

LA VIOLENCIA
LABORAL EN
ECUADOR EN
EL MARCO DEL
CONVENIO
190 DE LA OIT

Entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social.

2022







LA VIOLENCIA LABORAL EN ECUADOR EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Entre la incertidumbre política y la baja sensibilización social.

ISBN: 978-956-6138-26-6

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissone.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Kruskaya Hidalgo (FES Ecuador)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.







ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	9
3. MARCO CONCEPTUAL 3.1 Tipos de violencia	11 11
4. MARCO LEGISLATIVO	13
5. SITUACIÓN LABORAL 5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Ecuador 5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	16 16 17
 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL 6.1 Violencias experimentadas 6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral 6.3 Reacción frente a la situación de violencia 6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral 6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica 	18 18 22 25 26 27
7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	29
8. CONCLUSIONES	30
9. RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	31
REFERENCIAS	32
ANEXO A	35
ANEXO B	37

- » La violencia laboral afecta al 74% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes.
- » La situación laboral se caracteriza por elevados niveles de informalidad y por una baja tasa de sindicalización.
- » El marco legislativo cuenta con la ratificación del Convenio 190 en 2021 y una definición de acoso laboral entendido como un comportamiento ejercido de forma reiterada y potencialmente lesiva, además de un enfoque de género binario; tanto el alcance como el ámbito de aplicación son limitados.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Ecuador e identificar oportunidades de incidencia para lograr la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, que son considerados estratégicos; una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público, sindical y sociedad civil).

A partir de la investigación realizada se observa que el marco legislativo de Ecuador cuenta con una definición de violencia (acoso) laboral que, en algunos puntos, se aproxima a la propuesta por el Convenio 190 y en otros se aleja, ya que hace referencia a la repetición de situaciones, tiene un enfoque de género binario y tanto su alcance como su ámbito de aplicación están limitados.

En cuanto a la situación laboral, se caracteriza por elevados niveles de informalidad y una baja tasa de sindicalización (entre el 2% y el 4%), que expone a los/as trabajadores/as a una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral. El Decreto Ejecutivo 1165, conocido como "Ley humanitaria" (2020), cuyo argumento principal consiste en conservar las fuentes de trabajo en un contexto excepcional, como el de la pandemia por COVID-19, ha profundizado la situación desfavorable de los y las trabajadoras al habilitar escenarios de mayor precarización laboral.

Respecto a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a un gran porcentaje de las personas encuestadas (74%) y, en mayor medida, a las mujeres. Además, ha sido identificada como un problema relevante por las y los referentes de los tres sectores entrevistados (sindical, público y de la sociedad civil). La violencia económica, la psicológica y la simbólica fueron mencionadas como las más frecuentes, aunque también se han recogido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Sobre este último punto, resulta llamativo que la violencia psicológica no haya sido la más reportada, lo que puede deberse a la baja sensibilización social y/o conocimiento sobre la temática registrado por las personas referentes de los tres sectores entrevistados, quienes perciben una gran naturalización de la violencia psicológica en el ámbito laboral, que suele ser la más invisible, pero no por eso menos grave, y al hecho de que, aunque existe una ley que tipifica tipos de violencia contra las mujeres, su promulgación aún es muy reciente —y se ha visto atravesada por una pandemia—, por lo que seguramente no ha contado con la difusión necesaria.

Entre quienes ejercen la violencia se destacan los hombres, en su mayoría superiores, a pesar de que también se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. En menor medida, también las mujeres en posiciones de autoridad ejercen violencia sobre otras mujeres. Si bien estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, las mujeres las padecen más que los hombres, también en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en los desplazamientos laborales. Sumado a ello, es importante destacar que en su mayoría ocurren en el desarrollo de sus tareas (en el día a día), y no por lo general en ingresos o egresos.

En cuanto a las reacciones, es importante mencionar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral no suelen recurrir a sus líderes o a los sindicatos, sino a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. Esto puede deberse a que, en muchos casos, son los/as mismos/as líderes quienes ejercen la violencia, así como también a los bajos niveles de sindicalización del país. Cabe destacar que la mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto y que, entre quienes sufren violencia doméstica, la gran mayoría no comunica la situación a su organización empleadora.

Adicionalmente, cabe mencionar que se observa un elevado desconocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, así como también de herramientas para prevenir y erradicar la violencia, como la existencia de protocolos. Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos. Además, los recursos u organismos judiciales y del poder ejecutivo disponibles a nivel estatal han sido descritos como ineficaces y con personal poco sensibilizado en la temática.

En cuanto a los desafíos para la implementación del Convenio se identifican la baja sindicalización de los y las trabajadoras, y el bajo nivel de sensibilización social y/o conocimiento sobre la violencia laboral, lo que dificulta la posibilidad de incidir en acciones alineadas con el nuevo paradigma sobre las relaciones laborales supuesto por el Convenio 190.

Por otro lado, las dificultades para el establecimiento de procedimientos y, sobre todo, de protocolos para identificar y tratar situaciones de violencia laboral, también se identifican como obstáculos para la implementación del Convenio. Otro desafío registrado es la asunción de las nuevas autoridades, ya que se percibe que se trata de un gobierno que proyectará una mirada empresarial, limitando procesos tripartitos, como los que propone el Convenio 190.

Ante la situación observada se propone una serie de recomendaciones para una correcta implementación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitido en 2019, que señala un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un consenso sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito – que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales—, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Por añadidura, sumado al hecho de que propone la noción de que el 'trabajo digno' o 'trabajo decente' es un derecho humano, se declara por primera vez que este se debe producir en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del 'deber de no dañar', este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

Por otra parte, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, además de otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social que limita sus posibilidades de desarrollo.¹ En particular, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas, con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, incluye el impacto que la violencia doméstica provoca en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de esta convención internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones, lo que implica un planteamiento que contemple diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al 'trabajo digno' se cumpla.

En el caso de Ecuador, el Convenio 190 fue ratificado en el 2021, entrando en vigor en mayo de 2022. Como

información adicional, cabe mencionar que el sector sindical y el empresarial no participaron en la votación final por su adopción en Ginebra (2019), mientras que el sector público votó a favor (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

A partir de la entrada en vigor del Convenio, el país deberá tener adecuada su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, están obligadas a realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; a desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo), y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, instalado en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Ecuador y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr una implementación efectiva del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado, luego se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Ecuador, y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones según la información relevada.

¹ El concepto de interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino tambien según otras razones: raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.

² Este documento forma parte de un proyecto regional en el que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación/implementación del Convenio 190 de la OIT.



2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados, considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En cuanto a la metodología cualitativa, se han desarrollado cinco entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes/as del sector sindical, público y de la sociedad civil sobre la problemática, así como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentran:

SECTOR SINDICAL (3): referentes/as de trabajadores/ as de servicios públicos y trabajadoras del hogar.

SECTOR PÚBLICO (1): autoridad del Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

SOCIEDAD CIVIL (1): especialista en género de la ONG CARE, que trabaja para erradicar la pobreza y la injusticia social, especialmente, en mujeres y niñas.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada previamente por Grow: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y Fundación AVON.³ Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio y se propone conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, la pesquisa se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos), y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia clasificando las situaciones vividas

La encuesta fue respondida por un total de 441 personas: 343 se autoperciben mujeres, 95 hombres y tres como personas de otras identidades de género , residentes en Ecuador. Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral

en el país. De modo análogo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.⁴

La encuesta estuvo disponible desde el 14 de junio hasta el 20 de septiembre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » doble envío de correo masivo a cuatro mil contactos de la base de la oficina de FES Ecuador;
- » envío vía WhatsApp a centrales sindicales y a las escuelas de jóvenes y masculinidades de FES Ecuador;
- » publicaciones en redes sociales (Instagram y Facebook);
- » publicidad en Facebook enfocada a hombres que residen en el país.

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, mediante la plataforma Bumeran, que permita visibilizar el impacto diferencial de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+. Sus resultados fueron publicados para Argentina en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁴ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A



3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al hablar de violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la padece, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones sin necesidad de la repetición⁵ o de que se haya generado un daño. Al hablar de un 'conjunto' o, en la traducción literal del inglés, 'rango', introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. En particular, al tratarse de un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también padecen violencia desproporcionadamente respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc.), que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados por la institución. Asimismo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes alcanza esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, es decir pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como introduce la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico en las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o en los instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que a través de patrones estereotipados reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos (público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros).

⁵ Es importante mencionar que este ha sido un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.



4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como fue mencionado anteriormente, Ecuador ratificó el Convenio 190 en el año 2021, entrando en vigor el 19 de mayo de 2022. Aunque, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio –desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional—, se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas que se encuentran en consonancia con el Convenio, dialogando con sus objetivos.

Sobre la definición de violencia laboral, la legislación ecuatoriana prohíbe el 'acoso laboral' —entendido como un comportamiento ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo—, mediante una ley reformatoria de las leyes de trabajo, desde 2017 (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017, art. 1 y 4). El principal punto de discrepancia entre dicha definición y el Convenio es el hecho de que no contemple situaciones que ocurren una única vez. También en su Código del Trabajo (2005), y en su Ley Orgánica de Servicio Público (2010), se prohíben otras formas de maltrato de palabra o de obra, de coacción o agresión. A su vez, se registra la prohibición del 'acoso sexual' en el trabajo que, si bien no es abordado dentro de la legislación laboral, constituye una práctica prohibida por el Código Penal, haciendo alusión a los entornos de trabajo.

En cuanto a las consideraciones de género, diferentes leyes abordan y sancionan toda forma de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral hacia las mujeres, a pesar de que no incluyen a otras identidades. Por lo tanto, se identifica en la legislación ecuatoriana, en términos generales, un enfoque de género binario. Respecto a leyes que protejan y otorguen derechos a la población LGBTIQ+, el país cuenta con una ley que autoriza la rectificación de género y nombre en función de la identidad autopercibida. Si bien aún no se tradujo en ley, el matrimonio igualitario fue aprobado a través de un fallo de la Corte Constitucional.

Por otra parte, acerca de otras comunidades vulnerables, el marco legislativo ecuatoriano prohíbe también cualquier tipo de discriminación y actos de odio motivados por:

la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017, art. 2).

Sumado a ello, especifica determinados grupos de atención prioritaria,⁶ ya sea por desigualdades, exclusión, discriminación o violencia. Contempla también los derechos fundamentales del trabajo, así como derechos vinculados a la igualdad, a la no discriminación y a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

6 En la Constitución se considera grupos prioritarios a las víctimas de violencia doméstica y sexual (art. 35), pueblos afroecuatorianos y montubios (art. 58 y 59); personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad (art. 66).

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, la legislación dispone la protección de las distintas formas de organización del trabajo de comunidades, pueblos y nacionalidades del territorio ecuatoriano, a pesar de que aún no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en situación de informalidad, si bien se les reconoce el derecho a la seguridad social.

En cuanto al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, la mayoría de las personas respondientes (63%) refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, sin mayores distinciones por género. Las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código del Trabajo (2005) y la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) -con sus modificaciones introducidas en 2017 para prevenir el acoso laboral-, así como también el Código Orgánico Integral Penal (2014). Así mismo, existe un alto grado de conocimiento de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), que también se presenta en entrevistas; y, en menor medida, de los convenios internacionales. Sin embargo, el grado de conocimiento de la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), y del reciente Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2020) es mucho menor.

Con relación a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo dispone procedimientos de denuncia, sanciones, programas de prevención, vías de reparación y controles de aplicación en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral para todas las personas, así como medidas específicas de protección hacia las mujeres ante estas situaciones. Además, existen programas de sensibilización y formación sobre prevención y atención para casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres. En este sentido, sería importante que se incluyera también al sector informal.

La Tabla 1 presenta un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, las legislaciones ecuatorianas y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos abordados por el Convenio.⁷

La Tabla 1 incluye, además, una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: rojo, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; naranja, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; amarillo, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; verde, cuando existen leyes/decretos comprensivos; en la definición de violencia de género se presentará con este color a aquellas que solo incluyan a mujeres; y azul, cuando adicionalmente las leyes/decretos incorporan perspectiva de género binaria o LGBTIQ+, incluyen al sector informal y/o al impacto de violencia doméstica en el ámbito laboral.

⁷ Para profundizar sobre la temática, véase el **Anexo B**.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

EJE DE ANÁLISIS	TEMÁTICA Y ARTÍCULOS DEL CONVENIO 190	ESTADO DE SITUACIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO DE ECUADOR
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	Cuenta con: Una ley que define el acoso laboral (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017, art. 1 y 4), que incluye únicamente a los comportamientos reiterados y que tienen la intención de causar daño, ya sea un menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenacen o perjudiquen su situación laboral. El Código Penal, por su parte, tipifica el acoso sexual (Código Orgánico Integral Penal, COIP, 2014), haciendo alusión al ámbito laboral. No cuenta con: Una ley de violencia laboral que aborde los comportamientos que suceden una sola vez, sin intencionalidad, y que considere los casos en los que aún no se ha generado un daño efectivo, como así tampoco la existencia de un rango de comportamientos de diferente nivel de gravedad que se pueden dar de forma entrelazada. Finalmente, además carece de tipologías de violencia y acoso laboral.
Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)		Cuenta con: La Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), que define violencia de género, discriminación y violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral, si bien, no incluye a otras identidades de género. Por otro lado, existe una ley que autoriza la rectificación de género y nombre en función de la identidad autopercibida (Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, 2015). No cuenta con: Definiciones de violencia y acoso por razón de género no binario, dentro de la legislación laboral.
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	Cuenta con: Una definición de acoso laboral (COIP, 2014) que incluye hechos cometidos en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre 'trabajadores', lo que se aproxima al Convenio 190 porque aborda esferas amplias en las que se desarrolla la persona. Un Código del Trabajo (2005), aplicable a "las diversas modalidades y condiciones de trabajo" y una Ley del Servicio Público (Losep, 2010), que rige para la administración pública, salvo ciertos grupos exceptuados. Cuenta también con una Normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017), que alcanza tanto al sector público como al privado; y un protocolo contra la discriminación, el acoso laboral y la violencia hacia las mujeres en espacios de trabajo (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020), que se aplica a todo el sector público. No cuenta con: Legislación que aborde la violencia y el acoso con relación a los/as trabajadores/as en diferentes situaciones contractuales, la economía informal, las personas voluntarias y los trabajos en zonas rurales.
	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	Cuenta con: Legislación laboral que prohíbe el acoso laboral, así como otras formas de maltrato de palabra o de obra, de coacción o agresión (Código del Trabajo, 2005; y Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Así mismo, cuenta con el Código Penal, que prohíbe el acoso sexual en los entornos de trabajo. En cuanto a las consideraciones de género, tanto la Constitución (2008), como un protocolo específico sobre la temática (el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020), prohíben toda forma de discriminación, acoso y violencia solo hacia las mujeres en el trabajo. No cuenta con: Legislación laboral que aborde la violencia y el acoso desde una perspectiva de género interseccional que contemple a otras identidades además de las mujeres.
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	Cuenta con: Legislación laboral (Código del Trabajo, 2005), que establece libertad de trabajo y contratación, libertad de asociación sindical y libertad de afiliación y desafiliación. Sumado a ello, prohíbe toda clase de trabajo a menores de quince años y regula el trabajo entre los quince y los dieciocho años. Convenios de la OIT ratificados por Ecuador: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), Sobre el trabajo forzoso (1930), Sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), Sobre la edad mínima (1973), Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) y Sobre las consultas tripartitas (1979). No cuenta con: Legislación que aborde la abolición del trabajo forzoso.
Principios	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	Cuenta con: Legislación que prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008; Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017; y Código Orgánico Integral Penal, 2014), y actos de odio (COIP, 2014), a la vez que establece grupos de atención prioritaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008), ya sea por desigualdades, exclusión, discriminación o violencia. Así mismo, determina la participación laboral de forma equitativa, con paridad de género, igualdad de oportunidades, de acceso, de remuneración y de promoción para todas las personas trabajadoras a partir del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020. Cuenta también con legislación (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015), que establece el derecho a la seguridad social para personas "que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo o que se encuentran en situación de desempleo". Además, dispone la protección de las distintas formas de organización del trabajo de comunidades, pueblos y nacionalidades dentro del territorio ecuatoriano y establece de forma explícita el reconocimiento de los derechos colectivos del pueblo afroecuatoriano y de los pueblos montubios. El matrimonio igualitario, adicionalmente, fue aprobado a través de un fallo de la Corte Constitucional (Boletín 78, 2019). Convenios de la OIT ratificados por Ecuador: Sobre igualdad de remuneración (1951), Sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958) y Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979). No cuenta con: Leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni co

Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal, trabajos más expuestos a la violencia y el acoso, medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art. 7, 8 y 9).	Cuenta con: Legislación que prohíbe, por un lado, el acoso laboral (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017) y, por otro lado, toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole hacia las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Así mismo, cuenta con procedimientos de denuncia (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020), y la obligación, tanto en el ámbito público como privado, de diseñar e implementar programas de prevención (Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), Código del Trabajo (2005), y Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018). No cuenta con: Legislación o mecanismos que incluyan a quienes trabajan en el sector informal.
Control de la aplicación y vías de recurso y	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)	Cuenta con: Sanciones, canales y procedimientos de denuncia, vías de reparación y controles de aplicación establecidos en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020; Ley Orgánica Reformatoria, 2017; y Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017). Los mismos incluyen acciones tripartitas tanto para el sector público como privado. Además, el país cuenta con organismos y medidas destinadas específicamente a la detección y protección frente a situaciones de violencia y acoso hacia las mujeres en el trabajo (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018). También dispone de Consejos Nacionales para la Igualdad, las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías y la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo. No cuenta con: Instrumentos de control, sanción, reparación y protección que incluyan a la comunidad LGBTIQ+ y a otras comunidades vulnerables.
reparación	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	Cuenta con: Legislación que incluye dentro de los grupos de atención prioritaria y especializada a las víctimas de violencia doméstica y sexual, a la vez que establece el desarrollo de programas específicos para la incorporación laboral de mujeres víctimas de violencia, así como el derecho a licencias y permisos (Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018). A su vez, en la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), indica que las mujeres tienen derecho a no ser despedidas ni ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia. No cuenta con: Legislación específica que aborde el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral.
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	Cuenta con: Talleres y programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género en el ámbito laboral destinado al sector público y privado (Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018), así como sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020). También cuenta con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, que lleva a cabo capacitaciones, estadísticas, acciones formativas y de sensibilización, y con el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres, encargado de elaborar informes y estudios sobre la violencia contra las mujeres.
		No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan, además, a otras identidades de género y no solo a las mujeres, y temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, y migración.

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Ecuador

Respecto al contexto general del país, es importante mencionar que a comienzos de 2021 hubo elecciones presidenciales. Guillermo Lasso –del partido conservador CREO y adversario electoral de Lenin Moreno, quien había ganado las elecciones en 2017 por el movimiento Alianza PAÍS—, resultó electo presidente. Adicionalmente, cabe destacar que Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT el 19 de mayo de 2021 (OIT, 2021), durante la gestión anterior pero ya con Lasso electo, quien asumió el 24 de mayo. No obstante, ante el cambio del espacio político del poder ejecutivo, líderes del sector sindical entrevistados/ as han expresado incertidumbre a la hora de hablar de la continuidad de programas y proyectos.

En cuanto a la situación del mercado laboral se observa que, de acuerdo con el informe anual del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2021), la tasa de ocupación de personas asalariadas es del 53,2%, para los hombres, y del 37,5%, para las mujeres. La tasa de empleo adecuado⁸ también es desfavorable para ellas (25,5% vs. 37,8%). En este sentido, se identifica que el ingreso laboral promedio es mayor para los hombres (476 dólares) que para las mujeres (391 dólares). Además, la tasa de desempleo alcanza al 6,7% de ellas y al 4,2% de ellos.

Por otra parte, se observan altos niveles de informalidad. Según los datos del INEC (2021), en el período julioseptiembre de 2021, se registra a nivel nacional una tasa de informalidad del 50%. A dicho porcentaje, se suma un 7,7% de las personas que se desarrolla en el empleo doméstico y en la categoría de no clasificados. En particular, la información desagregada por género indica que el 52,5% de las mujeres y el 48,1% de los hombres con empleo, se desempeña en condiciones informales. Dicho valor es equivalente a la tasa promedio latinoamericana (50%) (OIT, s. f.). Este es un punto que también abordan las personas entrevistadas. Una de ellas, por ejemplo, menciona que solo tres de cada diez personas en el país cuentan con un empleo formal. Aquella situación implica que una gran parte de los/ as trabajadores/as en Ecuador prácticamente no disponen de recursos de protección frente a la violencia laboral.

En línea con lo mencionado, también se registran bajos niveles de sindicalización. Si bien no se encontraron datos oficiales al respecto, según un estudio realizado por FES Ecuador (2020), solo entre el 2% y el 4% de los/as trabajadores/as en el país se encuentran sindicalizados/as. Como complemento a esta información, entre las personas entrevistadas del sector sindical hay consenso acerca de que

la participación de mujeres en los sindicatos es baja. En este sentido, se agrega que se perciben dificultades a la hora de 'convencerlas' para que participen, debido a las dificultades para compatibilizar esta actividad con las tareas de cuidado, lo que también afecta a quienes efectivamente participan. Dichas situaciones son englobadas bajo la metáfora de "escaleras rotas", que hace referencia a cómo la carga desproporcionada de tareas de cuidado interrumpe y/o deja trunco el desarrollo profesional de las mujeres.

Sin embargo, según las personas entrevistadas del sector sindical, hay mayor representación de mujeres en los sindicatos de sectores feminizados –fenómeno conocido como "paredes de cristal" –, como el de la educación. No obstante, aún en estos casos, se describe que esta lógica no se mantiene en los cargos directivos, ocupados en su mayoría por hombres, configurando un claro ejemplo de 'techo de cristal', es decir, de cómo la participación de las mujeres disminuye a medida de que se asciende en la escalera jerárquica.

Al respecto, es clave destacar que la baja presencia de los sindicatos en la sociedad es otro factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para hacer frente a la violencia laboral. La baja representación de mujeres en sindicatos, y, sobre todo en los puestos de toma de decisión, puede ser un factor adicional para que no se traten estas problemáticas, ya que es una agenda generalmente abordada por ellas a partir de sus experiencias de lucha contra la violencia de género.

Por último, es clave destacar que en la pandemia se ha aprobado el Decreto Ejecutivo 1165, conocido como Ley humanitaria, que establece que "trabajadores y empleadores pueden llegar a acuerdos para modificar las condiciones económicas previas de la relación laboral, con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo, evitar la quiebra de empresas y garantizar la estabilidad" (Cancillería del Ecuador, 2020b). Esto puede implicar un impacto directo y negativo en los/as trabajadores/as, que puede ser entendido como una forma de habilitar la violencia económica en el trabajo. Según las entrevistas realizadas a referentes/as sindicales, la normativa ha ocasionado despidos sin indemnizaciones y contratos de nuevos/as empleados/as sin seguridad social. Ejemplos de situaciones de este tipo son registradas en la sección 6.1 del presente informe.

Por todo lo mencionado en este apartado, es posible afirmar que las personas se vinculan con el mercado laboral en una situación de gran vulnerabilidad, caracterizada principalmente por la informalidad del empleo y los bajos niveles de sindicalización, lo que torna más difícil cualquier acción de incidencia efectiva que les permita conquistar y sostener derechos, así como, también denunciar violencia laboral.

⁸ La tasa de empleo adecuado mide el porcentaje de personas con ingresos iguales o superiores al salario mínimo.

⁹ No fue posible contrastar esta información con los datos oficiales

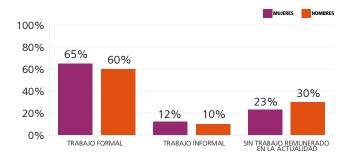
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 441 personas (343 mujeres, 95 hombres y tres personas de otras identidades), el 77% cuenta actualmente con un trabajo remunerado, ya sea formal o informal (esto equivale a un total de 325 personas). En particular, son levemente más las mujeres empleadas que los hombres (76% vs. 70%). Dicho valor es un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo de bola de nieve, con respuestas voluntarias). Cabe mencionar que este resultado contrasta con la tasa de ocupación de personas asalariadas publicadas por el INEC, que es mayor en el caso de los hombres (brecha de 15 pp, en perjuicio de las mujeres).¹⁰

De modo análogo, se registra un similar nivel de empleo informal entre mujeres y hombres (12% vs. 10%, respectivamente), tal como se observa en el Gráfico 1. Estos datos son más bajos a los relevados a nivel nacional en la sección anterior, pese a que la tendencia respecto a la brecha de género se mantiene similar.

De un total de tres personas de otras identidades respondientes, dos tienen trabajo formal y una, informal.

Gráfico 1 Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Tal como lo muestra el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 30% son hombres y 23%, mujeres. En este universo, como puede apreciarse en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres que carecen de trabajo remunerado es haber sido despedidas, con una brecha de 12 pp respecto de los hombres; en segundo lugar, se ubica estar en la búsqueda de otro empleo. En el caso de los hombres, la respuesta más frecuente es estar buscando empleo (35,11%), y solo en tercer lugar se encuentra haber sido despedidos (18,9%). Estos resultados pueden ser analizados con relación a la tasa de desempleo a nivel nacional proporcionada por el INEC, que es desfavorable para las mujeres (6,7% vs 4,2%, para los hombres).¹¹

Otro punto importante a señalar es que el 20% de las mujeres carece de un trabajo remunerado porque se encuentra realizando tareas de cuidado y domésticas, con una brecha de 11 pp respecto de los hombres. Dicha situación podría ser indicativa de la tradicional división sexual del trabajo.

Tabla 2 Situación actual de personas sin trabajo remunerado por género¹²

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	30,8%	18,9%
Estoy buscando empleo	27,8%	35,1%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	19,5%	5,4%
Estoy en formación	12%	10,8%
Soy voluntario/a	4,5%	5,4%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	3%	24,3%
Estoy haciendo la práctica profesional	2,3%	0%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas, sin mayores distinciones por género, tienen o han tenido un empleo asalariado (74%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (18%), nuevamente sin diferencias por género. En particular, de las tres personas de otras identidades respondientes, dos tienen o han tenido empleo asalariado (67%), y una trabaja por cuenta propia (33%).

Respecto al sector económico, tal como se expone en la Tabla 3, la mitad corresponde al sector privado (49%) y, poco menos de la otra mitad, al sector público (42%). También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se desarrolla en la sociedad civil (9%). Entre las personas de otras identidades, dos se desempeñan en el sector privado y una, en el sector público.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Fui despedido/a durante la pandemia o en otro momento	30,8%	18,9%
Estoy buscando empleo	27,8%	35,1%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	19,5%	5,4%
Estoy en formación	12%	10,8%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un bajo porcentaje de sindicalización en la muestra relevada, ya que solo el 14% de las mujeres y el 18% de los hombres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones. Este es el caso de una de las personas de otras identidades, de un total de tres respondientes. Dicha tendencia se condice con la situación presentada a nivel nacional.

¹⁰ Véase sección 5.1

¹¹ Véase sección 5.1.

¹² No hay respuestas de personas de otra identidad de género sin empleo remunerado.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 74% de las personas respondientes indica vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes más identifican padecer o haber padecido violencia en el ámbito de trabajo (77% vs. 65%, entre los hombres). De un total de tres personas de otras identidades respondientes, todas afirman vivir o haber vivido violencia laboral.

Todas las personas entrevistadas (del sector sindical, público y de la sociedad civil) refuerzan este último dato al afirmar que tanto las mujeres como la población LGBTIQ+ constituyen comunidades vulnerables y que, por lo tanto, se encuentran especialmente expuestas a situaciones de violencia. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019), 13 el 65% de las mujeres ha sufrido violencia en algún ámbito de su vida; en particular, el 20%, en el ámbito laboral. Por su parte, según un estudio de caso de 2013 del INEC y CDT (INEC, 2013), más de la mitad de las 'personas LGBTI' enfrenta tanto en el espacio privado como en el público elevados niveles de discriminación (50% y 56%, respectivamente), exclusión (61% y 71%), y violencia (52% y 66%). En el caso puntual del ámbito laboral, los valores disminuyen a 44% (discriminación), 28% (exclusión) y 22% (violencia). Dicha disminución en los porcentajes sobre violencia laboral puede estar relacionada con la naturalización de ciertos comportamientos y prácticas, que no son entendidas como violencia.

Desde el sector público se incluye a las mujeres indígenas y afroamericanas y, desde el sector sindical, al colectivo de personas migrantes, en su mayoría provenientes de Venezuela y Colombia (Cancillería del Ecuador, 2020a).¹⁴

Finalmente, cabe destacar que la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece en sus artículos 58 y 59 que el pueblo afroecuatoriano y los pueblos montubios constituyen grupos de atención prioritaria y especializada.

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes señalan haberla vivido y quienes indican observarla en otras personas. Mientras que las mujeres registran una similar tendencia de reconocimiento (78% atestiguada vs. 74% vivida), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (79% atestiguada vs. 73% vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional no habilita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad) y, por lo tanto, no logran reconocer que también pueden ser víctimas (Segato, 2020). Nuevamente, las tres personas de

otras identidades respondientes a esta pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características.

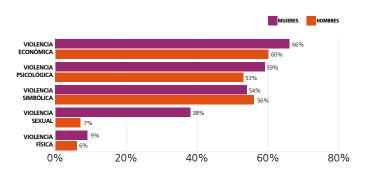
En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como lo muestra el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (65%), la psicológica (58%) y la simbólica (54%). Cabe mencionar que esto difiere de lo habitual, dado que la violencia psicológica suele ser la más común y la más reportada, coincidiendo con los testimonios de las personas entrevistadas de los distintos sectores (público, sindical y de la sociedad civil).

En todos los tipos de violencia se registra un nivel de incidencia similar entre mujeres y hombres, a excepción de la violencia sexual, donde la brecha alcanza los 31 pp, en perjuicio de las mujeres (un 38% de ellas indicó haber experimentado violencia sexual vs. 7% de ellos).

Sumado a ello, se observa que los primeros tres tipos de violencia (económica, psicológica y simbólica) también impactan a dos de las tres personas de otras identidades respondientes, mientras que la violencia física y sexual no alcanza a ninguna de ellas.

Con respecto a estos dos últimos tipos de violencia, cabe destacar que, si bien forman parte de las menos frecuentes, constituyen las violencias más graves y, por lo general, comparado con los otros tipos, presentan un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas es posible complejizar la trama de la violencia al verificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados, es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios utilizados para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de una de modo simultáneo.

¹³ Solo se han encontrado datos de violencia laboral para mujeres

¹⁴ No se encontró información estadística sobre la violencia laboral que sufren las personas migrantes de estos países.

#1. VIOLENCIA ECONÓMICA

Dentro de la violencia económica, ¹⁵ como podemos apreciar en la Tabla 4, la situación más reportada es una disminución drástica de tareas o, por el contrario, sobrecarga, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (37%), lo que ocurre en mayor medida en las mujeres que en los hombres (con una brecha de 7 pp), así como en las dos personas de otras identidades respondientes que han vivido este tipo de violencia. Por otra parte, si bien no se menciona como violencia económica, en la entrevista al sector público se califica a esta situación como muy recurrente.

En segundo lugar, las mujeres registran un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios (con una brecha de 20 pp, en perjuicio de las mujeres).

Tabla 4 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	38%	31%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ¹⁶	36%	16%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹⁷	17%	17%
Otra (especifique)	17%	9%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	14%	8%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: muieres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En particular, se observan testimonios de violencia económica diferenciados, según género. Entre las mujeres se han encontrado numerosos comentarios, mayormente pertenecientes al sector de la educación pública, que reclaman irregularidades en el pago de sus salarios —con demoras que van desde tres meses hasta un año—, y modalidades de contratación precarizadas.

"Se nos cancela(n) nuestros salarios cada tres meses. No tenemos seguro ni estabilidad laboral. Somos tercerizadas. Las organizaciones nos obligan a pagarles un rubro, para cancelarnos nuestros salarios."

Testimonio de mujer encuestada.

Entre hombres y personas de otras identidades se registran situaciones donde se percibe que sus salarios no son acordes a las tareas que desarrollan, hay desincentivos económicos o casos en los que no se considera gastos extras, que corren por su cuenta. También se observa una situación puntual donde se ha obligado a aceptar condiciones de trabajo aún más precarias que las previas, con recorte en el sueldo bajo amenazas de despido. Esto ejemplifica una forma en la que la violencia económica se interrelaciona con la psicológica: dicho tipo de violencia se desarrolla más adelante. Cabe destacar que las prácticas de renegociación de acuerdos fueron habilitadas por la "Ley humanitaria" (Cancillería del Ecuador, 2020b), tal como se mencionó en la sección 5.1.

"Nos hacían firmar roles de pago por 1.079 dólares y recibíamos 700 dólares. Nunca nos aseguraron y, además de los 700 dólares, nos descontaban agua, luz, insumos de oficina."

Testimonio de una persona de otra identidad encuestada.

"Me impusieron de manera violenta, con amenaza de despido inmediato, un recorte de sueldo en medio del contrato y condiciones de renovación de contrato muy por debajo de las anteriores."

Testimonio de hombre encuestado.

Sumado a ello, se ha identificado, en hombres y en mujeres, relatos de extrema sobrecarga laboral con obligaciones de extensas jornadas, sin recreos ni permisos para salir del edificio donde desarrollan sus tareas laborales.

"(Se) hace firmar un documento 'de liberación de responsabilidades' en el cual se indica que el empleado se queda por voluntad propia después de la jornada laboral."

Testimonio de hombre encuestado.

"Persecución de ingreso a las oficinas, sin permitirnos salir hasta en horas de almuerzo, y pusieron mi nombre en un cartel donde dice que me fugué de mi edificio, sin comprobar dicho hecho."

Testimonio de hombre encuestado.

¹⁵ En este caso, no se encontraron datos oficiales de este tipo de violencia en Ecuador.

¹⁶ El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

¹⁷ Ídem anterior.

#2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El segundo tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia psicológica. Al revisar las cifras oficiales de la INEC (2019),¹⁸ focalizadas en las mujeres, constatamos que esta violencia es la segunda más registrada, con cifras aún más bajas que las observadas en la encuesta realizada para esta investigación (17% vs. 59% a lo largo de la vida, respectivamente).

En particular, como puede apreciarse en la Tabla 5, el 40% indica que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, lo que ocurre con mayor frecuencia en las mujeres que en los hombres (con una brecha de 17 pp). En segundo lugar, se registran casos donde las mujeres se han visto levemente más excluidas de reuniones laborales o sociales que los hombres. Ambas situaciones también alcanzan a dos de las tres personas de otras identidades respondientes que han vivido este tipo de violencia.

En tercer lugar, se identifican situaciones de maltrato psicológico, prácticas ocasionales o aisladas, que se presentan levemente en mayor medida entre mujeres que entre hombres; y acoso psicológico, que se caracteriza por ser sistemático y reiterado, sin distinciones entre mujeres y hombres (21%, en ambos casos). Estas dos situaciones alcanzan a una de las dos personas de otras identidades respondientes que han vivido este tipo de violencia.

Tabla 5 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	44%	27%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	31%	26%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada).	29%	21%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada).	21%	21%
He recibido amenazas	17%	17%
He sufrido ciberacoso¹9	12%	9%
Otra (especifique)	10%	6%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Sumado a ello, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados, según género. Entre las mujeres, se registran muchas situaciones donde se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, lo que

18 Solo se han encontrado datos de violencia laboral para mujeres.

se encuentra, en muchos casos, acompañado de maltrato o acoso psicológico (burlas). En algunos casos, el hecho de estar embarazadas las ha desencadenado o hasta profundizado. También se han manifestado casos donde dichas situaciones han alcanzado medios digitales.

"Mi opinión no cuenta. Los otros pueden decir lo mismo, pero si lo digo yo, no cuenta. Es normal que la burla y el acoso venga de la jefa de área y luego lo repliquen mis compañeros, incluso las mujeres."

Testimonio de mujer encuestada.

"Desprestigio, mails anónimos, descalificándome; descalificación frente a otros colegas."

Testimonio de mujer encuestada.

Además, se registran testimonios de mujeres en los que se han usado sobrenombres infantilizantes en reuniones para referirse a ellas. En dichas situaciones se observa que la violencia psicológica se interrelaciona con la violencia simbólica.²⁰

"Me han llamado 'mijita' en reuniones de alto nivel "

Testimonio de mujer encuestada.

Entre hombres también se han identificado situaciones de maltrato psicológico –que se presentan de forma reiterada–, y de desvalorización de su formación profesional.

"Errores sencillos en algún documento, que pueden ser corregidos brevemente con un mero acto de buena voluntad y compañerismo, son remitidos para que los corrija yo mismo, con copia a mi jefa, perdiendo tiempo y retrasando los procesos, y se los magnífica en reuniones de trabajo."

Testimonio de hombre encuestado.

Así mismo, se observan testimonios por parte de hombres y de mujeres que han recibido gritos, insultos y malos tratos; sobre todo, por parte de jefes, pero también por parte de compañeros/as. Paralelamente, la persona entrevistada del sector público menciona que los malos tratos a las trabajadoras del hogar son prácticas usuales en Ecuador.

Por último, se han registrado testimonios de mujeres que han recibido amenazas de muerte por parte de líderes sindicales y de otros grupos con el objetivo de modificar las decisiones que debían tomar, así como otras amenazas físicas por parte de compañeros hombres. En este caso, si bien las amenazas conllevan un impacto psicológico, el hecho de que se relacionen con la posibilidad de un daño físico torna estos testimonios en una interrelación entre la violencia psicológica y la violencia física.²¹

¹⁹ El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.

²⁰ Este último tipo de violencia se desarrolla más adelante

²¹ Este último tipo de violencia se desarrolla más adelante.

"Fui víctima de injurias, calumnias y amenazas hasta de muerte por parte de líderes de gremios y sindicatos."

Testimonio de mujer encuestada.

"He recibido amenazas veladas de atentar contra mi integridad y mi vida, para disuadirme de hacer el trabajo que me correspondía como servidora pública en el ámbito de protección infantil."

Testimonio de mujer encuestada.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

En tercer lugar, se encuentra la violencia simbólica²² que, al igual que la violencia psicológica, si bien es una de las más comunes, también es una de las más difíciles de identificar. Como se observa en la Tabla 6, las bromas o comentarios sobre las opiniones políticas son las situaciones más comunes dentro de este tipo de violencia, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres, seguido por los comentarios inadecuados sobre la edad y la asignación de tareas o roles que inferiorizan o son ajenas a sus responsabilidades, con una brecha en detrimento de las mujeres de aproximadamente diez pp. Entre los hombres, también destacan las bromas o comentarios inadecuados por participar en organizaciones gremiales, lo cual podría estar ligado a la baja tasa de sindicalización en la sociedad ecuatoriana.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	28%	31%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	21%	9%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o están fuera de mis responsabilidades	20%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	14%	17%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	13%	9%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	7%	2%
Otra (especifique)	7%	6%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	6%	4%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	3%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	3%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	1%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica. Adicionalmente, se han registrado otras razones por las cuales las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados o incluso han sido discriminadas: 'por ser mujer', 'por ser mujer negra', 'por ser feminista', 'por la actividad en la que trabajan', 'por el lugar de procedencia y residencia (distinto al lugar de trabajo)', por la profesión y/o título académico, 'por (tener) rasgos físicos indígenas' y/o 'por la condición de salud'.

Por añadidura, se han identificado múltiples testimonios de mujeres que han sido asignadas a tareas o roles que las inferiorizan o están fuera de sus responsabilidades.

"Soy como la secretaria de mi jefa: incluso redacto sus correos, preparo su agenda y hago sus llamadas, pese a tener el mismo título profesional que mis colegas."

Testimonio de mujer encuestada.

"Mi colega me asignó tareas de chofer, siendo asesora y, mientras tenía reunión con alcaldes, no fui invitada a la mesa de reuniones a pesar de tener las mismas funciones y roles que mis dos colegas."

Testimonio de mujer encuestada.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual, que en la encuesta realizada alcanza a un 38% de las mujeres. Este tipo de violencia ha sido referenciado por los tres sectores entrevistados, junto con la violencia psicológica, como una de las más recurrentes, bajo el término 'abuso sexual'. Como contrapunto, según las cifras oficiales encontradas (INEC, 2019),²³ es la violencia más frecuente hacia las mujeres y alcanza al 23% de ellas en el ámbito laboral a lo largo de su vida.

Sumado a ello, desde el sector sindical se menciona que estas afectan en mayor medida a personas migrantes de Venezuela y Colombia.²⁴ Dicho sector también hace énfasis en que estos dos tipos de violencia (sexual y psicológica) generan, en las personas que las reciben, un debilitamiento orgánico de la voluntad de actuar frente a tales situaciones y de la capacidad de trabajo.

La violencia sexual es uno de los tipos de violencia más graves y, como puede apreciarse en la Tabla 7, suele manifestarse en mayor medida en las mujeres. Las principales dos formas en que se presenta son comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta (con una brecha de 24 pp en perjuicio de las mujeres, con respecto a los hombres) y, en menor medida, acercamientos físicos inapropiados (16%), que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

²³ Solo se han encontrado datos de violencia laboral para mujeres.

²⁴ El testimonio no ha podido ser contrastado con información estadística oficial.

Más grave aún, el 4% de las mujeres encuestadas sufrió contacto físico con violencia y sin consentimiento.

Cabe destacar por su nivel de gravedad, que al 6% de las mujeres y al 1% de los hombres se le ha solicitado favores sexuales a cambio de beneficios o promociones laborales. Más aún, el 4% de las mujeres ha sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento. Esto no afecta a ningún hombre encuestado.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	29%	5%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados	16%	1%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	10%	0%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como una forma de amenaza para no perder mi trabajo	6%	1%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	4%	0%
Otra (especifique)	2%	1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres encuestadas que ejemplifican un rango de situaciones de violencia sexual vividas, que también son exhibidas en la Tabla 7. Algunas son más sutiles y otras, más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual sin consentimiento, hasta acercamientos y tocamientos sin consentimiento, junto con represalias psicológicas y/o económicas ante negativas. Esto da cuenta de las interrelaciones entre la violencia sexual, la psicológica y la económica.

Estas situaciones en su mayoría han sido ejercidas por jefes hombres y, en menor medida, por compañeros hombres, aunque también se han registrado algunos casos de acoso sexual por parte de clientes. "He recibido halagos por mi apariencia y mi intelecto, pero luego, al haber restado importancia o no tener en cuenta a esa persona, he recibido agresiones y ataques a mi trabajo."

Testimonio de mujer encuestada.

"Mi grupo de trabajo, chicas guías, eran acosadas por el gerente de la empresa. Les robaba besos o abrazos inadecuados, que ellas no querían. Lo notifiqué a talento humano y no hicieron nada y me despidieron a mí y a la única chica que habló"

Testimonio de mujer encuestada.

"Un jefe me vino a dejar a mi casa y me agarró la mano, insinuando que me quiere y que deberíamos salir juntos."

Testimonio de mujer encuestada.

"Un compañero de trabajo se me lanzó en dos ocasiones a besarme y no conforme con eso me indicó su parte íntima."

Testimonio de mujer encuestada.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. En este caso, las cifras oficiales del INEC (2019)²⁵ representan un valor más bajo entre mujeres que lo identificado en la encuesta (1,2% vs. 9%).²⁶ A partir de la encuesta, se observa que un 9% de las mujeres ha seleccionado la opción 'Otra (especifique)', cuyas principales respuestas han sido: 'pellizcos', 'apretones' y una situación donde un compañero de trabajo intenta empujarla en el espacio público.

En cuanto a los hombres, el 6% ha indicado haber recibido golpes, empujones o cachetadas.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave destacar que mayoritariamente la violencia proviene de hombres integrantes de la propia organización. Los jefes y compañeros masculinos son mayormente apuntados como los responsables de ejercer violencia, tanto entre las mujeres como entre los hombres.

Como podermos observar en el Gráfico 3, es importante mencionar que el 71% de las respuestas indica que la violencia proviene de superiores masculinos (jefes directos y

²⁵ Solo se han encontrado datos de violencia laboral para mujeres.

²⁶ Ídem anterior

líderes de la organización), en similar medida entre hombres y mujeres. Respecto a las superiores mujeres, se observa que ellas ejercen mayor violencia hacia las mujeres (40%), que hacia los hombres (30%), y que, en términos generales, ejercen menos violencia que sus pares hombres. Esto seguramente responda, como señala Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, donde el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla a los ojos de los otros hombres.

Por otra parte, en el 58% de las menciones, la violencia se ejerce entre compañeros/as, a pesar de que las mujeres son quienes más reciben violencia por parte de compañeros/as y, sobre todo, por parte de compañeros hombres. Para los hombres, aunque con valores menores, esto también se mantiene.

En sintonía con las tendencias relevadas, entre las personas de otras identidades se observa que han recibido violencia por más de un solo perfil: de un total de tres respondientes, dos han recibido violencia de un jefe directo, uno de un compañero y otro, de una compañera.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como presenta el Gráfico 4, el 80% de las personas encuestadas afirma que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados), sin diferencias entre mujeres y hombres. En segundo lugar, y con más presencia en mujeres, se registran violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo (con una brecha de 13 pp respecto de los hombres). Las mujeres también experimentan más violencia que sus pares hombres en desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación organizadas por el trabajo (19% vs. 9%). Por último, los medios digitales (chats, WhatsApp, redes sociales), que se ubican en el tercer lugar más reportado, no presentan distinciones significativas entre mujeres y hombres (19% y 21%, respectivamente).

Entre las personas de otras identidades, nuevamente en línea con las tendencias identificadas, de un total de tres respondientes, se muestra en orden de frecuencia que viven violencia en su lugar de trabajo, en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo y en medios digitales.

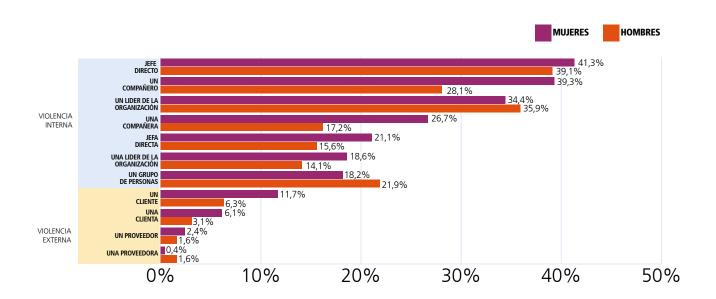
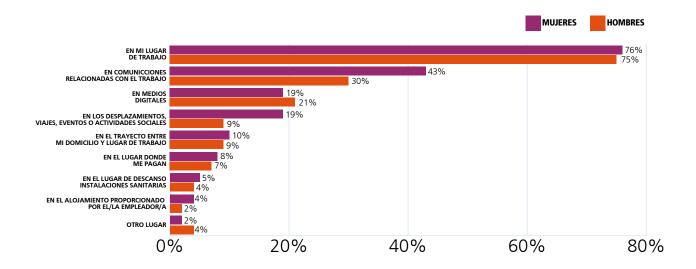


Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género

Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género

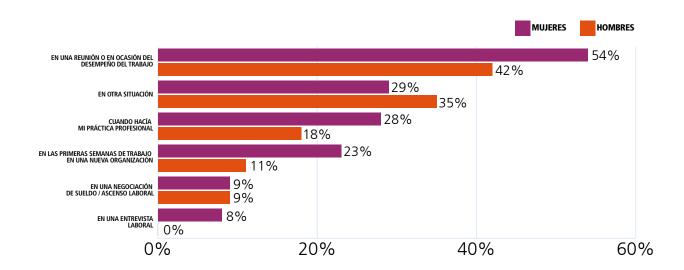


Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como lo muestra el Gráfico 5, en términos generales, se observa que ocurren principalmente en el día a día, en contraposición a los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

En particular, la mitad de las personas encuestadas las vive en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, con una brecha de 12 pp en perjuicio de las mujeres. La segunda opción más elegida es 'en otra situación' (29% entre mujeres y 35% entre hombres). Dentro de aquella opción, la respuesta más frecuente es que estas violencias suceden de forma sistemática ('todo el tiempo') durante la jornada laboral, en similar proporción entre hombres y mujeres. Comentarios de este estilo también se registran en dos de tres personas respondientes de otra identidad que la han seleccionado.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacción frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 69% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias entre mujeres y hombres. Por su parte, las dos personas de otras identidades respondientes han demostrado alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como presenta la Tabla 8, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (con una brecha a favor de las mujeres de siete pp); seguido de comentarlo con amigos/as ajenos a la institución (41%) y de hablarlo con quien ejerció la violencia (31%), en similar medida entre hombres y mujeres.

Cabe destacar una gran brecha a favor de las mujeres en la opción de comentarlo a un/a líder de la institución (11 pp), lo que podría encontrarse relacionado nuevamente con estos mandatos de masculinidad tradicional, que identifican al hombre con la fortaleza, haciendo que al momento de atravesar ellos situaciones de violencia, sientan vergüenza de pedir ayuda, lo que les dificulta aún más poder modificar su realidad (Segato, 2020).

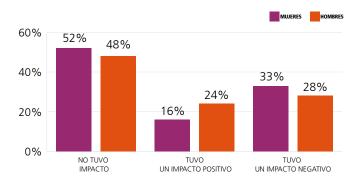
En el caso de las personas de otras identidades respondientes, todas lo comentaron con amistades ajenas a la institución y una, además, lo habló con compañeros/as de trabajo. En esta línea, es importante destacar que una minoría se acerca a la institución o a sus líderes para abordar la problemática, y aún menos a sindicatos, lo que puede relacionarse con el hecho de que la violencia en espacios de trabajo, sobre todo, la psicológica, suele estar naturalizada. Otro obstáculo puede radicar en el hecho de que quienes lideran suelen ser quienes ejercen violencia en mayor medida, como se mencionaba en la sección anterior, aunque también podría deberse a la baja tasa de sindicalización identificada a nivel nacional en la sección 5.1, y/o a la baja disponibilidad de canales de denuncia, como se aborda en la siguiente sección.

Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	52,5%	45,5%
Lo comenté con amigos/as ajenos a la institución	40%	42,4%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	30,6%	33,3%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	25%	12,1%
Me acerqué a la institución	15,6%	9,1%
Denuncié fuera de la institución	11,9%	21,2%
Utilicé el canal de compliance (de la organización)	9,4%	6,1%
Me acerqué al sindicato	5%	9,1%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto. Como se observa en el Gráfico 6, la mitad de las personas que reaccionaron a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno (51%), sin distinciones entre mujeres y hombres. Por otro lado, cabe destacar que las mujeres registran en mayor medida un impacto negativo (+5 pp) y los hombres, uno positivo (+8 pp).

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, el más frecuente es el despido, con mayor presencia entre los hombres que entre las mujeres (25% vs. 17%); seguido de la recepción de amenazas con ser despedidos/as, que se presenta únicamente entre las mujeres (17%). Entre quienes experimentan un efecto positivo, la situación reportada más frecuente es recibir el apoyo de los/as compañeros/as (32% entre mujeres y 14% entre hombres). En el caso de las personas de otras identidades, no se registran respuestas.

En cuanto a razones para no haber reaccionado, cerca de la mitad de las personas encuestadas no lo ha hecho porque cree que no tiene ningún efecto (49%), seguido por el miedo a perder el trabajo (38%), y el temor a las represalias (36%), tal como se muestra en la Tabla 9. En todos los casos, estas razones se expresan en mayor medida en mujeres que en hombres, con una brecha de 10 pp, de 17 pp y de 8 pp, respectivamente. En el caso de las personas de otras identidades, no se registran respuestas.

Finalmente, también es importante destacar que las mujeres desconocen en mayor medida que los hombres a dónde recurrir, tienen más miedo al qué dirán y más temor a que no les crean (razón prácticamente inexistente entre los hombres). En todos los casos, se presenta una brecha de aproximadamente 15 pp.

Tabla 9 Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Me parece que no sirve/no tiene ningún efecto	52%	39%
Miedo a perder el trabajo	43%	26%
Temor a represalias	38%	30%
No sabía a dónde recurrir	29%	13%
Miedo al qué dirán	25%	9%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	25%	13%
Temor a que no me crean	19%	4%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	16%	13%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	11%	13%
Otro (especifique)	6%	22%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

Entre los hombres que han respondido 'Otro (especifique)', se ha argumentado como razón para no haber tomado acción ante la violencia que 'ignorar es mejor que matarse de iras', o que no lo han hecho por no descuidarse, o bien, porque no sienten que la situación de violencia les haya afectado lo suficiente como para hacer algo al respecto. Nuevamente, esta respuesta podría ligarse a los mandatos masculinos de dominación que inhabilitan la vulnerabilidad (Segato, 2020).

Entre las mujeres, se identifica principalmente el hecho de no haber sido conscientes de que la situación constituía violencia en el momento preciso; y, en segundo lugar, la priorización de la relación con sus pares en ámbitos de exposición política, o creer que eran costos de la misma.

6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, en general, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce a dónde puede recurrir (47%), lo que se condice con los testimonios del sector sindical, que denuncian la falta de información existente desde el poder ejecutivo, dado que "no hay campañas de sensibilización o de información para saber a dónde denunciar", ni espacios para recibir asesoría; aun cuando, según la representante del sector público, el Ministerio del Trabajo provee organismos cuyo objetivo es velar por el cumplimiento de los derechos laborales: las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo (Ministerio del Trabajo, s. f.).

En particular, entre quienes sí conocen estos recursos, el 37% recibió asesoramiento de la institución empleadora, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres. Este también es el caso de la persona de otra identidad respondiente, seguido por el 28%, que lo sabe por experiencia de otros/as

compañeros/as, con mayor adherencia entre hombres (38%) que entre muieres (25%).

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registran su presencia o actuación. En particular, el 67% de las respuestas indica que no hay sindicatos, o bien, que no se los conoce, seguido por un 20% que indica que estos no han abordado la problemática aún, lo que se encuentra en línea con la baja tasa de sindicalización registrada a nivel nacional mencionada en la sección 5.1 (entre 2% y 4%).

En el caso de la persona de otra identidad respondiente, en su experiencia, los sindicatos se preocupan por el tema, han desarrollado propuestas a la empresa u organización, prestan asesoría a las víctimas, tienen un protocolo de actuación para aplicar entre sus afiliados/as y realizan capacitaciones y acciones para prevención, atención y sanción.

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, el nivel de desconocimiento se incrementa aún más, tal como se observa en la Tabla 10. La mayoría de las respuestas indican que la persona no sabe si la organización cuenta con medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones, sumado al bajo nivel de conocimiento sobre la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia (con niveles levemente mayores entre los hombres).

Tabla 11 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ²⁷	67%	62%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	21%	27%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	13%	16%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	11%	5%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, un buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	11%	14%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los tres sectores entrevistados han identificado una gran problemática a la hora de prevenir la violencia laboral: la falta general de protocolos, principalmente, en el sector privado. Por ello, se indicó que el Ministerio de Trabajo ha publicado un modelo de protocolo genérico (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020), para que puedan implementarlo las organizaciones privadas. Otro antecedente de protocolo existente es aquel impulsado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [Senescyt], ONU Mujeres,

²⁷ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a los mecanismos existentes para abordar la violencia en el trabajo, según género, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila "No sabe o no se implementan estas medidas" con color de fondo gris.

la Secretaría Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género y la fiscalía general del Estado. Dicho protocolo, lanzado en agosto de 2020, tiene como objetivo actuar ante casos de violencia basada en género, en los institutos superiores públicos (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020).

En este sentido, se observan posiciones contrapuestas entre las personas entrevistadas del sector sindical. Mientras que algunas indican que el instrumento está en proceso de elaboración, otras sostienen que, si bien ha habido disposiciones de diversas instituciones, todavía no se ha avanzado hacia la construcción de un protocolo unificado.

Sumado a ello, se han identificado dos obstáculos principales para la aceptación de protocolos. En primer lugar, el hecho de que las iniciativas son presentadas por comisiones de mujeres con bajo nivel de poder e influencia dentro de los sindicatos. En segundo, la creencia de que los protocolos facilitarán la existencia de numerosas falsas denuncias, por lo que, en muchos casos, la iniciativa es calificada como 'problemática'.

En este contexto, la incertidumbre por la asunción de las nuevas autoridades, como se ha indicado en la sección 5.1, también desempeña un rol clave, ya que desde el Ministerio de Trabajo se debe presentar un protocolo que se adecúe al Convenio 190 de la OIT, ratificado por el país.

Al respecto, también es importante destacar que, entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo: solo el 24% confía en estos. Es más, el 65% considera que los canales son poco o nada efectivos, sin distinciones entre mujeres y hombres, en ambos casos.

Estas percepciones generales se condicen con el testimonio de la persona representante del sector público entrevistada que declara que en las empresas privadas "se prefiere aguantar la situación antes que denunciar o cambiar de trabajo". En particular, la persona de otra identidad respondiente no solo afirma confiar en ellos, sino que también los considera eficientes.

El bajo nivel de confianza general seguramente se retroalimente con el hecho de que, según las entrevistas con el sector sindical y la sociedad civil, las denuncias de violencia laboral y sexual hoy en día (2021), se derivan a las fiscalías laborales, cuyo trabajo es considerado insuficiente, siendo descritas en dichas entrevistas como 'poco eficientes' y 'muy complicadas'.

Otra problemática identificada para el tratamiento de la violencia laboral es la ausencia de una visión articulada y de criterios comunes para proveer una respuesta a las personas que sufren violencia laboral, presentación expuesta por los tres sectores entrevistados. En cuanto a las violencias de género, desde la sociedad civil se añade que la falta de estadísticas también genera preocupación, ya que no se percibe que haya 'cifras claras'.

"Hoy no hay cifras claras. Cada institución tiene su registro. Por ejemplo, femicidios. Cada uno tenía sus parámetros. Tardaron un año y medio en llegar a un número."

Testimonio de entrevista de la sociedad civil.

Además, todas las personas entrevistadas declaran que aún no hay un nivel de sensibilización suficiente en estas cuestiones para identificar correctamente casos de violencia laboral. Como ejemplo puntual, desde el sector sindical se menciona específicamente las capacitaciones en las comisarías de la mujer, la cual es calificada como 'mala' porque "reciben las denuncias, pero no le creen a la víctima y no se tratan bien los casos."

Desde el sector público, se agrega que aún muchas violencias siguen naturalizadas, y que todavía los cursos sobre erradicación de la violencia laboral que recibe el funcionariado desde 2019 no han generado grandes cambios.

Es así como, en términos generales, se han relevado escasos métodos de prevención y de respuesta a la violencia laboral y, en los casos en los que hay, el nivel de desconfianza y/o de insatisfacción con ellos es grande. Así mismo, se registra la percepción de que el grado de sensibilización con la temática es baja, lo que obstaculiza su identificación y su correcto tratamiento. Dichas situaciones ocurren tanto en el sector público como en el sector privado.

Este contexto no se encuentra en consonancia con el espíritu del Convenio, cuya estrategia principal para crear espacios de trabajo libres de violencia es su temprana identificación, su rápido tratamiento y resolución, y el desarrollo de capacitaciones efectivas.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 26% de las personas respondientes señala que sufre o ha sufrido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, con mayor frecuencia en mujeres (27%) que en hombres (19%). Una de las personas encuestadas de otra identidad también indicó experimentar o haber experimentado situaciones de este tipo.

En este universo, la gran mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (78%), y quienes sí lo han hecho han recibido principalmente asesoría, y/o les han permitido salir para realizar trámites judiciales/tratamientos.

Sobre este punto cabe mencionar que la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece grupos de atención prioritaria y especializada, 28 dentro de los cuales

^{28 &}quot;Personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad [...] personas en situación de riesgo y las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos" (Const., art. 35).

incluye a víctimas de violencia doméstica y sexual (art. 35). Por su parte, el artículo 66 aborda el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y establece la obligación del Estado de adoptar medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, "en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad".

Desde el sector público, se considera fundamental poner en práctica protocolos de abordaje de la violencia doméstica desde las organizaciones empleadoras y medidas de apoyo (licencias para realizar trámites y apoyo psicológico).

No obstante, no se ha encontrado legislación que aborde la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, ni las respuestas o acompañamiento que las organizaciones podrían ofrecer, así como tampoco consideraciones sobre la importancia de estas acciones, tal como introduce el Convenio 190.

En este sentido, desde el sector sindical, si bien se apoya la importancia de considerar la violencia doméstica, no se cree que la sociedad esté lista para abordarla debido a que aún se identifica un gran tabú alrededor de ella, por lo que, aunque el Convenio promueve su abordaje, no se considera que esté presente en la agenda.



7. PERCEPCIONES DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, en las entrevistas realizadas a los/as líderes sindicales, de la sociedad civil y del sector público se presenta una gran preocupación y se la califica como una problemática a nivel nacional. Todas las personas entrevistadas manifiestan un común acuerdo sobre la importancia de la implementación del Convenio. Sumado a ello, desde el sector sindical se resalta su relevancia metodológica, al permitir la unificación conceptual de la violencia laboral

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país se registran ambigüedades, y la muestra polariza la opinión. Entre las personas encuestadas, la mitad de ellas advierte cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres, mientras que la otra mitad no registra cambio alguno. El mayor cambio percibido es que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (22%) y, en la misma proporción, que la gente es más cuidadosa frente a las situaciones de violencia, lo que es más percibido por los hombres que por las mujeres (27% vs. 20%, respectivamente).

En cuanto a los desafíos para la implementación del Convenio 190, es importante tener en cuenta el contexto sociopolítico. Las elecciones presidenciales, posteriores a la ratificación del Convenio, designaron a un gobierno de un partido político opositor al anterior. Al respecto, en entrevistas al sector sindical, se han plasmado preocupaciones por la voluntad de las nuevas autoridades para formar procesos tripartitos (elemento clave para la transformación que propone el Convenio), ya que se percibe que el gobierno que asumió (de un partido conservador) proyectará una mirada empresarial, cuya lógica del mundo laboral en Ecuador 'es más guiada por el unilateralismo' (que por el trabajo colaborativo entre sectores económicos)

Desde el sector público, si bien se reconoce la importancia del trabajo tripartito, se cree que los sindicatos deben interiorizarse acerca de la problemática de la violencia laboral y el Convenio 190, y que las empresas necesitan sensibilizarse y abrirse al desarrollo de protocolos contra la violencia laboral.

También se declara, desde dicho sector, que el protocolo elaborado por el Ministerio de Trabajo, sin participación de los sindicatos ni las empresas (Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, 2020), se percibe como más 'regresivo' que el Convenio, dado que este último cuenta con herramientas más "progresistas", que se teme no sean incorporadas. Además, el sector público comenta que dicho protocolo "es muy general y no se sabe cómo implementarlo".

El sector sindical declara que, a pesar de la fuerza del movimiento feminista ecuatoriano y sus reclamos, no hay una respuesta integral y no se reconoce la violencia estructural presente en las instituciones, concluyendo que "los agentes no están a la altura".

Otro desafío, identificado por el sector público y sindical, es el bajo nivel de sensibilización y conocimiento social respecto de la violencia laboral, en general, y de la violencia de género, en el ámbito laboral, en particular. Tal como se presentó en la sección 6.4, desde el sector estatal se añade que la violencia contra las mujeres en muchos casos 'está normalizada'. En este sentido, según dicho sector, la implementación del Convenio 190 podría convertirse en una 'buena puerta de entrada' para el abordaje de estos casos.

8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, si bien el marco legislativo de Ecuador se acerca en algunos ejes al Convenio 190, se observan otros en los que se hace necesaria la adecuación para lograr una implementación efectiva, entendiendo que este instrumento introduce una visión innovadora del abordaje y el tratamiento de la violencia laboral.

Para ello, la legislación ecuatoriana debería incorporar una definición de violencia laboral que contemple las situaciones que ocurren por una única vez, un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional que incluya a personas de otras identidades y, con relación a su ámbito de aplicación y alcance, debería ampliarse, con el fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo.

Por otro lado, el bajo nivel de sindicalización podría ser un riesgo para la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos, debido a que los y las trabajadoras se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no estar protegidos/as por convenios colectivos. De modo adicional, tienen menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

Respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, desde el sector sindical se considera que seguramente se vea dificultado por la asunción del nuevo gobierno (en base a las elecciones presidenciales de 2021), ya que se lo percibe como de sesgo conservador y empresarial. Aquello podría profundizar el unilateralismo que, a su parecer, caracteriza a las empresas en Ecuador. De la misma manera, la baja sindicalización ya mencionada podría dificultar la presencia y la fortaleza de dicho actor.

Desde el sector público, se reconoce la importancia del trabajo tripartito. No obstante, para lograrlo, se reafirma la necesidad de que los sindicatos se interioricen acerca de la problemática de la violencia laboral y el Convenio 190, y que las empresas se sensibilicen y apoyen el uso de los protocolos contra la violencia laboral.

En cuanto a la percepción sobre la violencia laboral, a pesar de que la mitad de las personas encuestadas apreció un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer, dado que su incidencia en el país es muy elevada. Sumado a ello, aún las violencias más invisibles pero recurrentes se encuentran en gran medida naturalizadas, como es el caso de la violencia psicológica.

En este sentido, a los bajos niveles de sensibilización social y conocimiento sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque consideran que denunciar no cambiará la situación.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan donde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. En él, mientras tanto, la persona sigue sufriendo violencia, lo que no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también da lugar a que se perpetúe la violencia como parte del vínculo laboral.

9. RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones para distintos sectores, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su implementación:

DESDE EL ESTADO, SINDICATOS Y ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

» Promover espacios de trabajo colaborativo para articular iniciativas conjuntas entre el Estado, las organizaciones de empleadores/as y las organizaciones sindicales a fin de visibilizar la problemática y dar a conocer cuáles son los nuevos derechos y responsabilidades incorporados en el Convenio 190.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar acerca de las desigualdades estructurales, y cómo estas desempeñan un rol en el desproporcionado nivel de violencia que padecen las mujeres.
- Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:
 - ♦ Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
 - ♦ Comunicar públicamente las estadísticas.
 - ♦ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.
- Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 OIT y la importancia de que este se implemente:
 - ♦ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/ as trabajadores/as para difundir: (1) qué es la violencia laboral, (2) cuáles son sus tipologías, (3) cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios, (4) cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios, (5) cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional), (6) cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias), (7) cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva; y, por último, (8) cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
 - ♦ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia económica, psicológica y simbólica.
- » Sensibilizar sobre el concepto de 'trabajo digno' o 'trabajo decente' 190 como un derecho humano, según el enfoque introducido por el Convenio.

- Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.
- » Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas, que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:
 - repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad'),
 - prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
 - ♦ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
- » Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y cuál es su impacto en los espacios laborales.

DESDE EL ESTADO

» Acompañar y promover la elaboración de un protocolo contra la violencia laboral con el enfoque del Convenio 190, de modo articulado con cámaras empresariales y organizaciones sindicales. En este sentido, también se propone como medida superadora a un protocolo modelo, la elaboración de una guía de preguntas clave para la fabricación de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución y de sus actores principales. Es vital que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia, para que puedan construir de forma conjunta una reparación y respuesta rápida y, en segunda instancia, medidas de prevención.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos con relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar a través de políticas y protocolos el tratamiento de la violencia laboral.
- » Elaborar sus protocolos desde un espacio colaborativo, para que todas las partes involucradas alcancen acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia. Además, incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación, respuesta rápida y medidas de prevención.

REFERENCIAS

- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20
- Cancillería del Ecuador (2020a). Plan Integral para la Atención y Protección de la Población Venezolana en Movilidad Humana en Ecuador 2020 2021. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/tenci%C3%93n_yeprotecci%C3%93n_de_la_poblaci%C3%93n_venezolana_2020_-_2021-16sept20-final0812999001600384661.pdf
- . (2020b). Se aprueban la Ley de Apoyo Humanitario y la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas [Boletín de prensa]. https://www.cancilleria.gob.ec/turquia/2021/03/08/se-aprueban-la-ley-de-apoyo-humanitario-y-la-ley-de-ordenamiento-de-las-finanzas-publicas/
- Código Orgánico Integral Penal, COIP. 10 de febrero de 2014 (Ecuador). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2014_codigopenal_ecu.pdf
- Código del Trabajo de la República del Ecuador [CT]. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Gobierno de la República del Ecuador. https://www.igualdadgenero.gob.ec/
- Constitución Política de la República de Ecuador [Const.]. 20 de octubre de 2008 (Ecuador). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador (2019, 12 de junio). Boletín 78 de la Corte Constitucional. https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/boletines-de-prensa/item/34-sesi%C3%B3n-del-pleno.html
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión Consultiva OC 24/17. 24 de noviembre de 2017. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS) (2021). Escuela Sindical ¿Por qué sindicalizarse? http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17285.pdf
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Ecuador.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2013). Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/
- . (2015). Empleo en el sector informal. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-en-el-sector-informal/
- . (2019). Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres ENVIGMU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20 resultados%20ENVIGMU%202019.pdf
- . (2021). Principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Anual. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Anual_2021_Mercado%20Laboral%20y%20 Pobreza%20v1.pdf
- . (2021, 25 de octubre). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Trimestre julio septiembre 2021 mercado laboral. Boletín técnico N° 13-2021-ENEMDU https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021_III_trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer. 6 de febrero de 1997. https://oig.cepal.org/sites/default/files/1997_ley_de_amparo_laboral_de_la_mujer_ecu.pdf

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID 19. 29 de septiembre de 2020. Registro Oficial 1165. https://www.cnt.com.ec/pdf/acuerdos/Decreto_Ejecutivo_No._1165_2020.pdf
- Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles. 4 de febrero de 2016. R. O. 684. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10975.pdf
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 5 de febrero de 2018. R. O. 175. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. 20 de abril de 2015. R. O. 483. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-ley_org_para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. 9 de noviembre de 2017. R. O. 116. http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf
- Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen el Sector Público. 19 de mayo de 2017. R. O. 1008. http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2017/05mayo/A2/ANEXOS/PROCU_LEY_ORGANICA_REFORMATORIA_A_LAS_LEYES_OUE_RIGEN_EL_SECTOR_PUBLICO.pdf
- Ley Orgánica de Servicio Público, Losep. 6 de octubre de 2010. Registro Oficial Suplemento 294. https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/12/file_1607017553_1607017559.pdf
- Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. 5 de febrero de 2018. R. O. 175. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Ministerio del Trabajo (s. f.). Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/
- . (2020). Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo expedido por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244. 25 de noviembre de 2020. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020%E2%80%93244. pdf?x42051
- Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. 16 de junio de 2017. R. O. 16. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051#:~:text=MDT%2D2017%2D0082%20EL%20MINISTRO,los%20derechos%2C%20deberes%20 y%20obligaciones
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economía-informal/
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_llo_Code:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_llo_Code:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283

- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2019a, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f? p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2019b, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- . (2021, 25 de mayo). Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo [Boletín de prensa]. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_794108/lang--es/index.htm
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2020, 21 de agosto). Senescyt socializa protocolo de actuación en casos de violencia basada en género, en los institutos superiores públicos [Boletín de prensa]. https://www.educacionsuperior.gob.ec/senescyt-socializa-protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-basada-en-genero-en-los-institutos-superiores-publicos/
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/

ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dicha encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Ecuador y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un total de 441 personas: 343 se autoperciben mujeres, 95 hombres y tres como personas de otras identidades de género.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Por su parte, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la edad, como se presenta en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 26 y 35 años, y de 36 y 45 años. Los hombres, si bien presentan una distribución similar, se concentran en edades más avanzadas (más de 56 años). De las tres personas de otras identidades respondientes, dos de ellas tienen entre 26 y 35 años y una, entre 46 y 55 años.

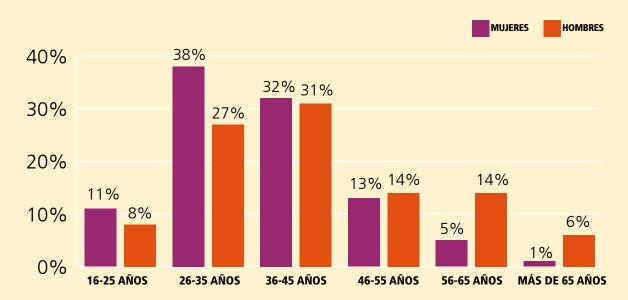


Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas

Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Así mismo, se observa que, si bien más de la mitad de las mujeres encuestadas ejercen la jefatura de su hogar (55%), los hombres lo hacen en mayor medida (66%). En particular, la persona de otra identidad que ha respondido es jefa de hogar.

Sumado a ello, casi la mitad de las personas encuestadas no tiene personas a cargo (46%). En este sentido, como podemos apreciar en la Tabla 1, cabe destacar que las mujeres se encuentran levemente en mayor medida en esta situación (con una brecha de 5 pp). Para las mujeres, tener dos o una personas a cargo son las respuestas que le siguen en frecuencia (22% y 19%, respectivamente). Para los hombres, es más usual tener una, o bien, tres o más personas a cargo (23% y 19%, respectivamente). En este caso, la persona de otra identidad respondiente presenta tener tres o más personas a cargo.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	47%	42%
Dos personas	22%	16%
Una persona	19%	23%
Tres o más personas	12%	19%
Soy voluntario/a	14%	9%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de las mujeres, la mitad de los hombres y la persona de otra identidad respondiente tienen personas a cargo menores de 12 años (61% y 50%, respectivamente).



ANEXO B

RELEVAMIENTO LEGISLATIVO DE ECUADOR COMPARADO CON EL CONVENIO 190 OIT

Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Ecuador, teniendo en cuenta que Ecuador ya ratificó el Convenio 190 y que entró en vigor el 19 de mayo de 2022. Aunque, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio –desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional–, se destaca que el país cuenta con una serie de leyes, políticas y medidas que se encuentran en consonancia con el Convenio y que dialogan con sus objetivos.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e incluye la violencia y acoso por razón de género. Además, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En relación a Ecuador, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (2017), define al acoso laboral como:

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 (art. 1 y art. 4).

También establece que el acoso puede considerarse una acción discriminatoria cuando es motivada por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador (2008),²⁹ incluyendo la filiación sindical y gremial.

El Código Orgánico Integral Penal (2014), a su vez, tipifica el acoso sexual como la solicitud de:

algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación (art. 166).

Sin embargo, no hace alusión expresa a distinciones de género.

En conclusión, la legislación laboral ecuatoriana define el acoso laboral pero no incluye la violencia y el acoso por razón de género, tal como lo hace el Convenio 190. Sin embargo, la Constitución prohíbe dentro del ámbito laboral toda forma de discriminación, acoso y violencia contra las mujeres. De modo análogo, el Código Penal tipifica el acoso sexual aludiendo al ámbito laboral, pero carece de una perspectiva de género.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género³⁰ es aquella que va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

²⁹ Ver apartado 4.3.

³⁰ Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, marginando únicamente a las personas que son varones hegemónicos.

En lo que respecta a Ecuador, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), define en su artículo 4 la violencia de género contra las mujeres³¹ y la discriminación contra las mujeres.³² Adicionalmente, en el artículo 10 define los distintos tipos de violencia, como la violencia física, la violencia psicológica, la violencia sexual, la violencia económica y patrimonial, la violencia simbólica, la violencia política y la violencia gineco-obstétrica. Por otro lado, aborda la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, que comprende:

condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (art. 12).

Por su parte, el Código Orgánico Integral Penal (2014), tipifica la violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, como "toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar" (art. 155).

Como fue mencionado anteriormente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), prohíbe dentro del ámbito laboral toda forma de discriminación, acoso y violencia hacia las mujeres.

Por lo tanto, en la legislación laboral ecuatoriana no se encuentran definiciones de violencia y acoso por razones de género, pero existe una ley específica para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres que define discriminación y violencia dentro del ámbito laboral. Asimismo, otros instrumentos legales prohíben la violencia, discriminación y acoso contra las mujeres dentro del ámbito laboral, si bien no definen estos conceptos.

COMUNIDADES VULNERABLES

En cuanto a las comunidades más vulnerables, Ecuador cuenta con algunos antecedentes legislativos que promueven su protección e inclusión.

Por un lado, la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles (2015), tiene por objeto garantizar el derecho a la identidad de las personas y normar la gestión de los actos relativos al estado civil de las personas y su identificación (art. 1), habilitando que "la persona por autodeterminación pueda sustituir el campo sexo por el de género" (art. 94), y elegir entre las opciones masculino o femenino en su cédula de identidad. Asimismo, la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación autoriza los cambios de género y nombre.

Por otro lado, en 2019 la Corte Constitucional reconoció el matrimonio entre personas del mismo sexo (boletín 78). Para ello reinterpretó el artículo 67 de la Constitución (2008), a la luz de normas constitucionales favorables a la igualdad de la persona y que rechazan todo tipo de discriminación, y se basó en la Opinión Consultiva OC 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017).

De modo adicional, la Constitución de la República del Ecuador (2008), señala que "el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad" (art. 35), estableciendo ciertos grupos de atención prioritaria y especializada, tanto en el ámbito público como en el privado,³³ dentro de los cuales incluye a víctimas de violencia doméstica y sexual (art. 35). Así mismo, el artículo 66 aborda el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y establece la obligación del Estado de adoptar medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, "en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad". Por su parte, los artículos 58 y 59 establecen de forma explícita el reconocimiento de los derechos colectivos del pueblo afroecuatoriano y de los pueblos montubios.

Asimismo, la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), establece como primordial el "reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad" establecidos en la Constitución (art. 3).

Por último, en cuanto al derecho a la seguridad social, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), modifica la Ley de Seguridad Social para incluir dentro de los sujetos de protección a las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado. En esta misma línea, el artículo 34 de la Constitución (2008), determina que el Estado deberá garantizar el pleno ejercicio de este derecho, incluyendo a "las personas que realizan

³¹ Es definida como "cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado" (art. 4.1).

³² Es definida como "toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra" (art. 4.9).

^{33 &}quot;Personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad [...] personas en situación de riesgo y las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos" (Const., art. 35).

trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo".

En resumen, en Ecuador existen antecedentes que contemplan la protección e inclusión de comunidades vulnerables. La Constitución especifica determinados grupos de atención prioritaria a los cuales el Estado debe prestar especial protección. Tanto la ley suprema como una ley específica sobre el reconocimiento del trabajo en el hogar determinan el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social para personas trabajadoras de la economía popular e informal y en situación de desempleo. De modo adicional, puede agregarse que existe una ley que autoriza la rectificación de género y nombre en función de la identidad autopercibida, a la vez que el matrimonio igualitario fue aprobado a través de un fallo de la Corte Constitucional.

Ámbito de aplicación

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también de las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, el Código del Trabajo ecuatoriano (2005), regula las relaciones entre "empleadores y trabajadores" y es aplicable a "las diversas modalidades y condiciones de trabajo" (art. 1).

Por su parte, la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2010), rige para toda la administración pública, que comprende a los "organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional" (art. 3.1); "las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales" (art. 3.2); "los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado" (art. 3.3); y "las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos" (art. 3.4). Existen ciertos grupos que quedan exceptuados de los alcances de esta ley.³⁴

En cuanto a la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), el ámbito de aplicación alcanza a toda persona natural y jurídica que se encuentre o actúe en el territorio ecuatoriano. "Las mujeres ecuatorianas en situación de movilidad humana que se encuentren en el exterior serán sujetos de protección y asistencia de las misiones diplomáticas u oficinas consulares del Ecuador, cualquiera sea su condición migratoria" (art. 3). Además, la ley aborda específicamente, dentro de sus diferentes ámbitos de aplicación, el ámbito laboral, definiéndolo como "donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica" (art. 12).

Por otro lado, la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), determina como ámbito de aplicación el sector público y privado.

De modo análogo, el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020), establece que sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público sujetas al régimen del Código del Trabajo (art. 2).

Cabe destacar como dificultad la falta de abordaje en la legislación ecuatoriana de los diferentes ámbitos de aplicación que establece el Convenio 190 en su artículo 3.

En conclusión, la legislación ecuatoriana, que regula el ámbito laboral tanto público como privado, alude a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, sus derechos y obligaciones, pero no se refiere explícitamente a las diferentes situaciones contractuales, a la economía informal ni a trabajos particulares en zonas rurales, pese a que el Código de Trabajo establece que sus disposiciones son aplicables a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las leyes laborales tampoco hacen referencia explícita a los espacios de descanso, los traslados, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, ni otras situaciones especificadas en el Convenio, si bien existe una normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral que abarca tanto al sector público como privado y un protocolo contra la discriminación, el acoso laboral y la violencia hacia las mujeres en espacios de trabajo, que se aplica a todo el sector público.

^{34 &}quot;Miembros activos de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional y el personal de carrera judicial" [...] Asimismo, "en las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas" (art. 3.4).

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se expone en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un "enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Respecto a este principio, no existen normativas o políticas públicas en Ecuador que aborden la violencia y acoso en el ámbito laboral desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, como plantea el Convenio. Sin embargo, el país cuenta con diversos antecedentes destacables.

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), garantiza el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y determina la obligación del Estado de adoptar medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia. También establece que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. En cuanto a la perspectiva de género, si bien solo alcanza a las mujeres, el artículo 331 "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".

Cabe señalar que, pese a que tanto el Código del Trabajo (2005), como la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) – modificados por la Ley Orgánica Reformatoria para prevenir el Acoso Laboral (2017)–, prohíben el acoso laboral, no lo hacen desde una perspectiva de género.

El Código del Trabajo (2005), establece dentro de las obligaciones del "empleador" tratar a "los trabajadores" con la "debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra" (art. 42), a la vez que les prohíbe "el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión" (art. 44). Dentro de las prohibiciones "al trabajador" también se encuentra "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" (art. 46).

Por su parte, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), determina como derecho irrenunciable de "las servidoras y los servidores públicos" no ser sujeto de acoso laboral (art. 23) y establece como causal de destitución:

atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna (art. 48).

Así mismo, el Código Orgánico Integral Penal (2014), prohíbe el acoso sexual en tanto solicitud de algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de autoridad laboral, entre otras formas de relación de poder, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el marco de dicha relación (art. 166). Sin embargo, tampoco es abordado desde una perspectiva de género.

Por otro lado, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), establece, entre los derechos de las mujeres que aborda el artículo 9, el derecho a "una vida libre de violencia en el ámbito público y privado" (art. 9.1) y el reconocimiento de sus derechos laborales, que incluyen el derecho a recibir la protección adecuada, a no tener que abandonar el espacio laboral por causas de violencia, a respetar su permanencia y condiciones de trabajo, y a "no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad a causa de su condición de víctima de violencia" (art. 9.22).

Por último, el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2020) dispone como obligación de las instituciones y entidades del sector público y de los/as empleadores/as del sector privado,

observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/ as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial (art. 3).

En conclusión, la legislación laboral ecuatoriana prohíbe el acoso laboral, así como otras formas de maltrato de palabra o de obra, de coacción o agresión. Por otra parte, si bien la legislación laboral no aborda el acoso sexual, el Código Penal prohíbe esta práctica haciendo alusión a los entornos de trabajo. Sin embargo, estos instrumentos legales no abordan dichas problemáticas desde una perspectiva inclusiva, integrada ni de género. En cuanto a las consideraciones de género, aunque solo hacen referencia a las mujeres, tanto la Constitución como un protocolo específico sobre la temática, prohíben toda forma de discriminación, acoso y violencia hacia las mismas en el trabajo.

RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, que se centra en el respeto y promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como en fomentar el trabajo decente y seguro.

En relación a este principio, la Constitución de la República del Ecuador (2008), garantiza la libertad de organización de las personas trabajadoras, que comprende el derecho a formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, así como el derecho de afiliación y desafiliación y el derecho a la organización de "los empleadores" (art. 326).

El Código del Trabajo (2005), también establece la libertad de asociación, el derecho a constituir asociaciones profesionales o sindicatos y el derecho de afiliación y de desafiliación (art. 440). En esta misma línea, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), garantiza a "las y los servidores públicos" el derecho de organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de los servicios públicos y para el ejercicio del derecho a huelga. Del mismo modo, prohíbe toda clase de actos tendientes a coartar, restringir o menoscabar este derecho.³⁵

En lo que respecta al trabajo infantil, el Código del Trabajo (2005), prohíbe toda clase de trabajo a "los niños, niñas y adolescentes menores de quince años" (art. 134), a la vez que regula el trabajo entre los quince y los dieciocho años. Para esa franja etaria establece jornadas laborales de hasta seis horas diarias y de manera que no afecte su derecho a la educación (art. 136).

En cuanto al trabajo forzoso, el Código del Trabajo (2005), establece la libertad de trabajo y contratación, a la vez que ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados sin contrato, "salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio" (art. 3).

En materia de convenios internacionales, Ecuador ratificó en 1967 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), otorgando a "los trabajadores y empleadores" el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas; y en 1959, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), que busca proteger a "los trabajadores" de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical. Respecto al trabajo forzoso, el país ratificó en 1944 el Convenio 29, que regulaba el trabajo forzoso u obligatorio bajo condiciones específicas (1930), siendo luego modificado por el Protocolo relativo a este convenio de la OIT (2014), que suprimió dichas condiciones para establecer la abolición del mismo en todas sus formas. También ratificó en 1964 el Convenio 105, sobre la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso (1957). En cuanto al trabajo infantil, Ecuador ratificó en el año 2000 el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973) y el Convenio 182 sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil (1999).

Por consiguiente, la legislación laboral ecuatoriana se encuentra en consonancia con el Convenio 190 con relación a estas cuestiones, en tanto establece la libertad de trabajo y contratación, la libertad de asociación sindical y la libertad de afiliación y desafiliación. Por lo demás, prohíbe toda clase de trabajo a menores de quince años y regula el trabajo entre los quince y los dieciocho años.

Derecho a la igualdad y a la no discriminación

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Respecto a este artículo, la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece en su artículo 11 que todas las personas gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y sanciona toda forma de discriminación. A su vez, determina la obligación del Estado de priorizar sus acciones hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad (art. 341). En cuanto a los derechos laborales, resuelve que "las ecuatorianas y ecuatorianos" tienen derecho a desempeñar empleos y funciones públicas en base a sus méritos y capacidades en un sistema de selección y designación "transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional" (art. 61). Así mismo, dispone la igualdad de remuneración y la responsabilidad del Estado de garantizar 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" (art. 331), a la vez que 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" (art. 331). En esta misma línea, establece

la responsabilidad del Estado de adoptar medidas para eliminar formas de discriminación que afecten a las comunidades, pueblos y nacionalidades dentro del territorio ecuatoriano y para apoyar sus formas de organización del trabajo y garantizar el acceso en igualdad de condiciones (art. 329).

En esta misma línea, la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), define discriminación como:

cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral (art. 2).

Dicha normativa prohíbe la desvalorización, la estigmatización, los estereotipos negativos, la divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual con fines peyorativos, la intimidación y el hostigamiento, la segregación ocupacional, la coerción a la libertad de expresión cultural, la diferenciación injustificada y discriminatoria de espacios exclusivos dentro del área laboral, 36 y las agresiones verbales y/o físicas basadas en la discriminación (art. 6).

El Código Orgánico Integral Penal (2014), también define y prohíbe la discriminación (art. 176) –de forma muy similar a la Normativa Erradicación de la Discriminación–, al igual que los actos de odio³⁷ (art. 177).

Por otro lado, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), establece entre sus principios rectores que ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados (art. 8), incluyendo el ámbito laboral dentro de los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres.

Por su parte, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer (1997), que modifica el Código del Trabajo, determina como obligación "contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo" (art. 1).

En materia de convenios internacionales, Ecuador ratificó en 1957 el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951), y en 1962 el Convenio 111 (1958) sobre discriminación en el empleo y ocupación, que busca promover "la igualdad de oportunidades y de trato". Así mismo, en 2013 ratificó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), cuyo objetivo es la promoción de los derechos de trabajadores/as domésticos/as, así como la protección contra toda forma de acoso, abuso, violencia y discriminación. Por otro lado, en 1981 Ecuador ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).

En conclusión, la legislación de Ecuador concuerda con el Convenio 190 en términos de igualdad y no discriminación, ya que prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación y actos de odio, a la vez que establece la obligación del Estado de priorizar acciones dirigidas a los grupos que requieren consideraciones especiales, ya sea por desigualdades, exclusión, discriminación o violencia. Al mismo tiempo, determina la participación laboral de forma equitativa, con paridad de género, igualdad de oportunidades, de acceso, de remuneración y de promoción, disponiendo la protección de las distintas formas de organización del trabajo de comunidades, pueblos y nacionalidades dentro del territorio ecuatoriano.

Protección y prevención

Estos principios, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 del Convenio, prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En lo que respecta a Ecuador, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral (2017), define y prohíbe el acoso laboral por acción u omisión, a la vez que establece la implementación de políticas orientadas a identificar distintas modalidades de acoso laboral, para prevenir "toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral" (art. 5), si bien no hace alusión a cuestiones de género.

Sin embargo, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), 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, estableciendo la obligación del Estado de garantizar a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, así como la remuneración equitativa.

^{36 &}quot;En el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc."

³⁷ Los actos de odio son definidos como "actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas", en virtud de las razones antes expuestas con relación a la discriminación.

De modo análogo, el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2020), determina el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo del sector público y en los espacios de trabajo sujetos al Código de Trabajo.

En cuanto a medidas de prevención, el Código del Trabajo (2005), establece dentro de las obligaciones "del empleador" implementar políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de 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" (art. 42.36).

A su vez, el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2020), dispone que "todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado" deben adoptar una normativa interna conforme a los preceptos establecidos en la presente legislación (art. 4).

En consonancia con el protocolo, la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), determina la obligación de que "en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores" implementen un programa de prevención de riesgos psicosociales que contenga acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (art. 9).

Por otro lado, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018) crea, mediante su artículo 13, el Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. El mismo constituye un conjunto organizado y articulado de instituciones, normas, políticas, planes, programas, mecanismos y actividades orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres "a través de la prevención, atención, protección y reparación integral de los derechos de las víctimas". El ente rector de Trabajo, de acuerdo con la ley, debe diseñar "políticas públicas de trabajo con enfoque de género" y "diseñar e implementar programas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado y en los gremios de trabajadores y trabajadoras" (art. 28).

En resumen, la legislación ecuatoriana prohíbe el acoso laboral, al igual que toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole hacia las mujeres en el trabajo, estableciendo procedimientos de denuncia y la obligación, tanto en el ámbito público como privado, de diseñar e implementar programas de prevención. Sin embargo, el país no dispone de legislación que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal.

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, reconociendo particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En Ecuador, el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2020), establece el procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo en el sector público y en los espacios sujetos al Código de Trabajo.

La Ley Orgánica Reformatoria (2017), modifica el Código de Trabajo introduciendo el procedimiento a ser llevado a cabo ante situaciones de acoso laboral y la sanción correspondiente.

Por su parte, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), atribuye al ente rector de Trabajo las facultades de "elaborar y armonizar la normativa para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral" (art. 28.b), garantizar el cumplimiento de dicha normativa, aplicar las medidas de protección establecidas en la ley, "fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres" (art. 28.j) y "elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres" (art. 28.l). En cuanto a las vías de reparación, la ley también otorga al ente rector la atribución de "desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo" (art. 28.e), y otorgarles permisos y licencias laborales con remuneración motivadas por los procedimientos judiciales, así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia (art. 28). En cuanto a las obligaciones estatales, la ley determina la responsabilidad de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas y de control, evitando la revictimización e impunidad (art. 5 y 6).

A su vez, esta ley, dentro de sus derechos hacia las mujeres, señala que tienen derecho "a no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia" (art. 9).

Por otro lado, la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017), detalla el proceso de denuncia por discriminación (art. 7) y las sanciones correspondientes (art. 10)

En cuanto al sector público, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), establece como competencias del Ministerio de Trabajo "efectuar el control mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa" (art. 51).

Respecto a los organismos estatales responsables de asegurar el cumplimiento de estos derechos se encuentran: los Consejos Nacionales para la Igualdad –encargados de las políticas públicas relacionadas con temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales y de discapacidades—, las Direcciones Regionales del Trabajo e Inspectorías –facultadas para resolver consultas relativas a las leyes y reglamentos del trabajo, imponer multas y sanciones, disponer las inspecciones, verificar el cumplimiento de las leyes y aprobar los reglamentos internos de trabajo—, y la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo –destinada a diseñar, evaluar y dar seguimiento a las políticas públicas sobre derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria.

Por lo tanto, dentro del marco legislativo ecuatoriano existen sanciones, canales y procedimientos de denuncia, vías de reparación y controles de aplicación establecidos en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral. De la misma forma, el país cuenta con organismos y medidas destinadas específicamente a la detección y protección frente a situaciones de violencia y acoso hacia las mujeres en el trabajo. En cuanto a los efectos de la violencia doméstica contemplados en el Convenio, la legislación de Ecuador establece el desarrollo de programas específicos para la incorporación laboral de mujeres víctimas de violencia, así como el derecho a licencias y permisos.

Orientación, formación y sensibilización

El Convenio en su artículo 11 indica que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

Respecto a este punto, el país cuenta con el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2020), que dispone la realización de talleres de sensibilización y socialización sobre dicho protocolo y sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Adicionalmente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece la obligación del Estado de incorporar el enfoque de género en planes y programas, así como de brindar asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Por su parte, la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), dispone la creación de un Registro Único de Violencia contra las Mujeres, y establece como funciones del Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres, la elaboración de informes y estudios (art. 16). En cuanto al ámbito de trabajo, esta misma ley determina la atribución del ente rector de Trabajo de diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género, dirigidos a los sectores público y privado (art. 28).

Por otro lado, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género lleva a cabo capacitaciones, estadísticas, acciones formativas y de sensibilización, entre las cuales se encuentra el Curso Transversalización del Enfoque de Género para el Sector Público y Privado, en conjunto con el Ministerio de Trabajo.

Por consiguiente, en cuanto a políticas de orientación, formación y sensibilización, Ecuador cuenta con talleres y programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género en el ámbito laboral destinado al sector público y privado, así como sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres, a lo cual se añade un observatorio encargado de elaborar informes y estudios sobre la violencia contra las mujeres.

Conclusión general

Teniendo en cuenta que Ecuador ya ratificó el Convenio 190 en 2021, pero que el mismo recién entró en vigor el 19 de mayo de 2022, cabe destacar ciertas normativas y políticas públicas con las que cuenta el país que facilitan la posibilidad de alineamiento.

La legislación ecuatoriana prohíbe el acoso laboral, así como otras formas de maltrato de palabra o de obra, de coacción o agresión. En cuanto a las consideraciones de género, si bien solo hacen referencia a las mujeres, diferentes leyes abordan y sancionan toda forma de discriminación, acoso y violencia de cualquier índole en el ámbito laboral. Respecto al acoso sexual, el Código Penal prohíbe dicha práctica haciendo alusión a los entornos de trabajo, pero no lo hace desde una perspectiva de género.

El marco legislativo ecuatoriano prohíbe también cualquier tipo de discriminación y actos de odio, a la vez que especifica determinados grupos de atención prioritaria ya sea por desigualdades, exclusión, discriminación o violencia. En cuanto a

la población LGBTIQ+, cabe mencionar que existe una ley que autoriza la rectificación de género y nombre, en función de la identidad autopercibida, y que el matrimonio igualitario fue aprobado por medio de un fallo judicial.

Por otra parte, la legislación laboral determina la participación de forma equitativa, con paridad de género, igualdad de oportunidades, de acceso, de remuneración y de promoción en el trabajo. También establece la libertad de trabajo y contratación, la libertad de asociación sindical y de afiliación y desafiliación.

A pesar de que las leyes ecuatorianas no abordan la protección de los/as trabajadores/as del sector informal, establecen el derecho a la seguridad social para personas trabajadoras de la economía popular e informal y en situación de desempleo, a la vez que disponen la protección de las distintas formas de organización del trabajo de comunidades, pueblos y nacionalidades dentro del territorio ecuatoriano.

En cuanto a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo dispone procedimientos de denuncia, sanciones, programas de prevención, vías de reparación y controles de aplicación en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral, así como medidas específicas de protección hacia las mujeres ante estas situaciones. Asimismo, existen programas de sensibilización y formación sobre prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres.

Respecto a los efectos de la violencia doméstica contemplados en el Convenio, la legislación ecuatoriana establece el desarrollo de programas específicos para la incorporación laboral de mujeres víctimas de violencia, así como el derecho a licencias y permisos.

Sin embargo, se identifican como dificultades para el alineamiento con el Convenio 190:

- » La falta de abordaje de la violencia y el acoso sexual en distintas manifestaciones y situaciones dentro del ámbito laboral, tal como plantea el Convenio, con un enfoque inclusivo, integral y que tenga en cuenta las consideraciones de género.
- » La ausencia de medidas y políticas específicas de protección, inclusión y ampliación de derechos de comunidades vulnerables.
- » La falta de legislación que incluya a trabajadores/as de la economía informal; sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.
- » La carencia de medidas de formación y sensibilización en torno a la problemática de la violencia y el acoso sexual en el ámbito laboral en términos amplios y no solo en relación a cómo afecta de forma diferencial a las mujeres.
- » La necesidad de tener en cuenta a otras identidades de género, además de las mujeres, en lo que respecta a la protección frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

