



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO**

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Estrategias para la sensibilización contra la discriminación, violencia y acoso laboral,
desde una perspectiva de género.

Realizado por:

Valeria Gissele Cabrera Guadamud

Director del proyecto:

Msc. Alfonsina Rodríguez

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

QUITO, 09 de abril del 2025

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Valeria Gissele Cabrera Guadamud, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 172720440-4, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

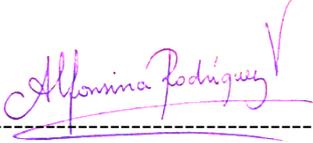


Valeria Gissele Cabrera Guadamud

C.I.: 172720440-4

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Alfonsina Rodríguez

Magister en Direccionamiento Estratégico de Recursos Humanos

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Fernando Altamirano Hidalgo

Aimee Vilaret Serpa

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Msc. Fernando Altamirano Hidalgo



Msc. Aimee Vilaret

Quito, 09 de abril de 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



Valeria Gissele Cabrera Guadamud

C.I.: 172720440-4

Artículo de tesis

Estrategias para la sensibilización contra la discriminación, violencia y acoso laboral, desde una perspectiva de género.

Valeria Gissele Cabrera Guadamud (Estudiante)¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vásconez (Tutor)², Fernando Altamirano Hidalgo (Lector) y Aimee Vilaret Cerpa (Lector).

1 Maestría en Gestión de Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, UISEK; valeria.cabrerag@uisek.edu.ec

2 Maestría en Gestión de Talento Humano, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, UISEK; alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

3. * Autor de Correspondencia: alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

Resumen:

El artículo aborda la problemática global de la discriminación, violencia y acoso laboral, con un enfoque en la perspectiva de género, destacando como estas problemáticas tienen impacto en la salud física y mental de los trabajadores, especialmente en las mujeres. En Ecuador, datos de la ENVIGMU revelan que una de cada cinco mujeres ha experimentado violencia en el ámbito laboral, con bajísimos niveles de denuncia. A pesar de los avances normativos, como la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y la ratificación del Convenio 190 de la OIT, persisten desafíos en la implementación efectiva de políticas y la protección integral de las víctimas.

El estudio empleó una revisión de alcance (scoping review) para analizar literatura científica y normativa entre 2020 y 2025, identificando estrategias de sensibilización y prevención. Se seleccionaron 10 documentos, siete normativas nacionales y tres artículos académicos, que evidencian avances en la legislación ecuatoriana, como protocolos de prevención, planes de igualdad obligatorios para empresas y capacitaciones en equidad de género. Sin embargo, estudios como el de Cedeño Roldan (2021) señalan deficiencias en los mecanismos de denuncia y la necesidad de datos robustos para abordar el problema.

Los hallazgos destacan la importancia de políticas basadas en evidencia, la corresponsabilidad en tareas domésticas, y la necesidad de apoyo institucional para mitigar las desigualdades. El artículo concluye que, aunque Ecuador ha avanzado en marcos legales, es crucial fortalecer su implementación y sensibilización para erradicar la violencia y discriminación laboral desde una perspectiva de género.

Palabras clave: discriminación laboral, violencia de género, acoso laboral, perspectiva de género, estrategias de prevención, Ecuador.

Abstract:

The article examines the global issue of workplace discrimination, violence, and harassment, with a gender perspective, emphasizing the impact of these problems on the physical and mental health of workers, particularly women. In Ecuador, data from the ENVIGMU survey reveals that one in five women has experienced workplace violence, with very low reporting rates. Despite regulatory advances, such as the Organic Law for the Violet Economy and ratification ILO Convention 190, challenges persist in the effective implementation of policies and the comprehensive protection of victims.

The study used a scoping review to analyze scientific literature and regulations from 2020 to 2025, identifying awareness-raising and prevention strategies. Ten documents were selected—seven national regulations and three academic articles—which show progress in Ecuadorian legislation, such as prevention protocols, mandatory equality plans for companies, and gender equality training. However, studies such as that of Cedeño Roldan (2021) point out deficiencies in reporting mechanisms and the need for robust data to address the issue.

The findings highlight the importance of evidence-based policies, shared responsibility for domestic tasks, and the need for institutional support to mitigate inequalities. The article concludes that, although Ecuador has made progress in legal frameworks, it is crucial to strengthen their implementation and awareness to eradicate workplace violence and discrimination from a gender perspective.

Keywords: workplace discrimination, gender-based violence, workplace harassment, gender perspective, prevention strategies, Ecuador.

1. Introducción

El acoso, violencia y la discriminación es un problema a nivel mundial, los colaboradores pueden verse expuestos a situaciones laborales que atentan a su integridad personal producto de comportamientos agresivos contra la dignidad o reputación, aislamiento social, amenazas, agresiones verbales o físicas, generando daño emocional y psicológico en las víctimas de fuentes internas a la institución o externas como pueden ser terceras partes, incluidos clientes, autoridades (OIT, 2021).

La violencia el acoso laboral y la discriminación son comportamientos reiterados y provocar condiciones de trabajo en desigualdad, ocasionando problemas de salud física y mental de los colaboradores (Sticco G., et al. 2022). Según datos de la OIT, la violencia, discriminación y el acoso laboral afecta en el ámbito de forma significativa, con un notable número de casos de violencia y acoso hacia las mujeres en lugares de trabajo, afectando su integridad personal y profesional (OIT, 2021).

La violencia y acoso en entornos laborales tiene repercusiones negativas en las personas y en las organizaciones. El Convenio 190 de la OIT reconoce que la violencia y el acoso son atentatorios a los derechos humanos y afectan a las organizaciones, a su entorno, productividad y a las relaciones laborales. Este documento señala la necesidad que los países miembros aborden “políticas nacionales pertinentes relativas a la a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración”, se proporcione insumos, estrategias, herramientas y formación en torno a la erradicación de formas de violencia y acoso laboral, incluyendo el abordaje de género (OIT, 2019).

A pesar de los avances legislativos como la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres en Ecuador, la implementación efectiva y la protección integral de las víctimas siguen siendo desafíos significativos (Asamblea Nacional, 2018). La falta de estudios exhaustivos sobre las dinámicas de violencia y acoso en el ámbito legal, psicosocial y laboral en instituciones ecuatorianas limita la capacidad de desarrollar políticas y estrategias basadas en evidencia para la prevención y la intervención efectiva (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2023).

Las personas que han enfrentado discriminación debido a factores como género, discapacidad, nacionalidad/etnia, color de piel o religión tienen una mayor probabilidad de haber sido víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo en comparación con aquellas que no han experimentado esa discriminación (Oficina Internacional del Trabajo & Lloyd's Register Foundation, 2023).

En el ámbito laboral, en el Ecuador, conforme datos de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU), se identifica que una de cada 5 mujeres que trabajan experimentó algún tipo de violencia en el espacio laboral. El porcentaje de violencia psicológica en el trabajo en los últimos 12 meses en mujeres fue del 7.1% y cerca del 2% de mujeres señalan haber sufrido violencia sexual en los últimos 12 meses y de estos casos solo 3% se reportan denunciados. Los niveles de denuncia son alarmantemente bajos: el 97% de las víctimas no reportó la violencia psicológica, el 97.2% no denunció la violencia sexual y el 88% no reportó la violencia física experimentada (INEC, 2019).

La violencia en el lugar de trabajo tiene dos principales consecuencias para los empleados: el miedo y una disminución en los recursos emocionales y cognitivos del trabajador. Es importante señalar que las víctimas de la violencia no solo son las personas que la experimentan directamente, sino también las personas que participan y quienes son testigos de esta (Moreno y Báez, 2011).

La violencia y el acoso laboral contra las mujeres constituyen una problemática actual que refleja una serie de problemas estructurales, sociales, simbólicos y culturales en los espacios de trabajo, se manifiestan de múltiples formas: falta de oportunidades de acceso al empleo, asignación de tareas consideradas de menor importancia, falta de reconocimiento y promoción, invisibilización de su trabajo, apropiación de ideas o logros “bropropriating”, menor reconocimiento profesional, brechas salariales, escasa participación en puestos de liderazgo y la presencia del “techo de cristal” -barrera que limita el acceso a mujeres en puestos directivos a pesar de poseer el mérito y capacidad necesarios-.

A esto se suman otras formas de exclusión que refuerzan estereotipos de género y roles tradicionales que legitiman la desigualdad; así como, los diferentes tipos de violencia en el entorno laboral: verbal, física simbólica, psicológica, sexual y patrimonial. Todas estas expresiones de violencia estructural afectan profundamente la dignidad, el bienestar y el desarrollo profesional de las mujeres, reproduciendo dinámicas de poder inequitativas.

En el Ecuador se ha dado pasos gigantes en la promoción de los derechos de las mujeres y en la búsqueda para erradicar las desigualdades sociales, estructurales y culturales. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, dentro de sus acápite señala que busca promover políticas que generen más oportunidades de empleo para mujeres, reducir la brecha laboral de género, eliminar la discriminación en la producción y empleo, ampliar las garantías sociales para las mujeres y la prevención de la violencia de género y promover la paridad en liderazgo.

El presente documento tiene como propósito explorar estrategias para la prevención y sensibilización frente a la discriminación, violencia y acoso laboral desde una perspectiva de

género, mediante una revisión de alcance de la literatura científica, normativa y técnica para la implementación de políticas de prevención, el fortalecimiento de capacidades organizacionales y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

2. Materiales and Métodos

El estudio estrategias para la sensibilización contra la discriminación, violencia y acoso laboral, desde una perspectiva de género, se realizó mediante una revisión de alcance (scoping review). Esta se basa en un enfoque sistemático, que permite mapear la evidencia de un tema específico a través de la identificación, selección y análisis de literatura relevante Su objetivo es identificar conceptos clave, teorías y fuentes de información pertinentes, lo que facilita la estructuración y síntesis del conocimiento en áreas poco exploradas o con información dispersa, como es el caso de la temática abordada en esta investigación (Andrea C., et al. 2018).

El presente documento tiene como propósito explorar estrategias para la prevención y sensibilización frente a la discriminación, violencia y acoso laboral desde una perspectiva de género, mediante una revisión de alcance de la literatura científica, normativa y técnica para la implementación de políticas de prevención, el fortalecimiento de capacidades organizacionales y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

Para el proceso de búsqueda se plante la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las estrategias de sensibilización existentes para prevenir la discriminación, violencia y acoso laboral, desde una perspectiva de género, en el ámbito organizacional? Para el proceso de búsqueda de literatura se identificó fuentes de información científica, normativa y técnica que den respuesta a la pregunta de investigación, en bases de datos como SCOPUS, PUBMED, Scielo, EBSCO, fielweb (buscador jurídico con las principales normas promulgadas Ecuador) y páginas oficiales del gobierno del Ecuador.

Se identificaron las palabras clave y descriptores MeSH y DeCS combinados con operadores booleanos (AND/OR) para optimizar la búsqueda, incluyendo: acoso AND laboral OR violencia AND trabajo OR discriminación AND laboral OR mobbing OR género, en el caso del buscador jurídico y páginas oficiales del estado se identificaron las palabras acoso AND violencia AND laboral.

- “acoso laboral” OR “violencia en el trabajo” OR “discriminación laboral” OR "mobbing"
- “perspectiva de género” OR “igualdad de género”
- “estrategias de sensibilización” OR “políticas de prevención”

Se limito la búsqueda a resultados de los últimos cinco años, en el contexto ecuatoriano, en español, inglés y portugués, de publicaciones académicas, normativas o documentos técnicos

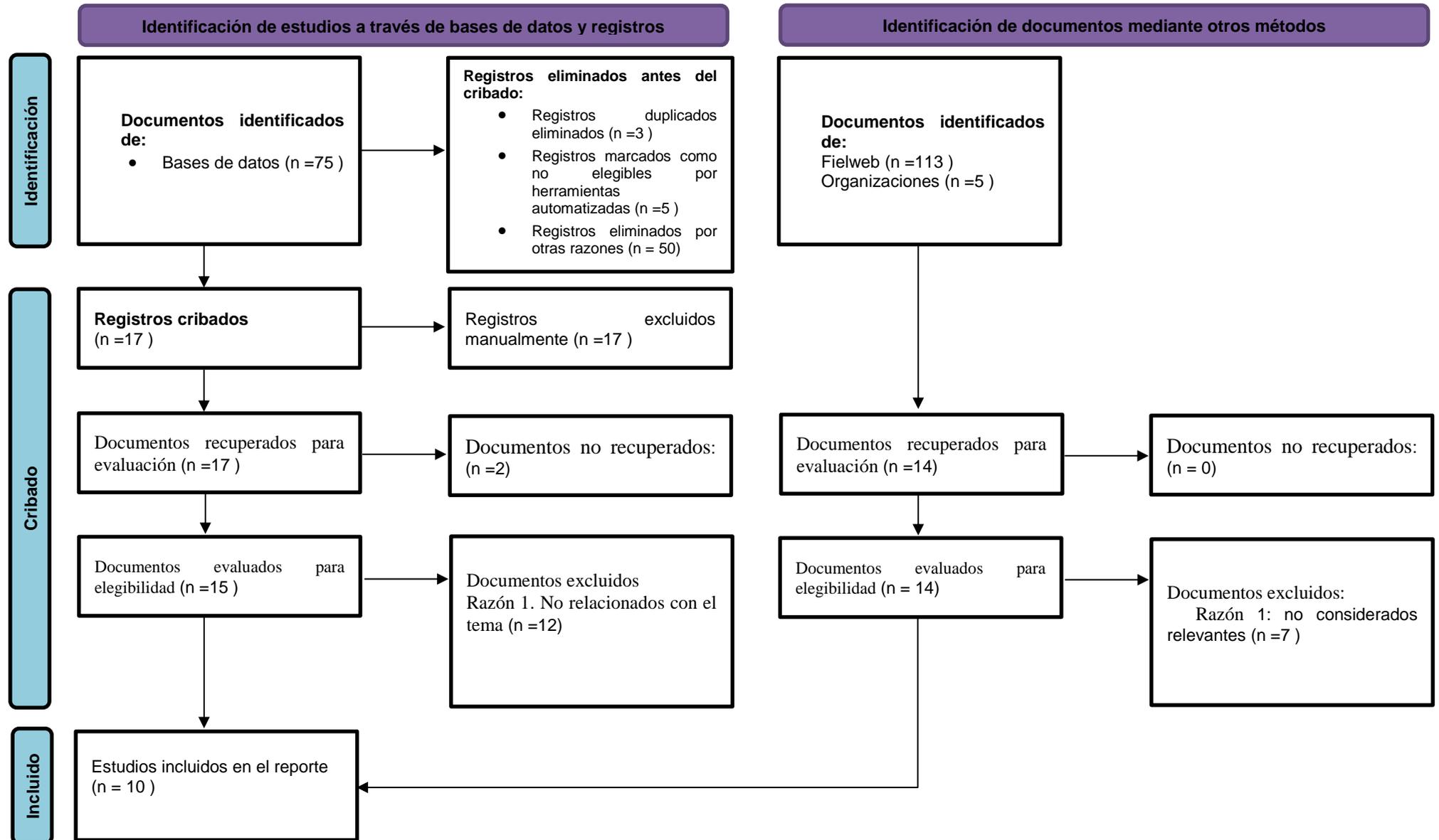
nacionales, que aborden aspectos relevantes para la prevención y sensibilización frente a la discriminación, violencia y acoso laboral, estudios con enfoque de género en contextos laborales, respecto a la normativa sean leyes, acuerdos y otros relacionados al área laboral y seguridad social. Se consideraron criterios de exclusión publicaciones anteriores al 2020, sin relación con el objetivo de investigación, de otros idiomas, sin acceso o sin texto completo para la verificación y normas que aún no hayan sido publicadas en el registro oficial a la fecha de elaboración de la síntesis cualitativa, específicos a instituciones del estado, normativas regionales, provinciales, cantonales o locales.

Como parte del protocolo de investigación, se consideró una primera fase centrada en la identificación del perfil de los autores revisados y participantes en la validación de los hallazgos. En esta etapa se incluyeron cuatro expertos multidisciplinarios que aportaron desde sus respectivas áreas de conocimiento: dos de ellos con formación en Gestión del Talento Humano y Psicología Laboral, una especialista en Salud y Seguridad Ocupacional, y un jurista con experiencia en derecho laboral y normativas de prevención de violencia y acoso. Esta diversidad disciplinaria permitió enriquecer el análisis y la interpretación de las estrategias identificadas, garantizando un enfoque integral y con perspectiva de género.

En la segunda fase se llegó a un consenso con los autores en la definición de palabras clave y descriptores (MeSH/DeCS). de consulta, base de datos y buscadores, como la identificación de criterios de inclusión y exclusión. En la tercera fase, recolección de datos se realizó con un primer acercamiento mediante la revisión de título, resumen y objetivo, exclusión de documentos bajo criterios de elegibilidad, duplicados o que no eran relevantes para el estudio. Posteriormente, se seleccionaron los documentos y se obtuvieron los datos de cada estudio para el mapeo (Ver Figura 1.), resumen y análisis de resultados.

3. Resultados

Mediante los criterios de inclusión y exclusión y la aplicación de palabras de búsqueda se identificaron 75 artículos académicos relacionados y 114 documentos normativos, se realizaron las diferentes fases del cribado con el fin de contestar la pregunta de investigación e incluir los documentos relacionados con las temáticas en la síntesis cualitativa. Se incluyeron 10 documentos, 7 sobre normativa nacional de los últimos 5 años y tres artículos que emplearon distintas metodologías bibliográficas, cuantitativas y mixtas para abordar experiencias en el ámbito de la discriminación, violencia y acoso laboral en mujeres en el Ecuador.



La Tabla 1 presenta un compendio de instrumentos legales relevantes promulgados en Ecuador entre los años 2020 y 2025, dirigidos a fortalecer los derechos laborales, garantizar la equidad y promover espacios de trabajo seguros y libres de violencia para todas las personas, especialmente para las mujeres.

La Tabla 2 presenta una selección de estudios recientes que abordan los principales desafíos y estrategias para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso laboral desde una perspectiva de género en Ecuador. Estas investigaciones, desarrolladas entre 2021 y 2023, ofrecen un panorama integral sobre las barreras estructurales y socioculturales que persisten en el ámbito laboral, especialmente en relación con el género.

Tabla 1. Normativa ecuatoriana para hacer frente la discriminación, violencia y acoso laboral, desde una perspectiva de género.

Nro.	Nombre	Registro Oficial	Año	Tipo	Nro. de documento
1	“PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPACIOS DE TRABAJO”	Registro Oficial 355	2020	Acuerdo	MDT-2020-244
2	“LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA”	Registro Oficial S. 234	2023	Ley Orgánica	MDT-2021-001
3	“REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA”	Registro Oficial 2do. S. 444	2023	Reglamento	928
4	“LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO”	Registro Oficial S. 559	2024	Ley Orgánica	s/n
5	“DIRECTRICES PARA EL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD”	Registro Oficial S. 492	2024	Acuerdo	MDT-2024-013

Nro.	Nombre	Registro Oficial	Año	Tipo	Nro. de documento
6	“LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”	Registro Oficial S. 481	2024	Ley Orgánica	s/n
7	“REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”	Registro Oficial 3er. S. 729	2025	Acuerdo	MDT-2025-006

De acuerdo con la revisión realizada a la normativa legal nacional vigente publicada desde el 2020 que tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales, reducir la desigualdad de género y erradicar la discriminación, el acoso y la violencia en el ámbito laboral, conforme los documentos presentados en la Tabla 1. Se evidencia un avance en la normativa ecuatoriana durante los últimos años, en especial el incremento de 5 documentos desde el año 2023, esto refleja que se ha encaminado esfuerzos para garantizar condiciones laborales equitativas y libres de violencia en especial en temas de género.

Es relevante mencionar que la ratificación realizada al instrumento internacional, mediante el Registro Oficial 69, 25-V-2022, al Convenio sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 190 y a la recomendación 206 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, permite la alineación normativa a los principios y derechos internacionales presentes en estos documentos.

La Ley Orgánica para impulsar la Economía violeta vigente desde el 2023 es una norma que aborda aspectos para promover la igualdad de género y erradicar la violencia y discriminación en el ámbito laboral, como Estado adopta medidas específicas para eliminar las discriminaciones que afecten a estos grupos, reconociendo y apoyando las diversas formas de organización del trabajo, y garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones. En el artículo 9, sobre medidas concretas se establece

Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los

trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo define la violencia y el acoso laboral como comportamientos inaceptables que pueden causar daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital. Incluye específicamente el acoso por razones de género y también contempla situaciones como la negación de desconexión digital y el incumplimiento de derechos laborales. Los casos serán evaluados por la autoridad competente para evitar la revictimización, se establecen el seguimiento por parte de la autoridad con la figura de los inspectores de trabajo y medidas para la protección de los denunciantes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

Esta normativa reformativa al Código Orgánico de Trabajo y Ley Orgánica al Servicio Público (LOSEP) en materia de protecciones contra la violencia y el acoso, establece estrategias, sanciones y reparaciones como evaluación de riesgos psicosociales por parte del empleador en especial los que se deriven de la discriminación, capacitaciones y políticas orientadas a la identificación de modalidades de acoso para prevenirlo, disculpas públicas, terminación del recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, terminación del vínculo laboral para agresores, entre otros (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Ecuador, 2024) es un marco normativo diseñado para eliminar la brecha salarial de género y garantizar remuneración equitativa por trabajo de igual valor, en línea con los principios constitucionales (Art. 331 de la Constitución) y tratados internacionales, identifica elementos como brecha de género en remuneración, trabajo de igual valor, capacitación en igualdad de género y no discriminación, aplicación de sanciones y procedimientos para reclamos por discriminación salarial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

En el contexto actual del Ecuador, especialmente tras la promulgación del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se busca reducir las barreras institucionales que perpetúan la discriminación de género, como las brechas salariales y los roles de género preestablecidos, mediante un conjunto de medidas como el plan de igualdad, que es de obligatorio cumplimiento para empresas con más de 50 personas, este debe incluir diagnóstico en temas como, identificación de género de trabajadores, proceso de selección y contratación, acceso a formación y capacitación, procedimiento de promociones, cargos con participación femenina principalmente en direcciones, gerencias y jefaturas, igualdad salarial, condiciones de trabajo,

beneficios cuidadores (hombres y mujeres), derechos vida personal, familiar y laboral, medidas de prevención de la discriminación acoso laboral o sexual por razones de género, el plan debe contener datos de la empresa, diagnostico, medidas concretas, recursos, medios, evaluación y seguimiento.

Las medidas del plan de igualdad tendrán una vigencia de cuatro años a partir de su registro, podrán registrarse cambios en la plataforma designadas de manera voluntaria y de manera obligatoria cuando existan cambios en la razón social o conformación que afecte el número de trabajadores o el aumento o disminución de la planta de trabajadores. Adicionalmente, en los casos de sanciones por denuncias o resoluciones judiciales por acoso laboral, acoso sexual discriminación o violencia de género (Presidencia de la República del Ecuador. 2023).

El Reglamento para Operativizar el Proceso de Cumplimiento de las Obligaciones Establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, emitido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, señala la obligación de capacitaciones con una duración mínima de 40 horas en temas de derechos laborales, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación y otros relacionados con la equidad laboral y la no discriminación de género (Ministerio de Trabajo, 2025, Art. 3). Además, se establece la sensibilización por parte de las unidades de talento humano, en el Art. 4. “deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores público” (Ministerio de Trabajo, 2025).

Las acciones de los artículos 3 y 4 deberán presentarse ante el Ministerio de Trabajo, esta información debe ser autentica y en caso de incumplimiento serán sancionados, no se establece un número mínimo de participantes para su aplicación. Asimismo, este documento legal establece los requisitos de y procedimiento de denuncias el sector público y privado, se enfatiza el papel del inspector (Ministerio de Trabajo, 2025).

Acuerdo No. MDT-2020-244, establece el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en Espacios de Trabajo, con el objetivo primordial de prevenir y abordar la discriminación y violencia de género en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro y equitativo. Este protocolo dispone que los empleadores implementen medidas preventivas, socialicen el protocolo entre el personal y realicen evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, mientras que los trabajadores deben mantener relaciones laborales basadas en el respeto y participar activamente en las actividades de prevención. Además, se garantiza la confidencialidad en el tratamiento de los casos

de violencia o acoso y se prohíben represalias contra quienes denuncien o participen en procesos relacionados con violencia laboral. De este modo, el protocolo busca establecer un marco normativo que asegure la igualdad de género en los espacios laborales, ofreciendo herramientas claras para prevenir y atender los casos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020, p. 2)

Tabla 2. Desafíos y estrategias para la prevención de la discriminación, violencia y acoso laboral, desde una perspectiva de género

Nro.	Título	Autores	Año	Idioma	Tipo de estudio
1	“El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano”	Cedeño Roldan, F.	2021	Español	Bibliográfico
2	“Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19”.	Peña-Contreras, E., Calderón, M. del C., Arias-Medina, P., y Sacaquirin, C	2021	Español	Cuantitativo
3	“Reproducción social, género y academia durante la pandemia de Covid-19: Experiencias desde Ecuador”	Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T.	2023	Español	Mixto

El artículo de Cedeño Roldan, F. en su estudio de revisión bibliográfica, evidencia que el Ecuador cuenta con un marco legal y que se ha avanzado en esta área pero su principal desafío es la implementación deficiente de la norma, en especial en el caso de mecanismos efectivos para los procesos de denuncia, este artículo publicado en el año 202, señala que “no existe normativa específica que indique el procedimiento a seguir para lograr la verdadera prevención y protección del acoso laboral a la mujer”. Este artículo no considera los nuevos avances en normativa donde se establecen otros mecanismos frente a la actuación de discriminación, violencia y acoso laboral de género; sin embargo, su aporte es pertinente debido a que expone la necesidad de tener cifras que expongan la problemática de la violencia de género en el Ecuador para a partir de esta información se tomen acciones para erradicar conductas de acoso laboral.

En el estudio “*Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19*”, levantado a una muestra de 533 participantes, el 71.5% pertenece al género femenino y el 28.5% al género masculino, dentro del estudio las mujeres

señalaron que eran más productivas teletrabajando 86.7% en comparación con los hombres 13.3% y que podían separar responsabilidades del hogar con el teletrabajo 86% a diferencia de los hombres 14%. En la percepción de la colaboración de tareas del hogar (mujeres 55.4% vs hombres 35.5%), cuidado de hijos (las mujeres indicaron estar involucradas “totalmente” a diferencia de los hombres que indicaron “más o menos”) (Peña-Contreras, E., et al. 2021 p. 13-14).

Según los datos, las mujeres perciben que sus parejas se implican "en gran parte", aunque en menor proporción comparado con los hombres (31,7% frente a 34,9%), lo cual indica una brecha de percepción sobre la corresponsabilidad doméstica. Además, en cuanto al reconocimiento de esa colaboración, un mayor número de mujeres expresó que solo “a veces” reciben reconocimiento (34,9% frente a 29,6%). Estas diferencias fueron estadísticamente significativas (Peña-Contreras, E., et al. 2021 p. 14).

El estudio señala roles de géneros arraigados en condiciones de teletrabajo, los estereotipos como el machismo donde los roles de género tradicionales persisten se establece que las mujeres son las encargadas del hogar y se menciona que a pesar de los avances normativos, se requiere corresponsabilidad con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos para eliminar el desequilibrio en la participación del hogar y coeducación para eliminar las barreras que provoca la discriminación y llegar a una comprensión de esta problemática y la no violencia.. Peña-Contreras, E., et al. (2021 p. 16).

En el estudio realizado por Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., el estudio de metodología mixta, desarrollado en dos fases: cualitativa con 17 entrevistas a mujeres de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas (REMCI), mediante la metodología “bola de nieve”. Esta fase cualitativa también incluyó etnografía virtual de 36 cuentas de la red social Twitter en por usuarias en cuentas identificadas como científicas, con el aporte de Atlas.Ti Web se analizaron los datos cuantitativos para identificar patrones y narrativas recurrentes. En la fase cuantitativa las investigadoras aplicaron una encuesta a una muestra representativa de 117 académicas asociadas a la REMCI, el cuestionario fue aplicado en una fase piloto a 30 académicas para preparar el cuestionario, este consto de varios ejes temáticos y fue validado mediante alfa de Cronbach (2023).

Las autoras presentan las siguientes temáticas como principales hallazgos: “Aumento de la carga total de trabajo impago (reproductivo y profesional). Aparición de obstáculos para el progreso en la carrera científica. Ausencia de reconocimiento, en las respuestas institucionales, de la realidad vivida por las mujeres en relación con la pobreza de tiempo, la disrupción del bienestar integral, y la sobrecarga total de trabajo” (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

En el eje aumento de trabajo disminución de ingresos y pobreza de tiempo, se evidencia un incremento de tareas de cuidado, en entrevistas se afirman que los “quehaceres domésticos se multiplican por mil”, preparación de alimentos, limpieza del hogar y atender múltiples tareas entre el hogar y el trabajo, las encuestadas afirman que las tareas del hogar fueron asumidas en la mayor parte de los casos por ellas. Además, se afirma que el 47.1% estuvo a cargo de la educación de los hijos o dependientes. Se señala que existió un sobre incremento por la superposición de actividades, frente a esto la posibilidad del riesgo de burnout, sentimientos de angustia y pérdida de control señala una de las entrevistadas (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

Las autora señalan que en la pandemia COVID -19 la separación entre el descanso y el trabajo se diluyo, la superposición de tareas, horas de descanso destinadas a las actividades de docencia y el uso de recursos emocionales para este periodo de incertidumbre, la invasión de los espacios y momentos personales alargó las jornadas perdiendo el equilibrio vida-trabajo, esta carga total de trabajo fue percibida por un 91% de encuestadas, percepción que difiere de sus pares hombres (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

En el eje de potencial estancamiento se identifica que el 34.5% de mujeres señala que no han tenido un impacto negativo en relación con un 65.5% que señala que si han tenido un impacto negativo, en el monitoreo de redes se identificó recortes en presupuestos de investigación lo que causó preocupación, inconformidad y frustración por parte de las académicas, esto sumado a la sobrecarga de trabajo afecto a la producción científica (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

En eje “ausencia de apoyo institucional y estatal e invisibilización del género en la disrupción del bienestar integral” las instituciones de educación superior estuvieron presente para dar instrucciones e informar, la encuesta muestra que existió una reducida participación en la toma de decisiones por parte de las académicas. En cuanto al bienestar personal se presentaron síntomas de ansiedad, problemas de sueño, preocupación, sentimientos de culpa entre otros. Además, se señala que en ninguna entrevista se indica preocupación por la IES para implementar medidas para mitigar el riesgo a su salud o búsqueda de su bienestar laboral (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

Las autoras señalan que

los planes de recuperación de la crisis por Covid-19 deben conducir a un mundo más igualitario y resiliente. Para ello, es fundamental que todas las respuestas estatales e institucionales incluyan a las experiencias materiales de las mujeres, propiciando su

representación, valorando pecuniariamente sus contribuciones sociales y económicas, y asegurando su acceso a servicios y protección, a fin de que la política pública e institucional propicie la movilidad social de las mujeres (Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., y Padrón-Palacios, T., 2023).

4. Discusión

En el contexto de la investigación sobre la discriminación, violencia y acoso laboral desde una perspectiva de género en Ecuador, los resultados destacan el esfuerzo significativo del Estado ecuatoriano para implementar un marco normativo amplio y diverso que aborda estas problemáticas desde múltiples dimensiones. En los últimos años, se refleja un creciente compromiso por parte del Estado para la promulgación de documentos legales en materia de derechos laborales con enfoque de género, se identificaron 7 documentos legales fundamentales, que incluyen Leyes Orgánicas, reglamentos y acuerdos entre los años 2020 al 2025.

Entre las normativas identificadas se destaca la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, y la Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las modalidades de trabajo, así como sus respectivos reglamentos y acuerdos para su operativización. Estas leyes establecen normativas para cumplimiento de las organizaciones para implementación de planes de igualdad, capacitaciones y mecanismos claros para conocimiento de los colaboradores para procesos de denuncias y reparación derechos. Además, se destaca el papel de los inspectores de trabajo y del Ministerio de Trabajo para el cumplimiento por parte de las empresas.

No obstante, dicho marco legal continúa siendo disperso y poco articulado. Las normativas exigen varias acciones específicas por parte de las organizaciones, pero en varios casos no existe una correspondencia clara entre los deberes y obligaciones y el nombre de la normativa, lo que puede generar confusión en el personal de talento de humano o salud y seguridad ocupacional encargados de su implementación. En consecuencia, es frecuente que los requerimientos legales se identifiquen cuando la organización es notificada por su incumplimiento.

Ante esto es necesario que el Ministerio de Trabajo presente capacitaciones sobre las actualizaciones normativas y mantenga una comunicación continua para que las empresas estén informadas y cumplan con los requerimientos legales. Sin embargo, las organizaciones deben comprender que el cumplimiento normativo, aunque es obligatorio, no es suficiente. Es

fundamental implementar de acciones concretas enfocadas a generar espacios libres de violencia y que se promueva la equidad de género en el ambiente laboral.

Esto será posible cuando las autoridades de las organizaciones asuman con responsabilidad la importancia de erradicar estereotipos de género, cualquier forma de violencia laboral, superando una visión meramente formalista de cumplimiento, se debe promover una cultura organizacional centra en el bienestar de las personas. El Convenio 190 de la OIT reconoce “importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso” (2020)

Las investigaciones disponibles sobre esta temática revelan la falta de estudios en el Ecuador. En particular, los artículos desarrollados sobre desafíos y estrategias de la equidad laboral en el Ecuador que son limitados; sin embargo, los tres documentos incorporados en la síntesis cualitativa subrayan las persistencias de dinámicas de poder, la distribución desigual del trabajo no remunerado y la precarización de las condiciones laborales de las mujeres, especialmente intensificadas durante la pandemia por COVID-19.

Además, se enfatiza acciones como coeducación en materia barreras, roles y estereotipos de géneros que aún están arraigadas en la población, con el fin de generar corresponsabilidad en especial en el trabajo realizado en el hogar, donde los roles deben ser compartidos y no asumidos por un “cuidador/a” que en la mayoría de los casos es una mujer.

En conjunto los artículos académicos y los documentos legales, presentan dinámicas y brechas sociales, culturales y organizacionales en torno a las cuestiones de género, en especial en la implementación de medidas en los entornos laborales. Si bien se han establecido marcos normativos y propuestas de intervención institucional, muchos de los cambios estructurales necesarios deben originarse también en el ámbito privado, especialmente en el hogar, donde se reproducen estereotipos, roles de género y patrones culturales que inciden directamente en la equidad en el espacio de trabajo.

La desigualdad de género en el ámbito laboral refleja y perpetúa las disparidades presentes en la sociedad en general. Según el informe "Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado" publicado en CIRIEC-España, se señala que "uno de los objetivos de la investigación de la brecha de género en el empleo es profundizar en el estudio de las causas de las desigualdades de género en el mercado laboral". Esto indica que las estructuras y roles tradicionales asignados según el género en la sociedad se reflejan en el mercado laboral, contribuyendo a la persistencia de estas desigualdades

Adicionalmente, de los documentos analizados se enfatiza la importancia de considerar los factores de riesgo psicosocial que pueden agudizar las causas de la discriminación, violencia y acoso laboral, las intersecciones entre el trabajo productivo y reproductivo -el trabajo productivo se refiere a aquel que genera bienes o servicios, es remunerado; el trabajo reproductivo se refiere al trabajo no remunerado que implica el cuidado de hogar y otras actividades de la vida humana- para entender las dinámicas de género en la sociedad y entornos laborales, y la necesidad de políticas públicas con enfoque interseccional -que reconozcan y atiendan distintas formas de discriminación y desigualdad, aspectos de diversidad y vulnerabilidad, factores como género, discapacidad, nacionalidad, raza o etnia, entre otros.

La autora Jiménez Rodrigo, M. L señala el rol de las estrategias interseccionales, donde la perspectiva de género no solo se enfoca en “incluir mujeres” a las organizaciones, se refiere a un enfoque transversal de género que entrelaza otras desigualdades sociales, “una serie de principios que han de atravesar todas las fases de elaboración de las políticas de igualdad de género, y que podemos resumir en las siguientes: problematización, diagnóstico, diseño, procedimientos de elaboración e implementación, y evaluación de sus efectos” (2022).

5. Referencias

1. Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Registro Oficial 234.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo. Registro Oficial 559.
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial 481.
4. Cedeño Roldan, F. S. (2021). El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 29(1), 50–77. Universidad del Zulia. <https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>
5. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (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/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf
6. Jiménez Rodrigo, M. L. (2022). *Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: Estrategias y claves de articulación*. *Convergencia*, 29, 1-20. <https://doi.org/10.29101/crcs.v29i0.17792>

7. Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Reglamento para operativizar el proceso de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Acuerdo No. MDT-2025-006). Registro Oficial No. 729, Tercer Suplemento.
8. Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020). Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo (Acuerdo No. MDT-2020-244). Registro Oficial No. 355.
9. Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo (Internet)*, 57(Suplemento 1), 1-262.
10. Lazaro, N., Moltó, M. L., & Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 55-75. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405004>.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). 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
12. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
13. Organización Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation. (2023). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial [PDF]. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_884354.pdf
14. Peña-Contreras, E., Calderón, M. del C., Arias-Medina, P., & Sacaquirin, C. (2021). Teletrabajo, trabajo no remunerado y violencia de género en el Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *MASKANA*, 12(2), 11–18. <https://doi.org/10.18537/mskn.12.02.02>
15. Presidencia de la República del Ecuador. (2023). Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Decreto Ejecutivo 928, Registro Oficial 444.

16. Sticco, G., et al. (2022). Entre la naturalización y las limitaciones legislativas: La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT [PDF]. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>
17. Tapia-Tapia, S., Fajardo-Monroy, G., & Padrón-Palacios, T. (2023). Reproducción social, género y academia durante la pandemia de Covid-19: Experiencias desde Ecuador. *Sociedad y Economía*, (48), Artículo e11972. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i48.11972>
18. Tricco, AC, Lillie, E, Zarin, W, O'Brien, KK, Colquhoun, H, Levac, D, Moher, D, Peters, MD, Horsley, T, Weeks, L, Hempel, S et al. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. *Ann Intern Med*. 2018,169(7):467-473. doi: [10.7326/M18-0850](https://doi.org/10.7326/M18-0850)
19. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (UGT). (2023). Intervención en casos de acoso laboral. Ponencia presentada en la Escuela de Relaciones Internacionales, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 6 de febrero de 2024, de https://www.ucm.es/data/cont/docs/183-2013-05-08-Ponencia_Lizzy12.pdf
20. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *bmj*, 372.. doi: 10.1136/bmj.n71.