos de los trabajadores y sancionen cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo. Asimismo,

es fundamental sensibilizar y capacitar a los empleadores y trabajadores sobre la importancia del respeto mutuo, la igualdad de género y la prevención de la violencia laboral.

La violencia laboral es un problema que afecta a hombres y mujeres en el Ecuador, aunque de manera diferenciada debido a las dinámicas de género presentes en el ámbito laboral. Para construir una sociedad más justa e igualitaria, es necesario combatir activamente la violencia laboral y promover un entorno laboral que respete y valore la dignidad y los derechos de todos los trabajadores, sin importar su género.

2.6. Contexto de la Ley para Erradicar y Prevenir la Violencia en contra de las Mujeres

La violencia contra las mujeres es un problema global que afecta a millones de mujeres en todo el mundo, violando sus derechos humanos fundamentales y teniendo un impacto devastador en su salud, bienestar y autonomía. En Ecuador, al igual que en muchos otros países, se ha reconocido la urgente necesidad de abordar esta problemática de manera integral y efectiva. La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, también conocida como la Ley contra la Violencia de Género, representa un importante paso hacia adelante en este sentido, cuyo ámbito de aplicación general con finalidad de protección esencialmente a la mujer.

Esta ley, promulgada en nuestro país con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, es un hito significativo en la lucha por la igualdad de género y la protección de los derechos humanos; su promulgación representa el reconocimiento oficial de que la violencia de género es una violación flagrante de los derechos humanos y una manifestación extrema de desigualdad y discriminación basada en el género.

Uno de los aspectos más destacados de esta ley es su enfoque integral y multidimensional para abordar la violencia contra las mujeres; reconoce que la violencia de género no se limita a situaciones específicas o formas de violencia, sino que abarca una amplia gama de comportamientos y contextos, incluido el ámbito doméstico, laboral y público. Asimismo, reconoce que la violencia de género no solo afecta a las mujeres, sino también a sus familias, comunidades y a la sociedad en su conjunto; incluso al hombre.

Las medidas administrativas de protección son un mecanismo de auxilio inmediato a las víctimas de violencia por lo general intrafamiliar; más sin embargo en los últimos tiempos se ha estado utilizando para proteger a las mujeres víctimas de acoso laboral; quienes las solicitan para protegerse ante los inconvenientes que van surgiendo en su lugar de trabajo; claro esta estas se otorgan cuando no se ha judicializado el acoso laboral.

Es necesario mencionar que las mediadas administrativa s en casos laborales solos se extiende hacia las mujeres, pero no a los hombres; lo que provoca una inequidad e inconstitucionalidad; pues conforme se ha analizado a lo largo de la investigación existen también hombres que sufren de acoso y necesitan ser protección.

Las medidas administrativas pueden ser dadas por la Juntas de Protección y los Tenientes Políticos conforme lo dispone la ley; más sin embargo es importante destacar que únicamente se las puede aplicar a favor de la mujeres en el ámbito laboral y en el ámbito familiar.

2.7.Análisis caso mediadas administrativas de Protección otorgadas a Maribel Barreno, vocal del Consejo de la Judicatura

Una vez que se ha analizado conceptualizaciones básicas de violencia en todos sus ámbitos; doméstica, social y laboral, es importante hacer un análisis acerca del alcance de las medidas administrativas de protección que pueden dictar los tenientes políticos, buscando proteger a las víctimas de violencia. Hay varios factores por analizar y que se vuelven e importante desde el ámbito jurídico; como por ejemplo el alcance, la efectividad y la legalidad dedicar medidas administrativas de protección en casos de violencia.

Otro factor importante qué hay que puntualizar, es la capacitación y preparación que tienen los tenientes políticos para poder ejercer esta potestad, sin que sus actuaciones afecten el entorno social. Debiendo puntualizar que existe un hecho fundamental mental que no está plasmado en la ley, es por ejemplo en el ámbito laboral o en el ámbito social; cuando puede proceder este tipo de recursos para proteger a las víctimas; así como también cómo se puede identificarlas para que no se produzcan inconvenientes y se caiga en ilegalidades.

Un caso icónico en el país; lo detalla el diario digita Primicias; “La Fiscalía General del Estado tachó de "ilegales" a las medidas de protección obtenidas por Maribel Barreno, vocal del Consejo de la Judicatura, quien es investigada por supuesto tráfico de influencias. El recurso en mención fue concedido por la teniente política de la parroquia de Nayón (Quito), Nancy Ruiz, después de que Barreno denunciara a la fiscal General, Diana Salazar, por un supuesto caso de violencia de género.

En un comunicado, la Fiscalía respondió que "más allá de la evidente ilegalidad de la presente decisión -que no se encuentra sustentada en derecho-, esta institución solicitará al órgano jurisdiccional la respectiva

revocatoria"(https://www.primicias.ec/noticias/politica/maribel-barreno-proteccion-diana-salazar/)

En este caso Se pretendía proteger a una persona que estaba siendo investigada por la Fiscalía General del Estado en uso legal de sus atribuciones; quien incluso se negó a recibir boletas para comparecer a los llamamientos para rendir sus versiones; y, en una estrategia nada pegado a lo legal los abogados de barrenos solicitaron medidas administrativas de protección fundamentándose en la Ley Orgánica para Prevenir Erradicar la Violencia en contra de la Mujer.

Si bien es cierto la nominación el título que se ha dado la ley va dirigida a la protección de la mujer; el contenido de la misma hace referencia a todos los miembros del núcleo familiar; es más en su artículo cuatro da varias definiciones que deben ser aplicadas y que si bien amplían su espectro no detalla exactamente casos específicos.

La Constitución de la República del Ecuador establece la equidad de todos los ciudadanos; es así que, las medidas administrativas de protección deberían funcionar tanto para hombres como para mujeres y el procedimiento para solicitarlos debería estar más detallados para que tengan efectividad.

2.2. Marco Legal

2.2.1. Marco Internacional

Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral: Adoptado en 2019, este convenio es uno de los más importantes en la lucha contra el acoso laboral. Establece estándares internacionales para prevenir, proteger y abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

Recomendación 206 de la OIT: Esta recomendación, que acompaña al Convenio 190, proporciona directrices y recomendaciones prácticas para implementar las disposiciones del convenio.

Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Este documento establece los principios fundamentales que los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar, incluida la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil, así como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Aunque no se centra exclusivamente en el acoso laboral, la CEDAW prohíbe la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida, lo que incluye el ámbito laboral.

Directrices y recomendaciones de la OMS: La OMS también proporciona orientación y recomendaciones sobre cómo abordar el acoso laboral como un problema de salud pública, reconociendo sus efectos adversos en la salud mental y física de los trabajadores.

2.2.2. Normativa Estatal

Constitución de la República del Ecuador (2008): La Constitución establece los principios generales que rigen las relaciones laborales y garantiza el derecho de los trabajadores a laborar en un ambiente digno y libre de violencia y acoso. Los tratados internacionales ratificados por Ecuador, incluidos los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también son parte integral del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Código del Trabajo: El Código del Trabajo regula las relaciones laborales en Ecuador y contiene disposiciones relevantes para prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Este código establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, y proporciona mecanismos para resolver conflictos laborales.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP): Esta ley se aplica a los servidores públicos y establece normas específicas para prevenir y sancionar el acoso y la violencia laboral en el ámbito de la administración pública. La LOSEP establece procedimientos para recibir denuncias y tomar medidas disciplinarias contra quienes incurran en conductas de acoso o violencia.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres: Esta ley, también conocida como Ley Orgánica contra la Violencia de Género, contiene disposiciones específicas para prevenir y combatir la violencia de género en diversos ámbitos, incluido el laboral. Reconoce el acoso sexual como una forma de violencia de género y establece medidas de protección para las víctimas.

CAPITILO III

3. METODOLOGÍA

3.1.Método de la Investigación

Cuantitativa: se asocia a la tradición positivista, que concibe la realidad social como una estructura objetiva. Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables. A través de estos métodos medí y establecí relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual

Deductivo: Utilicé el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico

Dialéctico: Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo. Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.

Científico: Se aplicó este método científico para mi investigación porque me valí de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en el lugar en donde se desenvuelve esta investigación.

Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

3.2.Tipo de Investigación

Investigación Básica y Descriptiva.

3.3.Técnicas e Instrumentos de Investigación

LA ENTREVISTA: Esta técnica de investigación permite obtener resultados o datos relevantes para la presente investigación, ya que se confeccionó un cuestionario de preguntas previamente elaboradas, con el fin de ejecutar una conversación recíproca entre el entrevistado y entrevistador, en razón de que el universo o población es pequeño y manejable.

LA ENCUESTA: Este instrumento aporta con datos obtenidos sobre una muestra poblacional del cantón Guaranda Provincia de Bolívar acerca del conocimiento de la Norma y su aplicabilidad a nivel local. Se la realizó en base a ocho preguntas a un grupo de 50 abogados en libre ejercicio del cantón Guaranda.

LECTURA CIENTÍFICA: Realicé el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros, y más instrumentos que sirven de fuente de consulta, en la que se deducen las diferentes doctrinas, criterios de autores y la jurisprudencia o vivencia histórica ecuatoriana y comparada, que permitió sustentar mi investigación académica y proponer soluciones viables y aplicables al problema en cuestión.

ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL: Analice de manera minuciosa el marco legal que respalda la normativa y su cumplimento, el proceso de creación de la normativa parte de la investigación y sus formas de aplicabilidad a nivel local.

3.4.Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión

Con respecto al criterio de inclusión para aplicar las herramientas de apoyo de la investigación; aplicaré la entrevista y la encuesta en los siguientes sectores:

En lo que respecta a las entrevistas las aplicaré a 3 jefes políticos cantonales en la Provincia de Bolívar Guaranda, Chimbo y San Miguel.

En lo que respecta a las encuestas se realizara a 50 mujeres del cantón Guaranda Provincia de Bolívar.

Estos actores sociales hoy que en primera instancia constituyen funcionarios que se desempeñan como jefes políticos cantonales y que tienen bajo su responsabilidad la Facultad de dictar medidas administrativas para proteger a la mujer en casos de violencia, a través de su criterio y respuesta a los interrogantes que plantearé oportunamente podrán apoyar al desarrollo de esta investigación y esclarecer varias dudas que puedan surgir. Así también en lo que respecta a las entrevistas a mujeres del cantón Guaranda, Provincia de Bolívar será importante tener su criterio desde el punto de vista femenino acerca de los temas del maltrato y cómo perciben el hecho y la posibilidad de que puedan acceder a medidas de administrativas de protección en contra de la violencia no solo en sus hogares sino a nivel social e incluso en sus ambientes laboral.

3.5. Población y Muestra

a) Tres jefes Políticos: Guaranda, Chimbo y San Miguel.

b) Cincuenta mujeres del Cantón Guaranda Provincia de Bolívar.

Localización geográfica del estudio: Sector Urbano, Cantón Guaranda, Chimbo y San Miguel Provincia de Bolívar.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Resultados

4.2.Entrevista

Entrevistados: Tres jefes políticos cantonales en la Provincia de Bolívar Guaranda, Chimbo y San Miguel**.**

De las entrevistas realizadas podemos concluir:

Pregunta 1

¿Cuáles son las medidas administrativas específicas contempladas en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres para proteger a las mujeres que sufren maltrato?

Las establecidas en el artículo 51 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer:

a) Emitir la boleta de auxilio y la orden de restricción de acercamiento a la víctima por parte del presunto agresor, en cualquier espacio público o privado;

b) Ordenar la restitución de la víctima al domicilio habitual, cuando haya sido alejada de este por el hecho violento y así lo solicite, con las garantías suficientes para proteger su vida e integridad;

c) A solicitud de la víctima, se ordenará la inserción, con sus dependientes en un programa de protección con el fin de resguardar su seguridad e integridad, en coordinación con el ente rector de las políticas públicas de Justicia, la red de casas de acogida, centros de atención especializados y los espacios de coordinación interinstitucional, a nivel territorial;

d) Prohibir a la persona agresora esconder, trasladar, cambiar la residencia o lugar de domicilio, a sus hijas o hijos o personas dependientes de la misma, sin perjuicio de otras acciones que se puedan iniciar;

e) Prohibir al agresor por sí o por terceros, acciones de intimidación, amenazas o coacción a la mujer que se encuentra en situación de violencia o a cualquier integrante de su familia;

f) Ordenar al agresor la salida del domicilio cuando su presencia constituya una amenaza para la integridad física, psicológica o sexual o la vida de la mujer o cualquiera de los miembros de la familia;

g) Ordenar la realización del inventario de los bienes muebles e inmuebles de propiedad común o de posesión legítima de la mujer víctima de violencia;

h) Disponer la instalación de dispositivos de alerta, riesgo o dispositivos electrónicos de alerta, en la vivienda de la mujer víctima de violencia;

i) Disponer la activación de los servicios de protección y atención dispuestos en el Sistema Nacional Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres;

j) Disponer la inserción de la mujer víctima de violencia y sus dependientes, en programas de inclusión social y económica, salud, educación, laboral y de cuidados dirigidos a los grupos de atención prioritaria a cargo del ente rector de políticas públicas de Inclusión Social y otras instancias locales que brinden este servicio;

k) Disponer el seguimiento para verificar la rectificación de las conductas de violencia contra las mujeres por parte de las unidades técnicas respectivas, de los entes rectores de políticas públicas de Inclusión Social, Salud, y otras instancias locales que brinden este servicio, a través de un informe motivado;

l) Prohibir a la persona agresora el ocultamiento o retención de bienes o documentos de propiedad de la víctima de violencia; y en caso de haberlos ocultado o retenido, ordenar a la persona agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal, documentos de identidad y cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la mujer víctima de violencia o personas que dependan de ella;

m) Disponer, cuando sea necesario, la flexibilidad o reducción del horario de trabajo de las mujeres víctimas de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales o salariales;

n) Ordenar la suspensión temporal de actividades que desarrolle el presunto agresor en instituciones deportivas, artísticas, de cuidado o de educación formal e informal; y,

o) Todas las que garanticen la integridad de las mujeres en situación de violencia

Pregunta 2

¿Cuál es el proceso y los criterios establecidos para la aplicación de órdenes de protección o restricción del agresor bajo esta ley?

Es necesario determinar el tipo de agresión y en que ámbito se da. Si es familiar existen protocolos, si es laboral también; pero deben ser tomadas de inmediato. La agredida presenta de manera verbal o por escrito el pedido de medidas administrativas e inmediatamente se procede.

Pregunta 3

¿Qué recursos y servicios de apoyo (psicológicos, legales, sociales) se ofrecen a las mujeres que buscan protección bajo esta ley?

Las mismas que establecen la ley: apoyo psicológico, acogida, apoyo médico, seguimiento al cumplimiento de medias. Seguimiento al trámite legal pertinente cuando se judicializan los casos.

Pregunta 4

¿Cómo se coordina la respuesta institucional entre diferentes entidades (policía, servicios sociales, instituciones de salud) para garantizar la efectividad de estas medidas?

Es un trabajo interinstitucional previamente establecido y que obedece a protocolos; se trabaja en conjunto con el MIES, Ministerio de Salud, Policía Nacional, Foro de la Mujer y demás instituciones.

Pregunta 5

¿Cuáles son los principales limitaciones en la implementación de estas medidas administrativas en la práctica?

Existen muchas limitaciones, empezando por la falta de credibilidad de las personas que tienen que solicitar las en los gobiernos autónomos descentralizados que tiene la potestad para poder otorgarlas, creen que no hay esa fuerza legal que pueda definitivamente protegerlas y la mayor parte de casos por desconocimiento de quienes pueden hacer uso de estas.

Pregunta 6

¿Existe alguna evaluación o estudio previo que haya medido la eficacia de estas medidas en la protección de las mujeres maltratadas? ¿Cuáles fueron los resultados?

No, las medidas administrativas de protección si las tiene que otorgar de manera inmediata; no existe una evaluación previa, si no se los otorga se estaría coartando los derechos de la persona que las está solicitando porque se supone que es de manera emergente. Aunque con casos que ya se han producido en El País, debería haber un protocolo para trabajar conjuntamente con el Ministerio de salud y que se emite un informe antes de emitir las medidas.

Pregunta 7

¿Qué aspectos legales, culturales o sociales podrían estar obstaculizando la plena efectividad de estas medidas administrativas?

Lo que ella se explicó: Falta de credibilidad en la autoridad local, falta de seguridad por cuanto solo se trata de una medida administrativa y la ciudadanía cremas y la judicialización de las causas, otro factor importante es que muchas gentes no las piden por miedo, por vergüenza, en el caso del acoso laboral tienen miedo de perder su trabajo en vez de ser protegidos.

Pregunta 8

¿Qué recomendaciones podrían formularse para mejorar o fortalecer las medidas administrativas de protección para mujeres maltratadas contempladas en esta ley?

La capacitación es de uno de los factores primordiales cuando se quiere aplicar cualquier norma en El País, más aún si se trata de protección a víctimas de violencia el tipo que sea. Otro factor es que la ley sea equitativa tanto para hombres como para mujeres; o sea para todo el conglomerado social, pues todos necesitamos estar protegidos.

La socialización de la existencia de estas medidas administrativas de protección tanto para el ámbito laboral como ámbito familiar es importante; pues no se la solicita por desconocimiento de la colectividad que es un factor que juega un papel importante en su efectividad.

4.3.Encuestas

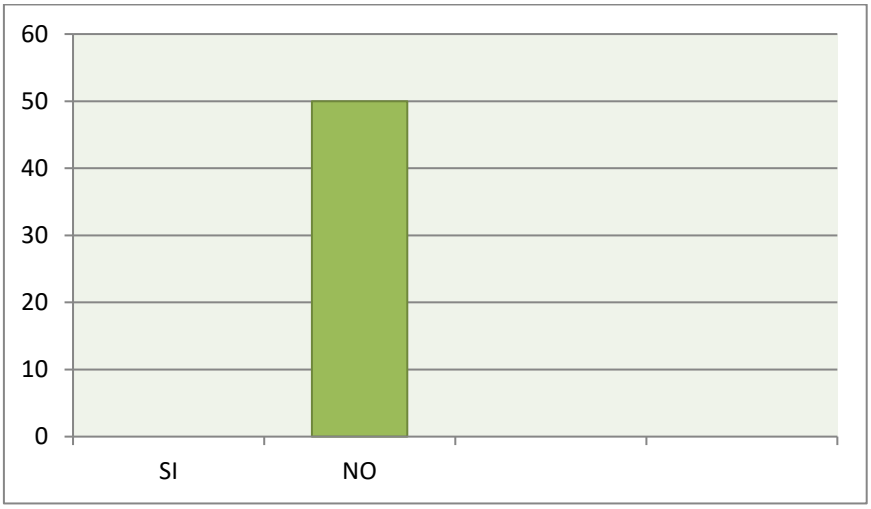
PREGUNTA 1

¿Considera usted que otorgar facultades a los jefes políticos para dictar medidas administrativas es una medida eficaz para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres?

Tabla No. 1

SI	*NO*	*%*
0	*50*	*100%*

Gráfico No. 1



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados considera que otorgar facultades a los jefes políticos para dictar medidas administrativas no es una medida eficaz para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

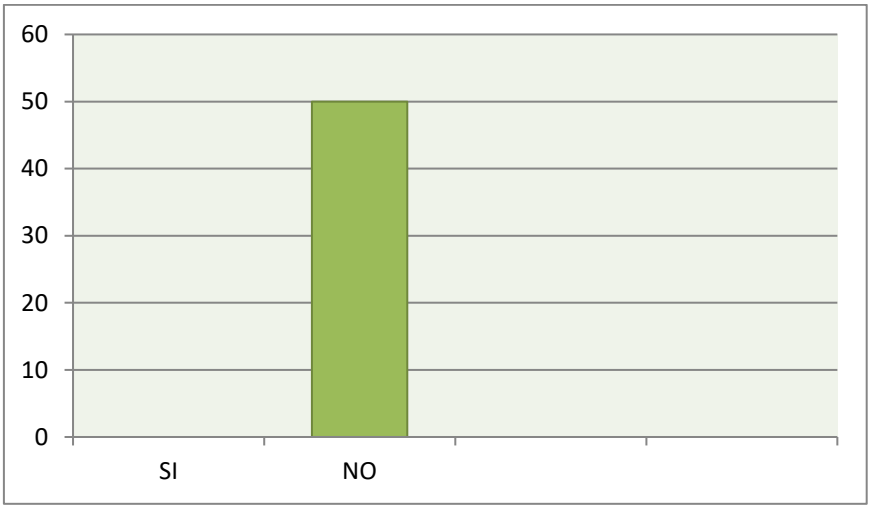
PREGUNTA 2

¿Cree que los jefes políticos están debidamente capacitados para ejercer las medidas administrativas relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres?

Tabla No. 2

SI	*NO*	*%*
0	*50*	*100%*

Gráfico No. 2



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: La totalidad de los profesionales encuestados consideran que los jefes políticos no están debidamente capacitados para ejercer las medidas administrativas relacionadas con la prevención de la violencia contra las mujeres.

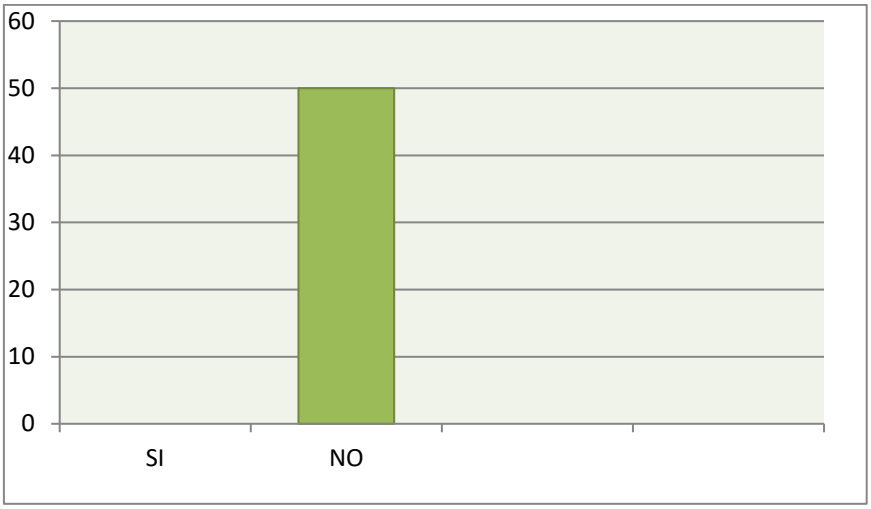
PREGUNTA 3

¿Cree usted que la asignación de estas facultades a los jefes políticos puede ser percibida como una solución suficiente para abordar el problema de la violencia contra las mujeres?

Tabla No. 3

SI	***NO***	***%***
0	***50***	***100%***

Gráfico No. 3



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados opina que la asignación de estas facultades a los jefes políticos no puede ser percibida como una solución suficiente para abordar el problema de la violencia contra las mujeres.

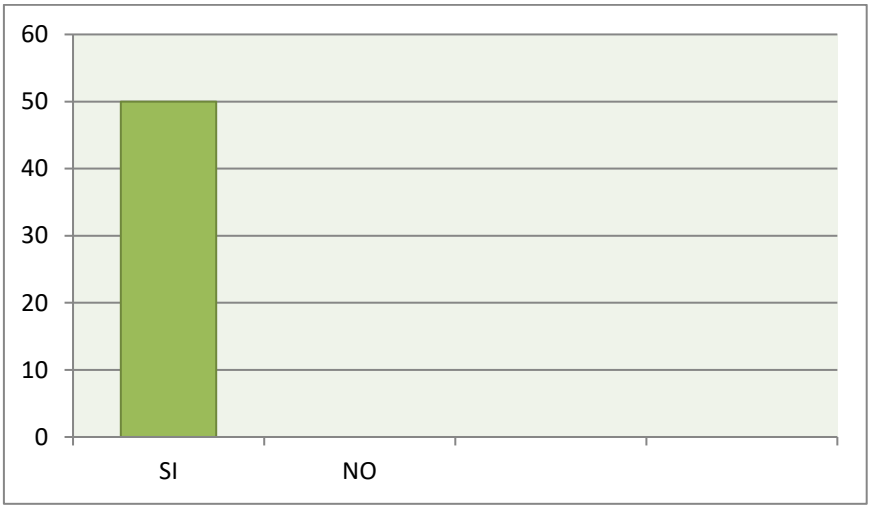
PREGUNTA 4

¿Está Usted de acuerdo en que la ley debe proporcionar salvaguardias adicionales para garantizar que las medidas administrativas no se utilicen de manera arbitraria o discriminatoria?

Tabla No. 4

SI	***NO***	***%***
50	***0***	***100%***

Gráfico No. 4



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados están totalmente de acuerdo en que la ley debe proporcionar salvaguardias adicionales para garantizar que las medidas administrativas no se utilicen de manera arbitraria o discriminatoria.

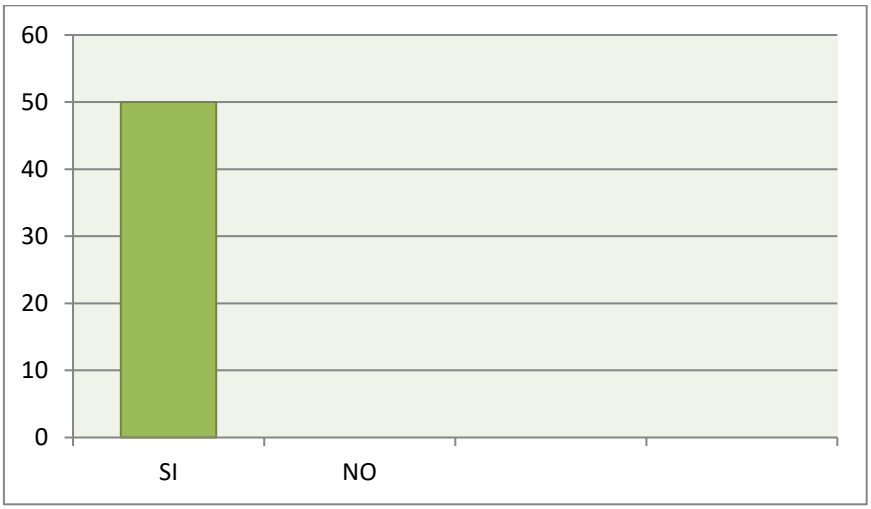
PREGUNTA 5

¿Cree Usted que existe discriminación hacia el hombre, cuando las medidas administrativas de protección solo las pueden pedir las mujeres?

Tabla No. 5

SI	***NO***	***%***
50	***0***	***100%***

Gráfico No. 5



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados que existe discriminación hacia el hombre, cuando las medidas administrativas de protección solo las pueden pedir las mujeres.

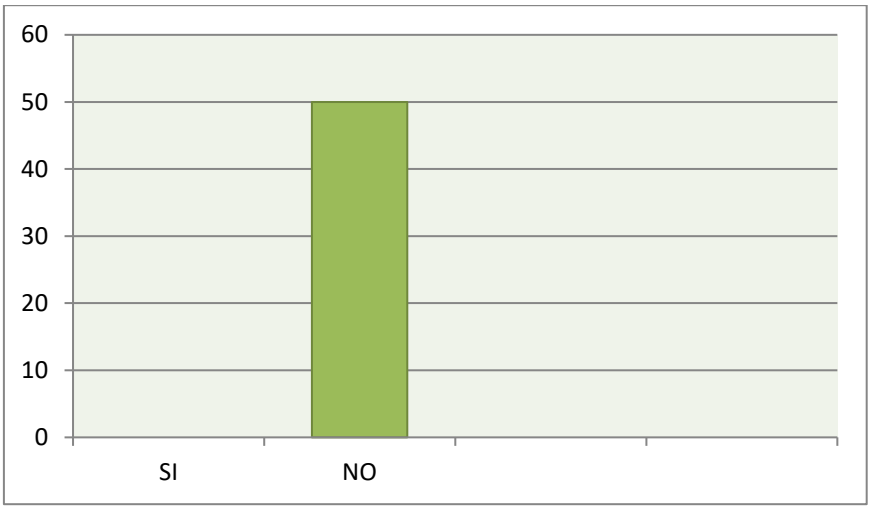
PREGUNTA 6

¿Considera que la implementación de estas medidas administrativas puede contribuir a cambiar la percepción cultural y social sobre la violencia en general?

Tabla No. 6

SI	***NO***	***%***
0	***50***	***100%***

Gráfico No. 6



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados considera que la implementación de estas medidas administrativas puede contribuir a cambiar la percepción cultural y social sobre la violencia en general.

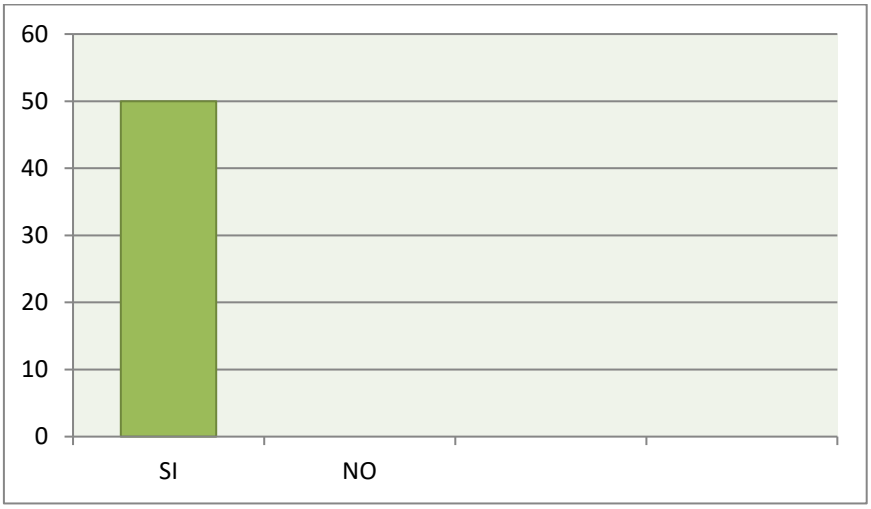
PREGUNTA 7

¿Cree Usted que deberían establecerse mecanismos de monitoreo y evaluación para medir la legalidad y el impacto que produce el otorgamiento de las medidas administrativas en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres?

Tabla No. 7

SI	*NO*	*%*
0	*0*	*100%*

Gráfico No. 7



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados opina que si deberían establecerse mecanismos de monitoreo y evaluación para medir la legalidad y el impacto de las medidas administrativas en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

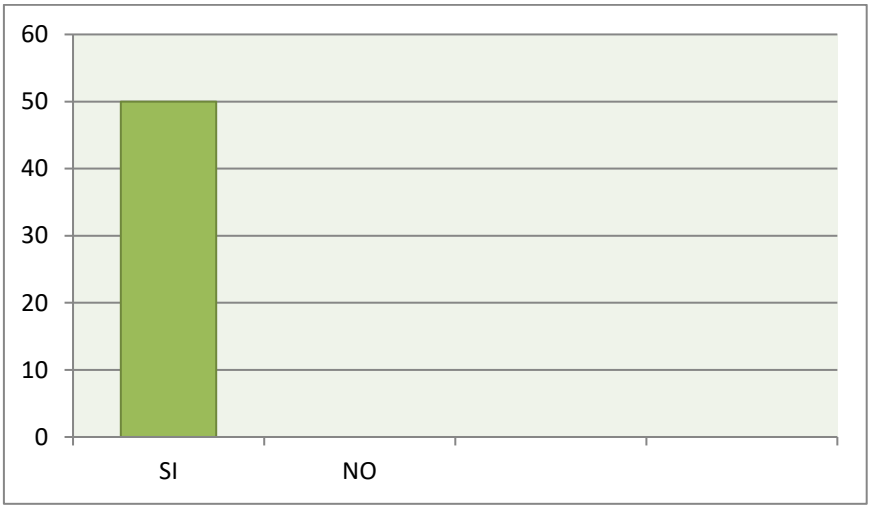
PREGUNTA 8

¿Cree Usted que las medidas administrativas deben ampliarse en su ámbito de otorgamiento para que los hombres también las puedan solicitar en caso ed sufrir violencia laboral, familiar o social?

Tabla No. 8

SI	***NO***	***%***
0	***0***	***100%***

Gráfico No. 8



Investigador: Dany Javier Herrera León

Población: Abogados en libre ejercicio Cantón Guaranda Provincia de Bolívar

ANÁLISIS: El cien por ciento de los profesionales encuestados que las medidas administrativas si deben ampliarse en su ámbito de otorgamiento para que los hombres también las puedan solicitar en caso de sufrir violencia laboral, familiar o social.

4.4.Discusión

La discusión en torno al análisis jurídico de la facultad para dictar medidas administrativas otorgada a los jefes políticos, en el marco de la ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, aborda una serie de consideraciones fundamentales en relación con la protección de los derechos de las mujeres, la eficacia de las políticas públicas y el ejercicio del poder estatal; pero es necesario que su enfoque vaya más allá que únicamente proteger los derechos de a colectividad; pues es importante que se practique la proclamada equidad constitucional.

En primer lugar, es necesario destacar que la atribución de facultades administrativas los jefes políticos para abordar la violencia contra las mujeres responden a la urgente necesidad de implementar acciones inmediatas y efectivas en situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Sin embargo, esta medida plantea desafíos en términos de garantizar la imparcialidad, la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales de las víctimas y de los presuntos agresores; y todo que se vaya orientado a una protección integral de todos los miembros de la colectividad. Si bien está normativa es producto de una lucha para reivindicar y proteger los derechos de las mujeres, no se puede dejar de lado que estamos en un estado constitucional de derechos y justicia que garantiza la equidad y por lo tanto las autoridades gubernamentales y legislativas deben propender a que la ley no se sesgue y proteja a todos sus ciudadanos.

La violencia como se ha analizado en el presente trabajo de investigación existe en todos los ámbitos familiar y laboral; no solo hacia las mujeres sino también los hombres son parte muchas veces de este tipo de maltratos físicos psicológicos emocionales y simbólicos de los cuales deben ser protegidos; es así que es importante velar por la equidad de las personas ante la ley con igualdad de oportunidades de protección.

La discusión En el presente trabajo de investigación está orientada a que es fundamental que las medidas administrativas se basen en criterios objetivos, que se apliquen de manera proporcionada y que estén sujetas a un control judicial efectivo para prevenir posibles abusos de autoridad y garantizar el respeto a los derechos humanos, pues en el contenido del trabajo se cita un ejemplo práctico en dónde hubo una extralimitación de funciones que provocó una alarma nacional por las personas de las que se trataba, obviamente personajes públicos; pero la pregunta surge qué pasa cuando se trata de simples ciudadanos. Hola

Otro aspecto relevante para considerar es la coordinación y articulación entre las distintas instancias del Estado, en la implementación y seguimiento de las medidas administrativas. La eficacia de estas medidas depende en gran medida de la capacidad de los jefes políticos para trabajar en colaboración con otros actores y para asegurar una respuesta integral y coordinada frente a la violencia Familiar y laboral.

Asimismo, es importante reflexionar sobre los desafíos prácticos y operativos que enfrentan los jefes políticos en el ejercicio de sus facultades, tales como la disponibilidad de recursos humanos y financieros, la capacitación del personal, y la articulación con otros servicios y programas de atención a víctimas.

El análisis jurídico de la facultad para dictar medidas administrativas otorgada a los jefes políticos en la ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres plantea importantes cuestiones relacionadas con el equilibrio entre la protección de los derechos y la eficacia de las políticas públicas, así como con los desafíos prácticos y operativos de su implementación. Es fundamental abordar estas cuestiones de manera integral y multidisciplinaria, con el fin de garantizar una respuesta efectiva y respetuosa de los derechos humanos frente a la violencia Familiar y laboral.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La igualdad de hombres y mujeres ante la ley es un principio fundamental en la legislación ecuatoriana, respaldado por la Constitución y diversas leyes y normativas que buscan promover la igualdad de género y garantizar los derechos de todas las personas, independientemente de su sexo o género. Sin embargo, aún persisten desafíos en la plena implementación y aplicación efectiva de estas normativas, y es necesario seguir trabajando para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria para todas y todos.
- El análisis jurídico de esta facultad otorgada a los Jefes Políticos revela la importancia de contar con mecanismos ágiles y eficaces para responder a situaciones de violencia contra las personas ya sea en el ámbito familiar o laboral, garantizando la seguridad y el bienestar de las víctimas, así como la prevención de futuros actos de violencia.
- Es fundamental que la aplicación de estas medidas administrativas esté en consonancia con los principios de justicia, equidad y respeto a los derechos humanos, asegurando que no se produzcan abusos de poder ni discriminación en su ejercicio.

5.2. Recomendaciones

- Al gobierno nacional; fortalecer los mecanismos de capacitación y sensibilización para los jefes políticos y demás autoridades encargadas de aplicar estas medidas administrativas, con el fin de garantizar una comprensión integral de la problemática de la violencia familiar, laboral y los protocolos establecidos para su abordaje.
- Al Gobierno Nacional; establecer mecanismos de supervisión y rendición de cuentas que permitan evaluar la eficacia y la imparcialidad en la aplicación de las medidas administrativas, así como identificar y corregir posibles deficiencias en su implementación.
- Fomentar la participación de la sociedad civil y las organizaciones de mujeres en la vigilancia y seguimiento de la aplicación de estas medidas administrativas, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos

Bibliografía

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. Vertex Revista Argentina de Psiquiatría, 26(1), 444-452.

Boada, J.; De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15 y MOBBCS-28). Revista Encuentros en Psicología Social,1, 5.

Coba, L. (2019): "El acoso laboral en el Ecuador", Revista Caribeña de Ciencias Sociales.

Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. European journal of work and organizational psychology, 4 (4) (pp. 381-401).

Flores, S. B., Vásquez, M. F., & Vega, J. V. (2009). Violencia doméstica contra el hombre en la ciudad de Lima. Psicogente, 12(21), 3.

Caicedo, C. A., & Quiroz, R. M. (10 de 2017). VIOLENCIA CONTRA EL HOMBRE. https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/3620/1/propuesta_201794135249%20%281%29CAICEDO%20VERA%20Y%20QUIROZ%20RAMONA.pdf

Coba, L. (2019): "El acoso laboral en el Ecuador", Revista Caribeña de Ciencias Sociales.

Chiriboga, M. d. (2014). Violencia psicológica contra el hombre. Diario el Telégrafo, págs. 4 - 5.

De la Cruz, R. (2018). Violencia Intrafamiliar. México: Trillas.

De la Paz, M. (2018). Hombres víctimas y mujeres agresoras la cara oculta de la violencia entre sexos. Madrid: AETRA.

Flores, J. (2019). Masculinidades y violencia intrafamiliar en Ecuador: una revisión crítica. Revista de Psicología y Salud, 29(1), 87-101.

González, M. (2018). Violencia intrafamiliar: un análisis desde la perspectiva de género. Revista de Estudios de Género, 7(2), 45-58.

Lemus, C. &. (2015). Pedagogía General para los estudiantes de la carrera psicopedagogía. La Habana: Pueblo y Educación.

López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. Revista Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76-90.

Padial Ortiz, O., & Iglesia Marí, M. D. L. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo.

Quintana, L. M. C. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS), (3), 80.

Rodríguez, A. H. (2014). ¿El sexo fuerte? Revista de Estudios de Genero.

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). El mobbing o acoso laboral. Editorial Tébar.

Roldan, S. M. (2015). Maltrato a los hombres, ¿una realidad silenciosa? Europapress.es.

Vargas, J., Rodríguez, M., & Hernández, M. (2010). La diferenciación del yo y la relación hacia la violencia en el varón. Revista electrónica de Psicología Iztacala, 4(13), 197-216

Villavicencio, E. (2017). Legislación y políticas de género en Ecuador: avances y desafíos. Revista de Derechos y Garantías, 3(2), 67-82.

Walton, S. M., & Pérez, C. A. S. (2019). La violencia intrafamiliar. Un problema de salud actual. Gaceta médica espirituana, 21(1), 96-105.

Lexigrafía

Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2018

Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de al Violencia en contra de la Mujer. Corporación de Estudios y publicaciones. 2022.

Infografía

https://www.primicias.ec/noticias/politica/maribel-barreno-proteccion-diana-salazar/