

## La violencia contra la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca, como una forma de transgresión a los derechos humanos

### Violence against women in the workplace in the city of Cuenca, as a form of transgression to human rights

Jessica Melania Tapia Patiño <sup>1</sup>[0009-0009-2923-6571], Norma Liliana Villalta Arcentales <sup>2</sup>[0009-0000-6956-0629], Luis Manuel Carpio Flores <sup>3</sup>[0009-0006-5835-1446]

<sup>1</sup>Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador

<sup>1</sup>jessitapia30@gmail.com, <sup>2</sup>villaltaliliana029@gmail.com <sup>3</sup>lcarpio@ucacue.edu.ec

#### CITA EN APA:

Tapia Patiño, J. M., Villalta Arcentales, N. L., & Carpio Flores, L. M. (2023). La violencia contra la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca, como una forma de transgresión a los derechos humanos. *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), e60. <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e60>

Recibido: 2023-08-05  
Revisado: 2023-08-12 al 2023-09-01  
Corregido: 2023-09-15  
Aceptado: 2023-09-21  
Publicado: 2023-10-10

Prometeo  
Conocimiento Científico  
ISSN: 2953-4275



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras.

#### Resumen.

**Introducción:** Los múltiples actos de violencia a los que se ha tenido que enfrentar la mujer dentro del ámbito laboral por su condición de género, es una problemática latente desde épocas remotas, misma que no ha podido ser erradicada aún cuando existen Instrumentos Internacionales creados específicamente para tutelar los derechos de la mujer trabajadora ante la vulnerabilidad evidenciada en este espacio.

**Objetivo:** Determinar si en la actualidad en la ciudad de Cuenca, existen esferas laborales en las que persisten tratos discriminatorios, denigrantes o desigualitarios por parte de empleadores hacia la mujer.

**Método:** Se trabajó bajo el paradigma cualitativo, abordado desde un enfoque dogmático jurídico con estudio de campo, a través del uso de encuestas a profesionales del derecho y mujeres que prestan sus servicios en diferentes instituciones. El análisis de los datos se realizó con el método analítico-crítico.

**Resultado:** La violencia hacia la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca, especialmente aquellas que trabajan en campos dominados por hombres, a menudo enfrentan discriminación, acoso y abuso en su lugar de trabajo. Este tipo de violencia puede adoptar muchas formas, incluido el abuso físico, sexual y emocional.

**Conclusión:** se pudo determinar, que efectivamente existe un alto índice de mujeres bajo relación de dependencia que menciona haber sufrido tratos discriminatorios, denigrantes o desigualitarios por parte de empleadores o terceras personas que ostentan cierta jerarquía con respecto a ellas. Situación que se mantiene arraigada en la sociedad cuencana, por la predominancia de dogmas patriarcales y coyunturales.

**Palabras Clave:** Violencia a la Mujer; Derechos Humanos; Transgresión, Discriminación.

#### Abstract:

**Introduction:** The multiple acts of violence that women have had to face within the workplace due to their gender status, is a latent problem since ancient times, which has not been able to be eradicated even though there are International Instruments created specifically to protect the rights of working women in the face of the vulnerability evidenced in this space.

**Objective:** To determine if currently in the city of Cuenca, there are work spheres in which discriminatory, degrading or unequal treatment by workers towards women persists.

**Method:** We worked under the qualitative paradigm, approached from a dogmatic legal approach with field study, through the use of surveys of legal professionals and women who provide their services in different institutions. The data analysis was carried out with the analytical-critical method.

**Result:** Violence towards women in the workplace in the city of Cuenca, especially those who work in male-dominated fields, often face discrimination, harassment and abuse in their workplace. This type of violence can take many forms, including physical, sexual and emotional abuse.

**Conclusion:** it was determined that there is indeed a high rate of women under a dependency relationship who mention having suffered discriminatory, degrading or unequal treatment by workers or third parties who hold a certain magnitude with respect to them. A situation that remains rooted in Cuenca society, due to the predominance of patriarchal and circumstantial dogmas.

**Keywords:** Violence of Women; Human rights; Transgression, Discrimination.

## 1. INTRODUCCIÓN

La violencia contra la mujer constituye una problemática jurídica y social que ha estado presente a nivel mundial desde los inicios de la sociedad, misma que se originó principalmente por la desigualdad que ha sido víctima la mujer por su condición de serlo, quien desde épocas primitivas era limitada de todo derecho, hasta tal punto, que ni siquiera podía acceder a estudio o a una fuente de empleo, sino que su rol en la sociedad se limitaba estrictamente al cuidado de los niños y específicamente a las actividades del hogar, quedando totalmente regalada en la toma de decisiones políticas, culturales, sociales, laborales o familiares.

Circunstancia que fue reforzada y maximizada en la época del patriarcado, en la cual se le dio el poder absoluto al hombre, otorgándole el dominio total en la sociedad, lo cual generaría múltiples atropellos sobre este grupo, transgrediéndose de forma directa de sus derechos. Suceso que empezaría a cambiar a principios del siglo XX, época en la cual se da un hecho histórico a nivel mundial, la cual marcaría el inicio de una nueva situación social y jurídica para la mujer, esto debido, a que Nueva Zelanda en el año de 1893 concede el derecho al voto a la mujer, convirtiéndose en el Estado pionero en otorgar una cierta igualdad de esta frente al hombre. Lo cual aun cuando representó un hecho icónico, no constituyó un mecanismo idóneo y suficiente para que los derechos de la mujer sean respetados a cabalidad (Villavicencio, 2016).

Posterior a esto, la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1948) promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuerpo normativo creado con la finalidad de garantizar el bienestar y dignidad común de todos los pueblos y naciones; en el cual se contempla el trabajo como un derecho que debe ser garantizado a todas las personas en igualdad de condiciones y sin que existan actos discriminatorios por condición de género, etnia, cultura, etc.

La creación de este Instrumento Internacional constituyó el principal referente para la incorporación de varios tratados y convenios, tendientes a tutelar los derechos de las personas en el ámbito laboral bajo la premisa de que el trabajador es la parte vulnerable de la relación laboral, y otros más, a través de los cuales se pretendería erradicar los múltiples tipos de violencia que, ha sufrido la mujer, otorgándole mayor protección por su condición de vulnerabilidad.

Normas que han cumplido parcialmente la finalidad para la que fueron creadas, por cuanto, la mujer ha logrado tener una participación más activa en la sociedad, siendo mayormente productiva en la economía familiar y social, situación que, si bien desde una óptica general representaría la igualdad de la mujer con respecto al hombre, la realidad diaria de varias mujeres trabajadoras de la ciudad de Cuenca, es otra totalmente distinta. De tal manera que la presente investigación está orientada a determinar si en la actualidad en la ciudad de Cuenca, existen esferas laborales en las que persiste tratos discriminatorios,

denigrantes o desigualitarios por parte de empleadores hacia la mujer, esto con la finalidad de determinar si en la actualidad, existe o no la transgresión de los Derechos Humanos consagrados en varios Instrumentos Internacionales.

## **2. METODOLOGÍA O MATERIALES Y MÉTODOS**

En la presente investigación se utilizó un método de investigación cualitativo, abordado desde un enfoque dogmático jurídico, el cual nos permitió recabar diferentes fuentes bibliográficas doctrinarias y normativas pertinentes al tema desarrollado, en base a las cuales se pudo analizar la violencia de la que son víctimas las mujeres en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca, abordando sus aspectos más relevantes. Se aplicó además un estudio de campo, mediante la aplicación de encuestas a un grupo de profesionales del derecho, conjuntamente con un grupo de mujeres que prestan sus servicios en diferentes instituciones. Finalmente se aplicó un método analítico-crítico, el cual permitió analizar la información bibliográfica utilizada, contrastándola con los resultados obtenidos del estudio de campo, en base a lo cual, se pudo determinar qué Derechos Humanos estarían siendo transgredidos a las mujeres en la ciudad de Cuenca, ante los diferentes tipos de violencia de las que son víctimas en el ámbito laboral.

## **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **3.1. La Violencia Hacia La Mujer En El Ámbito Laboral Y Sus Aspectos Generales**

#### **3.1.1. Antecedentes de la Regulación Jurídica del Derecho Laboral**

Los primeros antecedentes de la regulación jurídica del derecho laboral datan aproximadamente del año 1840, fecha en la cual acontece la denominada Revolución Industrial, como un mecanismo de reclamación de mejores condiciones laborales para los trabajadores, quienes eran sometidos a largas, extenuantes e inhumanas jornadas laborales, debido al auge de la industrialización, apareciendo en primer momento leyes concernientes al seguro y accidentes laborales (María Victoria Pellegrini, 2017). (Pellegrini; 2017)

A mediados del siglo XIX, se positivizan varias normas jurídicas que extenderían la protección jurídica al trabajador, mediante las cuales se regulan aspectos correspondientes a la jornada laboral, salario mínimo, contrato individual, vacaciones entre otros, las cuales aun cuando, representaron un gran avance, no garantizarían protección eficaz para el grupo trabajador.

Posterior a esto en el año 1919 se crea la “Organización Internacional del Trabajo”, misma que se originaría con la finalidad de promover la protección y el respeto debido a los derechos del trabajador a nivel mundial, entidad a través de la cual, se pudo lograr un gran desarrollo y avance en la incorporación de normas jurídicas laborales en los diferentes ordenamientos jurídicos, y que además sirvió de base para que años después al trabajo, fuera catalogado como un derecho humano (María Victoria Pellegrini, 2017). (Pellegrini; 2017)

#### **3.1.2. Antecedentes de la Regulación Jurídica del Derecho Laboral en el Ecuador**

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano los orígenes de la regulación jurídica en materia laboral

data del año 1830, fecha en la cual se hace constar en la Carta Magna algunos principios que de forma general establecen ciertos parámetros bajo los cuales se debía ceñir las relaciones de trabajo. Posteriormente en el año 1861 se incorpora el primer Código Civil en la legislación interna, cuerpo normativo en el cual se regula la relación laboral desde el ámbito civil como una obligación de carácter contractual en general.

En el año 1899, se crea un reglamento en el cual se incorporan ciertas normas mediante las cuales se permite el arrendamiento de servicios indígenas, mismas que de una u otra forma contenían ciertos parámetros de índole laboral. Regulación de la relación de trabajo que se mantuvo hasta el año 1916, fecha en la cual se implementó la denominada “Ley sobre la reglamentación de la jornada de trabajo para empleados, jornaleros”, cuerpo normativo en el cual se incorpora por primera vez la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias, durante 6 días a la semana.

Posteriormente en el año 1926, luego de acontecida la denominada “Revolución del 9 de Julio”, durante el mandato de Isidro Ayora se crea la primera Inspectoría de Trabajo y a la par se incorporan varias normas de trabajo, para que dos años después, se cree la llamada “Ley sobre el contrato individual de trabajo”, cuerpo normativo que constituye el antecedente más próximo al Código de Trabajo, por cuanto, este ya consagra normas que protegen a los menores y mujeres trabajadoras, aspectos que en las normas anteriores se daba la importancia requerida.

Finalmente, el 5 de agosto del año 1938, se crea el primer Código Laboral ecuatoriano, en el cual se unifican todas las normas promulgadas con anterioridad en leyes y decretos internos, conjuntamente con varios principios y normativa laboral adoptada de legislación extranjera. Cuerpo normativo que a lo largo de los años tuvo varias reformas, siendo la más relevante la realizada en el año 2008, fecha en la cual se crea la nueva Constitución de la República del Ecuador, en la cual se incorporan varias disposiciones y garantías de carácter laboral, las cuales representaron varias garantías cambio radical para la regulación de esta rama del Derecho (Iván Masabanda, 2019). (Masabanda; 2019)

### **3.1.3. Características del Derecho Laboral**

El derecho laboral constituye una de las ramas en las que más conflictividad se ha evidenciado desde los inicios de su regulación jurídica, situación que se origina de condición de superioridad que ostenta el empleador con relación al trabajador, de la cual se ha generado una clara desigualdad que ha tenido como resultado múltiples abusos por parte de este.

Situación que resulta maximizada con relación a la mujer trabajadora, misma que vista desde esta perspectiva, posee una doble vulnerabilidad en el ámbito laboral, por un lado, al encontrarse subordinada ante su empleador, y a más de esto al ser víctima de malos tratos por su condición de género, circunstancia que ha tratado de ser combatida jurídicamente, otorgando una mayor protección al trabajador, y dotando a esta rama de ciertas características que poseen la finalidad de otorgarle mayor protección, en pro de evitar abusos y arbitrariedades por parte del empleador. Doctrinariamente se concibe al trabajo como un derecho:

Social: por cuanto busca tutelar y proteger el interés de la sociedad en general, a través de la creación de normas que permitan garantizar una fuente de empleo digna, libremente escogida y que pueda ser

desarrollada en un entorno adecuado, a través del cual las personas pueden obtener un ingreso económico que les permita satisfacer sus necesidades y alcanzar una vida digna.

Dinámico: por cuanto, las leyes laborales deben estar en constante transformación, pues, es imperativo que estas se adapten a las necesidades generadas de la evolución y desarrollo social y económico de cada Estado.

Autónomo: por cuanto, el derecho laboral cuenta con sus propias normas, principios, características y procedimientos.

Protector: por cuanto, aun cuando sus normas tienen la finalidad de tutelar los derechos de ambas partes intervinientes en esta relación, lo hacen con mayor atención al trabajador, al ser este la parte más vulnerable (Javier Neves Mujica, 2003). (Neves; 2003)

### **3.1.4. El rol de la Mujer en el Ámbito Laboral Ecuatoriano**

Con el paso de los años y la evolución de las normas y garantías laborales, las mujeres han sido tomando un rol cada vez más participativo en diferentes áreas laborales, a tal punto, que en la actualidad existen mujeres que ocupan cargos públicos y privados de alta jerarquía, situación que décadas atrás no era posible bajo ninguna circunstancia, debido la relegación de la mujer por su condición de género, denotándose que en la normativa interna se ha logrado un avance significativo en la inclusión de la mujer en el ámbito laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (2023) y censos, para los tres primeros meses del año 2023, en el Ecuador las mujeres representan el 51.1% de la población trabajadora, es decir, más de la mitad de las fuentes de empleo existentes se encuentran ocupadas por mujeres, mismas que en su totalidad constituyen cabeza de hogar, constituyéndose como el sustento económico de sus familias. Datos que contrastados con los obtenidos para el año 2010, representan un incremento del 80%, de inserción de la mujer en el sector laboral nacional (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec), 2022).

Otro dato muy importante obtenido por esta institución, es que, según los registros manejados para el año 2022, el 48% de mujeres que laboran en el sector empresarial, ocupan cargos gerenciales o son dueñas de negocios, evidenciándose que en la actualidad existe un gran aporte del sector femenino en los ingresos económicos del país. Situación que, desde una óptica amplia, permitiría entender que el rol de la mujer en el aspecto laboral ha mejorado, pues a diferencia de años anteriores, existe un incremento en la participación de éstas en materia de trabajo y a la vez de la económica del país; realidad que no acontece de igual forma para todas las mujeres bajo relación de dependencia en la ciudad de Cuenca, por cuanto, aquellas que no ostentan altos niveles jerárquicos (mayor parte de la población trabajadora femenina), aún son víctimas de distintos tipos de actos discriminatorios, por parte de sus empleadores (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec), 2023).

### **3.1.5. De la Violencia contra la mujer en el Ámbito Laboral de la Ciudad de Cuenca**

Etimológicamente el término violencia proviene de los vocablos “violentia” y/o “violentus”,

conjugaciones que hacen referencia a la fuerza, coacción o agresividad o malicia, con la que una persona ejecuta sus actos para conseguir determinada cosa. (Diccionario Etimologías de Chile, 2023; p.2)

El diccionario de la Real Academia Española define al término violencia como la “acción o efecto de violentar o alterar el natural proceder”, y a la vez, como “proceder distorsionado de una persona sobre otra, que constituye el medio de comisión propio de algunos delitos, como el robo y los delitos contra la libertad sexual, entre otros” (Diccionario de la Real Academia Española, 2023; p. 2)

Término que debe ser entendido como todo acto agresivo o malicioso que realiza una persona en contra de otra, para conseguir determinado resultado dentro de cualquiera de los ámbitos en que este se desenvuelve a diario. En este sentido el jurista Córdova (2017), define a la violencia contra la mujer, de la siguiente manera: “La violencia contra la mujer es todo acto de violencia de género basada en su condición de serlo, del cual se obtiene como resultado un daño físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico para la mujer, incluye amenazas, coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada” (p. 58).

De similar forma la ONU (1993) en el artículo 1 de Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer define a la violencia contra la mujer, como: “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.” (p.1)

En este sentido el Ministerio del Trabajo Ecuatoriano (2021) en su protocolo creado para la atención y prevención de casos de discriminación, acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral (2021), menciona: “Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica” (p. 7).

Denotándose que la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, debe ser entendida como aquellos actos denigrantes o discriminatorios ejecutados en contra de la mujer por su condición de serlo, ya sea por parte del empleador u otras personas, quienes valiéndose de su nivel jerárquico deterioran o menoscaban los derechos de la parte vulnerable de la relación laboral, problemática que resulta muy común en el diario vivir de cientos de mujeres que prestan sus servicios bajo relación de dependencia en la ciudad de Cuenca, generándose limitaciones o impedimentos para acceder a mejoras salariales, crecimiento o su desarrollo profesional, esto, aun cuando, existen normas expresas nacionales e internacionales que prohíben todo tipo de discriminación o violencia contra la mujer.

### 3.1.6. Tipos de Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral

La violencia contra la mujer es una problemática jurídica-social, latente a nivel mundial desde épocas remotas, a través de la cual se atribuido al hombre un rol superior con respecto a las mujeres, quienes, en el ámbito laboral han sido sometidas a acatar órdenes y realizar actividades de menor trascendencia. Es así que, esta problemática se constituye como uno de los constructos sociales de mayor predominancia en las sociedades que aún mantienen rasgos patriarcales.

Siendo el ámbito laboral, uno de los espacios en los cuales se puede palpar claramente la cultura machista y retrograda que aún se mantiene latente en las sociedades contemporáneas, denotándose la existencia de varios tipos de violencia exteriorizados hacia las mujeres por su condición de género. En este sentido la doctrinaria Cruz (2020), clasifica a la violencia laboral contra la mujer, de la siguiente manera:

- Violencia Física: dentro de la cual consta todo tipo de acto de carácter corporal, tales como bofetadas, patadas o en general cualquier agresión que implique contacto físico.
- Violencia Psicológica: misma que se realiza de forma verbal, generalmente a través de comentarios humillantes, realizados con la finalidad de menospreciar el aspecto físico, vestimenta, o incluso el desempeño del cargo laboral, del cual se genera un daño más nocivo al afectar la parte emocional de la trabajadora.
- Violencia Sexual: la cual se configura a través de tocamientos o acercamientos indebidos, hostigamiento a la trabajadora mediante el pedido de favores de índole sexual a cambio de beneficios salariales o ascensos laborales.
- Violencia Económica: la cual se configura mediante disminuciones salariales o impedimentos de crecimiento laboral aplicadas por el empleador a manera de represalia. Misma que busca deteriorar los ingresos pecuniarios que la mujer percibe por la prestación de servicios, generando necesidad y escasez económica que obligue a la mujer aceptar favores sexuales o realizar actividades denigrantes (Lourdes Mella Méndez, 2012). (Mella; 2012)

No es un secreto a voces que, en el ámbito laboral el empleador haciendo uso de su poder jerárquico, desde siempre ha incurrido en alguno de los tipos de violencia señalados, incluso en varios de ellos en un solo acto, lo cual tiene como resultado la alteración del entorno laboral, incorrecto desempeño de sus actividades, afecciones psíquicas, familiares y sociales, las cuales representan claramente la trasgresión de los derechos de la mujer.

### 3.1.7. Causas de la Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral

Históricamente se distinguen varias causas originadoras de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, resaltando factores culturales y sociales evidenciados desde décadas atrás, y los cuales no han podido ser erradicados hasta la actualidad. En este sentido la investigadora brasileña Marques (2016) ha determinado que las principales causas originadoras de violencia laboral hacia la mujer, devienen de situaciones:

- **Socio Culturales:** factores predominantes en países en que se mantienen dogmas patriarcales en los se tiene la errónea idea de que el hombre tiene una posición superior a la mujer, en la cual tiene un rol minimizado o nulo, en aspectos políticos, educativos, sociales y laborales. Un ejemplo claro de esto, son los países de Medio Oriente, en los cuales predomina la cultura musulmana, en la que se mantiene latente la creencia de que la mujer ni siquiera puede ejercer su derecho al voto, peor intervenir en la toma de decisiones de carácter familiar o acceder a una fuente de empleo. Circunstancia que, en Ecuador no es evidenciada de forma tan drástica, pero que se evidencia de forma reiterada, en varios espacios laborales a través de actos agresivos, denigrantes o discriminatorios.
- **Jerárquicas:** factores que se originan de la posición de superioridad que goza el empleador o determinadas personas con respecto al trabajador, quienes haciendo uso malicioso o indebido de un supuesto poder, realizan actos discriminatorios hacia la mujer (Marques, 2016)

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se ha determinado de forma detallada cuales son los patrones más recurrentes que originan violencia contra la mujer en el ámbito laboral, siendo estos los siguientes:

- Ejercicio de poder interpersonal del empleador con respecto hacia la mujer bajo relación de dependencia.
- Disputa por acceder a un cargo de mayor jerarquía
- Uso de coacción, represión o humillación a la mujer como un mecanismo para mantener controlada a la comunidad de trabajadores
- Orientación sexual del empleador
- Edad, apariencia física, o rasgos étnicos de la mujer (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

### **3.1.7.1. El Patriarcado como Principal causa de Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral**

El patriarcado es un dogma cultural presente en la sociedad desde la época arcaica, el cual toma su auge en el capitalismo atribuyendo al hombre el poder absoluto en el ámbito político, social, familiar, laboral y principalmente patrimonial, siendo, la figura masculina la única que podía tomar decisiones, relegando a la mujer de todo tipo de intervención. Al respecto el autor Frías (2004), menciona “Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas, ya que las dinámicas de subordinación de género en su interior reproducen el sistema patriarcal al tiempo que lo revitalizan y perpetúan” (Heriberto Frías, 2004, pág. 373)

Figura a través de la cual se denigro a la mujer a tal punto, de ser considerada una mercancía fácilmente comerciable para fines laborales y sexuales, incluso el padre de familia podría negociar el matrimonio de sus hijas exigiendo al futuro esposo o sus padres, determinada suma de dinero a cambio de que se realizará tal acto.



En este sentido el patriarcado es una corriente cultural que ha influenciado de forma de negativa distintos ámbitos de la sociedad, menospreciando la inclusión y las capacidades de la mujer; misma que aun cuando ha intentado ser erradicada a través de la incorporación de normas y principios jurídicos, se ha mantenido latente en varios aspectos de la sociedad en general.

Siendo uno de estos, el aspecto laboral de la mujer, el cual se ve notoriamente influenciado por los estigmas y estereotipos que se mantienen vigentes en el sector masculino, y que son adoptados de generación en generación por los descendientes varones, quienes exteriorizan tratos denigrantes hacia la mujer, en todos los ámbitos que estos se desenvuelven.

Situación que se maximiza en el sector laboral, por cuanto, la jerarquía que ostenta el empleador (que en su gran mayoría pertenecen al sector masculino), con respecto a las trabajadoras, constituye uno de los factores más influyentes para la degradación del rol de la mujer en el ámbito laboral, desvalorizando su capacidad o aptitud para desempeñar determinado cargo, generando una notoria brecha de desigualdad. (Montoya; 2015)

De manera que, el patriarcado sigue siendo un mecanismo mediante el cual se genera represión a la mujer en el aspecto laboral, dogma que se encuentra arraigado en la mayor parte de la población masculina, y que tiene como resultado la transgresión de varios derechos de los cuales son titulares las mujeres.

### **3.1.7.2.- El Embarazo y la Maternidad como Causa de Violencia Laboral contra la Mujer**

El periodo de gestación o embarazo se ha constituido como una de las causas más recurrentes, generadoras de violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, misma que se exterioriza a través de continuos actos de hostigamiento y excesiva carga laboral por parte del empleador en busca de obligarla a abandonar su puesto de trabajo, con la finalidad de evitar que la mujer haga uso de su licencia de maternidad y de las 2 horas diarias por concepto de lactancia.

Según datos obtenidos por el instituto mexicano de investigaciones “Early Bird”, y dados a conocer en la investigación realizada por Velázquez y Díaz (2020), el 17% de mujeres mexicanas que atravesaron periodo de embarazo y lactancia siendo trabajadoras, han mencionado haber sufrido algún tipo de violencia relacionada a esta condición, siendo las más frecuentes, las siguientes:

- Sobrecarga laboral
- Disminución de la remuneración
- Exigencia de que se realicen actividades laborales fuera de la jornada laboral
- Cambios negativos de las condiciones de trabajo, tales como enviarlas a lugares alejados o de difícil acceso
- Irrespeto de las licencias de maternidad y lactancia
- Cambios de lugar o funciones de trabajo
- Impedimentos o limitaciones para ascensos laborales (María Dolores Díaz, 2020)

Situación que no está alejada de la realidad a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral de

la ciudad de Cuenca, y que resulta más común de lo que se puede creer, por cuanto, los empleadores que tienen dentro de su nómina de trabajadores, a mujeres gestantes o en lactancia, ejecutan por sí, o a través de terceras personas, múltiples actos de violencia con la única finalidad de conseguir su renuncia a sus actividades laborales, existiendo la trasgresión directa de los derechos de la mujer en su calidad de trabajadora, y peor aún de grupo de atención prioritaria, la cual por mandato constitucional es merecedora mayor protección por parte de la Ley debido a su condición de vulnerabilidad.

## **3.2. Marco Normativo Nacional e Internacional que Tutela los Derechos de la Mujer en el Ámbito Laboral**

### **3.2.1.- Marco Normativo Interno**

#### **3.2.1.1- Constitución de la República**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), consagra una serie de derechos y garantías que poseen la finalidad de otorgar protección eficaz al trabajador en su calidad de parte vulnerable dentro de la relación laboral, en este sentido el artículo 33 *ibidem*, dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (p. 18)

Cuerpo normativo en su capítulo sexto, artículo 66 correspondiente a los derechos de libertad, en el numeral tercero, literal b, dispone entre uno de los derechos de libertad: “Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias 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; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual” (p. 29)

Disposiciones que denotan, por un lado, que el trabajo es un derecho económico fuente de la dignidad humana, a través del cual, los ciudadanos pueden generar los recursos necesarios para solventar sus necesidades básicas de supervivencia, estando directamente relacionado al ejercicio de varios derechos más, como son la alimentación, vivienda, salud, entre otros.

Siendo obligación del Estado incorporar normas, políticas públicas y en general mecanismo jurídicos tendientes a garantizar el acceso a una fuente de trabajo digna y libre de todo tipo de violencia o explotación, con pleno reconocimiento de todos los beneficios legales consagrados en la normativa interna en favor del trabajador. Cuerpo normativo que en su articulado 331, contempla disposición expresa dirigida a tutelar los derechos laborales de la mujer, misma que reza: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (p. 104).

Disposición que guarda concordancia con lo expresado en el artículo 11, del mismo cuerpo normativo, que trata sobre los principios sobre los cuales se regirá el ejercicio de los derechos, mismo que en su numeral 2, establece: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (p. 11)

Normas que permiten denotar que la legislación nacional prohíbe cualquier tipo de acto discriminatorio basado en condiciones de índole sexual o de género, siendo merecedoras de sanciones este tipo de circunstancias. A la vez existen normas que otorgan mayor protección a la mujer trabajadora, en su calidad de parte vulnerable, prohibiendo de forma expresa tratos desiguales o violentos en el ámbito laboral.

Normas a las cuales, aun cuando se encuentran consagradas en el cuerpo normativo de mayor jerarquía dentro del ordenamiento jurídico, son soslayadas y transgredidas en distintos espacios laborales en la ciudad de Cuenca, problemática que no solo violenta las normas fundamentales invocadas, sino, peor aún, atentas disposiciones contempladas en varios Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, siendo obligación del Estado crear medidas de acción afirmativa para combatir y erradicar.

### **3.2.2. Marco Normativo Internacional**

#### **3.2.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un Instrumento de carácter Internacional creado por la ONU (1948) en la ciudad de París, cuerpo normativo que se constituye como el principal mecanismo jurídico tendiente a garantizar la dignidad humana a nivel mundial, para lo cual incorpora una serie de derechos de los cuales son titulares todas las personas por el hecho de serlo, es decir, desde su nacimiento, a los se les otorgó la denominación de “Derechos Humanos”.

Catálogo dentro del cual encontramos consagrado al trabajo, en el articulado 23, el cual reza “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 7).

El mismo cuerpo normativo en su texto consagrado en el artículo séptimo, establece “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 3).

Normas que, a más de considerar al trabajo como un derecho humano, establecen que, cada Estado tiene la obligación de garantizar condiciones adecuadas e igualitarias de trabajo entre hombres y mujeres, vetando y sancionando todo tipo de acto atentatorio de los derechos de la mujer.

### **3.2.2.2. Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, o también conocida bajo la abreviatura de “CEDAW”, es un Instrumento Internacional de obligatorio cumplimiento por todos los Estados parte, el cual fue creado en New York por la ONU (1981) con la finalidad de constituirse como un mecanismo eficaz tendiente a tutelar específicamente los derechos de la mujer y las niñas, en pro, de erradicar todo los tipos de violencia generados en contra del grupo femenino, ante una nula u omisiva regulación de la normativa interna de cada ordenamiento jurídico. Cuerpo normativo que, respecto a la igualdad femenina, en su artículo quinto literal a, dispone: “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (p. 6)

Instrumento que en su articulado onceavo desarrolla una norma correspondiente a erradicar la violencia y discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral, al disponer “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (Organización de las Naciones Unidas, 1981, pág. 9). Norma que impone la obligatoriedad de que el Estado asegure a la mujer una serie de garantías específicas del ámbito laboral, entre las que constan:

- Que el trabajo sea considerado un derecho inalienable, es decir, que no pueda ser modificado, alterado o renunciado, bajo ningún concepto.
- Garantizar seguridad social, licencias por maternidad, lactancia o enfermedad de la mujer
- Igualdad en cuanto a remuneraciones, ascensos, prestaciones y beneficios legales.
- Garantizar protección especial a la mujer embarazada y en periodo de lactancia.

### **3.2.2.3. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**

El denominado Pacto de los Derechos Civiles y Políticos es un Instrumento Internacional creado en el en (New York) por las ONU (1966), mismo que guarda estrecha relación con la antes analizada Declaración de los Derechos humanos, por cuanto, a más de consagrar una serie de derechos de los cuales son titulares todas las personas, desarrolla ciertos parámetros que los Estados parte deben adoptar con la finalidad de brindar una protección eficaz a cada uno de estos.

Cuerpo normativo que, en su articulado tercero establece “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto” (Asamblea de las Naciones Unidas, 1976, pág. 3). Derechos dentro del cual se encuentra el trabajo, el cual debe ser garantizado en igualdad de condiciones entre

hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación.

#### **3.2.2.4. Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso “C190”**

El convenio sobre la Violencia y el Acoso en el ámbito laboral, o también conocido como “Convenio 190”, es un Instrumento Internacional creado en la ciudad de Ginebra Organización Internacional del Trabajo (2019), máximo ente regulador de los Derechos del trabajador, texto normativo que fue implementado con la finalidad de erradicar los distintos tipos de violencia y acoso a la que se enfrenta la mujer trabajadora, y además en pro, de alcanzar la igualdad del hombre y la mujer en el aspecto laboral, reafirmando los postulados consagrados en la Declaración de Filadelfia, mismo que en su articulado cuarto, numeral 2, reza:

“Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. consiste, en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes” (p. 2).

Convenio al cual el Estado ecuatoriano se encuentra suscrito, razón por la cual debe acatar e incorporar dentro del ordenamiento jurídico interno los mecanismos necesarios, idóneos y pertinentes para erradicar todo tiempo de violencia o acoso suscitado dentro del ámbito laboral nacional, poniendo mayor énfasis en otorgar preferente y prioritaria protección a la mujer, quien debido a factores socio-culturales, se ubica en una situación de mayor vulnerabilidad frente al hombre.

Normas que de cierta manera ya se encuentran consagradas en nuestra Carta Magna con la finalidad de otorgar dicha protección a la mujer, en pro, de conferirle una condición igualitaria en todos los aspectos que rodean la relación laboral, lo cual, no se ha conseguido lograr, debido a la inexistencia de políticas y mecanismos que coadyuven el cumplimiento de las mismas, y principalmente por los dogmas de carácter patriarcal, predominantes en la actualidad, con los cuales se sigue minimizando y sometiendo a la mujer en el aspecto laboral, violentándose el derecho al trabajo y a la igualdad y no discriminación, mismos que son tutelados por la Constitución de la Republica y varios Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

### 3.3. Resultados y Análisis de datos Obtenidos en las Encuestas Realizadas a Mujeres que Laboran en la Ciudad de Cuenca

#### 3.3.1.- Población sobre la que se Efectuó la Encuesta

En la presente investigación se aplicó de manera aleatoria una encuesta a un grupo de 60 mujeres que laboran o lo han hecho en distintos lugares bajo relación de dependencia en la ciudad de Cuenca. Misma que contenía 3 preguntas cerradas, la primera con opción de respuesta “SI” o “NO”, y dos restantes que constan de algunas variables predeterminadas referentes al tema analizado, mediante las cuales se pretende determinar, si durante el tiempo de la prestación de servicios fueron víctimas de algún tipo de acto de violencia, acoso o discriminación dentro del entorno laboral por su condición de mujer, además cuales son los factores causantes más recurrentes, y en qué tipo de actividades o cargos es más común esta problemática.

#### 3.3.3. Análisis de Resultados

Primera Pregunta: ¿Alguna vez ha sufrido algún tipo de acto violento, discriminatorio o denigrante dentro de su ámbito laboral? Los resultados obtenidos en este ítem se muestran en la y tabla 1.

**Tabla 1.**

**Resultados Primera Pregunta:**

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	48	80%
No	12	20%
Total	60	100%

Los resultados de este primer ítem y expresados en la tabla 1 se evidencia que el 80% de la población femenina trabajadora encuestada, menciona haber sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral de Cuenca, estadística que vislumbra que la problemática descrita es más común de lo se podría pensar, misma que se mantiene en reserva por las mujeres que han sido víctimas de aquella, por temor a represalias por los empleadores, a perder su fuente de empleo, es decir por la necesidad económica que las ata a su trabajo, aun teniendo que soportar viles actos que transgreden sus derechos.

Segunda Pregunta: ¿En qué tipo de cargo laboral desarrollaba sus actividades? Los resultados de este ítem se exponen en la tabla 2 y figura 1.

**Tabla 2.**

**Resultados segunda pregunta**

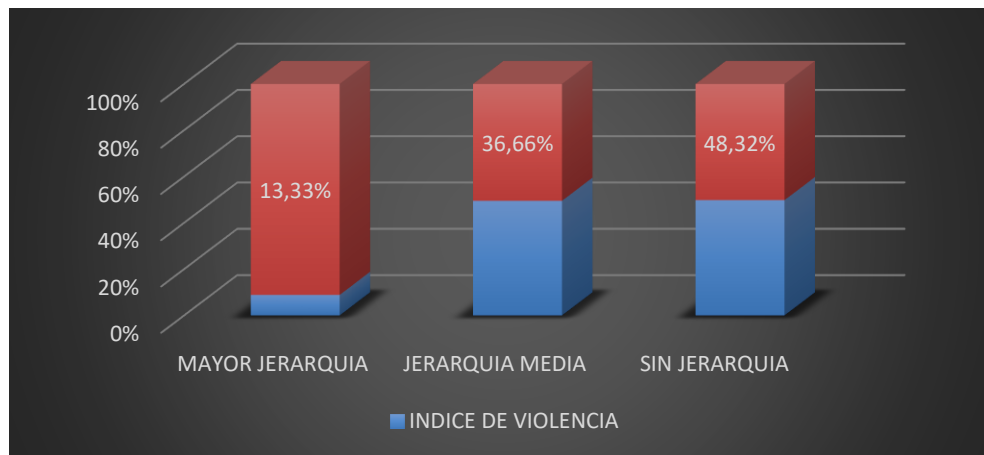
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Ejecutivo o Gerencial	5	8.33%
Jefaturas o Directivos	3	5%
Personal Administrativo	X	0%
Recepcionistas	X	0%
Secretarias	9	15%
Asistente de Ventas	9	15%
Marketing	X	0%
Cargos Operativos	4	6.66%

Personal de limpieza	12	20%
Obreras de Producción	7	11.66%
Conserjes	X	0\$
Actividades Domésticas	11	16.66%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia

**Figura 1.**

**Índice de violencia según el cargo laboral**



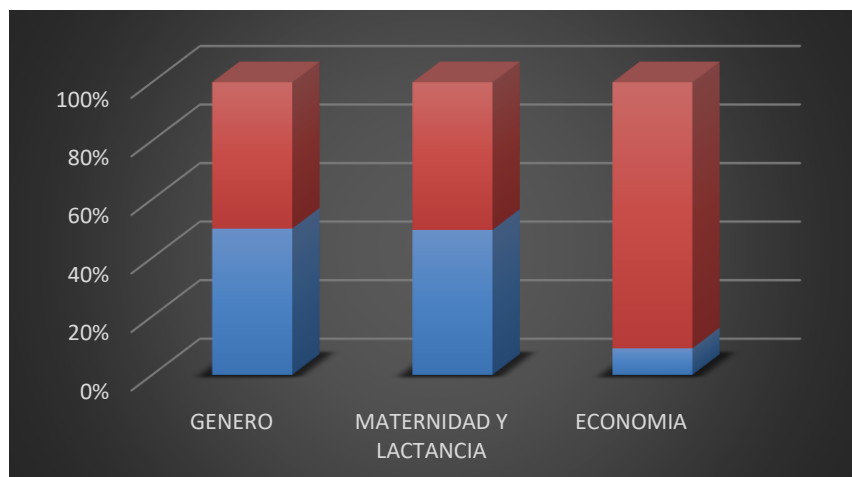
Fuente: elaboración propia

En lo expresado en la figura 1 y tabla 2 se denota que el 48% de las mujeres encuestadas en la ciudad de Cuenca, ocupan cargos laborales jerárquicamente inferiores, evidenciándose que el mayor índice de violencia hacia la mujer se produce precisamente en estos ámbitos, tales como ocupaciones obreras, domésticas o del área del aseo, siendo claro, que el factor coyuntural es una de las principales causas originadoras de actos discriminatorios y denigrantes hacia este grupo, de los cuales se genera la trasgresión de sus Derechos Humanos.

Tercera Pregunta: ¿Cuáles de los siguientes factores ha podido evidenciar dentro de su ámbito laboral, como originadores de la Violencia hacia la mujer? Los resultados de esta pregunta se exponen en la figura 2.

**Figura 3.**

**Índice de factores recurrentes de violencia laboral**



Fuente: elaboración propia

Lo expresado en la tabla 2 y figura 3 denota que el 48% de las mujeres encuestadas atribuyen a la condición de género como una de las causas más recurrentes de violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, situación devenida de factores patriarcales que se encuentran arraigados en la cultura masculina, a través de los cuales se minimiza el rol productivo de la mujer, ocasionando sometimiento y discriminación.

Asimismo, se obtuvo que el 36,66% de encuestadas, considera que la segunda causa más recurrente originadora de violencia a la mujer en el ámbito laboral, es el periodo de gestación y la lactancia, en los cuales la mujer por la condición propia de este estado, es merecedora de licencias que le permiten ausentarse por un lapso de tiempo del lugar de trabajo, siendo merecedora de su remuneración y demás beneficios de ley, situación con la cual no se encuentra de acuerdo el empleador, quien por sí, o a través de terceras personas empiezan a realizar diversos actos que transgreden los derechos de la mujer, tales como, hostigamiento continuo, acoso, sobrecarga laboral, disminución salarial, entre otros, evidenciándose el deterioro de varios derechos consagrados en Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, para garantizar la igualdad de condiciones en el ámbito laboral, en los cuales se prohíbe de forma expresa cualquier tipo de acto discriminatorio o denigrante a la mujer en el ámbito laboral por su condición de género, o en general cualquier otra situación que tenga como resultado el menoscabo o detrimento de sus derechos o garantías, situación que en la ciudad de Cuenca aún persiste en la mayor parte de lugares de trabajo en el que existe personal femenino, convirtiéndose en una problemática muy difícil de combatir, más aún, de erradicar, por cuanto, las víctimas prefieren callar, para no perder su empleo y fuente de ingreso, fortaleciendo más aun la cultura machista que constituye la raíz principal de esta problemática. Situación ante la cual el Estado debería tomar las medidas necesarias y pertinentes para otorgar una protección eficaz a la mujer, erradicando todo tipo violencia laboral en contra de estas, circunstancia que aun cuando pareciera ser una creencia utópica, con la coparticipación ciudadana conjuntamente con la creación de medidas de acción afirmativa idóneas por parte del Estado, es posible otorgar el reconocimiento y protección a la mujer, que desde los inicios de la sociedad no se ha logrado materializar.

#### **4. CONCLUSIONES**

La violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, es una problemática latente en la sociedad desde épocas remotas, misma que pretende ser combatida mediante normas consagradas en varios Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, los cuales tienen la finalidad de garantizar la igualdad laboral de la mujer, y a través de esta tutelar la dignidad humana, sin que exista ningún tipo de acto discriminatorio por condiciones de ideología, cultura, etnia o de género.

Según los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a varias mujeres trabajadoras de la ciudad de Cuenca, se puede denotar que en la actualidad existen varios espacios laborales en los que se mantiene arraigada la cultura machista y patriarcal, situación que es generadora de la transgresión directa de varios Derechos consagrados en distintos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, tales como el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la vida digna, y claro, el derecho a acceder a una fuente de empleo libre de injerencias externas que minimicen o limiten el rol de la mujer en la sociedad.



La violencia hacia la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca, se evidencia principalmente en los cargos de menor jerarquía, tales como, áreas de aseo, sector de producción (sector obrero) y actividades domésticas, denotándose que las principales fuentes de esta problemática obedecen a factores jerárquicos y coyunturales del hombre, y además a situaciones relacionados a maternidad y lactancia.

Por lo que se recomienda, en primer lugar, que deben existir inspecciones sorpresa en las instituciones en donde existan mujeres que estén en situaciones relacionadas a la maternidad o lactancia, por parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo. En segundo lugar, la capacitación a la sociedad en general con el fin de evitar la transgresión de los derechos de las mujeres en sus espacios laborales, y en tercer lugar y más importante, se sugiere combatir o en la medida de lo posible erradicar esta problemática, es imperativa la intervención del Estado, quien debe crear políticas públicas y en general medidas de acción afirmativa eficaces, que estén al alcance de toda mujer independientemente de su posición social o cargo laboral, las cuales tutelen correctamente sus Derechos Humanos, evitando que su fuente de trabajo corra peligro ante posibles represalias por parte de sus empleadores.

### FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

### CONFLICTO DE INTERESES

Los Autores declaran que no existe conflicto de intereses

### CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

En concordancia con la taxonomía establecida internacionalmente para la asignación de créditos a autores de artículos científicos (<https://credit.niso.org/>). Los autores declaran sus contribuciones en la siguiente matriz:

	<i>Tapia J.</i>	<i>Villalta N.</i>	<i>Carpio L.</i>
<b>Participar activamente en:</b>			
<i>Conceptualización</i>	X	X	X
<i>Análisis formal</i>	X	X	X
<i>Adquisición de fondos</i>	X	X	X
<i>Investigación</i>	X	X	X
<i>Metodología</i>	X	X	X
<i>Administración del proyecto</i>	X	X	X
<i>Recursos</i>	X	X	X
<i>Redacción –borrador original</i>	X	X	X
<i>Redacción –revisión y edición</i>	X	X	X
<i>La discusión de los resultados</i>	X	X	X
<i>Revisión y aprobación de la versión final del trabajo.</i>	X	X	X

### RECONOCIMIENTO A REVISORES:

La revista reconoce el tiempo y esfuerzo del editor de sección Edison Barba, y de revisores anónimos que dedicaron su tiempo y esfuerzo en la evaluación y mejoramiento del presente artículo.

### REFERENCIAS

Constitución de la República del Ecuador. 20 de octubre de 2008. (Ecuador)

[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Córdova, O. (2017). La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar.

*Persona Y Familia*, 1(6), 39–58. <https://doi.org/10.33539/perya.2017.n6.468>

Cruz, V. y Casique, I.. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la

- vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Diccionario de la Real Academia Española. (28 de agosto de 2023). [dle.rae.es](http://dle.rae.es).
- Diccionario Etimologías de Chile. (28 de agosto de 2023). [etimologias.dechile.net](http://etimologias.dechile.net). Obtenido de [etimologias.dechile.net](http://etimologias.dechile.net): <https://etimologias.dechile.net/?violencia>
- Frías, H. (2004). Violencia campesina, melancolía y genealogía fratricida de las naciones. *Revista de crítica literaria latinoamericana*, 30(60), 351-373, <https://www.jstor.org/stable/4531352>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (15 de marzo de 2023). [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec). Obtenido de [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec): [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre\\_I/2023\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (21 de febrero de 2022). [ecuadorencifras.gob.ec](http://ecuadorencifras.gob.ec) [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf)
- Marques, L. (2016). *Violencia Contra la Mujer en el Trabajo, Denúnciela, Combátala, y Detengala*. Servicios Públicos "ISP".
- Masabanda, I (2019). *La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad*. Iustitas Socialis.
- Mella, L. (2012). *Violencia de Género y Derecho al Trabajo*. Editorial La Ley.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Protocolo para la Atención y Prevención de casos de Discriminación, acoso laboral y toda forma de Violencia contra la mujer en el Ambito Laboral. Quito-Ecuador: Corporación Nacional. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>
- Montoya, A. (2015). *Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Civitas
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [https://www.google.co.ve/books/edition/Declaraci%C3%B3n\\_Universal\\_de\\_Derechos\\_Humanos/-TDBAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.co.ve/books/edition/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Humanos/-TDBAQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&printsec=frontcover)
- ONU. (1966). *Pacto de los Derechos Civiles y Políticos*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights#:~:text=Todo%20individuo%20tiene%20derecho%20a,al%20procedimiento%20establecido%20en%20%C3%A9sta>.
- ONU. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
- ONU. (1999). La erradicación de la violencia contra mujeres y niñas: una cuestión urgente.
- ONU. (1981). *La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer*

“CEDAW”. ONU

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso “C190”*. OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Entornos de Trabajo Seguros y Saludables, Libres de Violencia y Acoso*. OIT. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_751837/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang--es/index.htm)

Pellegrini, M. (2017). *La Violencia contra la Mujer: Antecedentes sociales y normativos*. Instituto de la Familia.

Velázquez, Y. y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

Villavicencio, S. (2016). *Violencia Doméstica: Su impacto en la salud física y mental de las mujeres*. Instituto de la Mujer.