



Recibido: 22/01/2024 Aceptado: 13/06/2024

Análisis de la violencia y el acoso laboral de la mujer en instituciones del estado (Original).

Analysis of violence and workplace harassment of women in state institutions (Original).

Germania Bertila Vivanco Vargas. *Magister en Derecho Civil y Procesal Civil. Doctora de los Tribunales de la República del Ecuador. Ecuador.*

[gerviv69@gmail.com] [<https://orcid.org/0000-0002-9653-567X>]

Gabriela del Rocío Vite Vásquez. *Licenciada en Derecho. Abogada. Ecuador.*

[gabyvitev02@gmail.com] [<https://orcid.org/0009-0002-8273-4210>]

Juan Alcívar Sarango Rodríguez. *Magister en Derecho Civil y Procesal Civil. Doctor de los Tribunales de la República del Ecuador. Ecuador.*

[juan.a.sarango@hotmail.com] [<https://orcid.org/0000-0001-5016-1142>]

Resumen

El presente artículo analiza la normativa constitucional y los instrumentos internacionales de protección de la mujer contra la violencia y el acoso laboral en las instituciones del Estado. Se recopiló información documental como libros de doctrinarios en materia laboral y trabajos de investigación realizados y publicados sobre el tema, así como tesis, ensayos y artículos científicos. Se analizaron textos legales como la Constitución de la República vigente, códigos, reglamentos, las normativas complementarias a las leyes, y los instrumentos jurídicos internacionales de los que Ecuador es firmante. Se identifica que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral ha ido en aumento, y a pesar de que existen leyes y reglamentos que sancionan este tipo de actos, las mujeres no denuncian por miedo a perder su trabajo. Si bien en los últimos años en Ecuador se han implementado una serie de normas, modificaciones legales y protocolos, existe mucha dispersión legal con respecto al tema de la violencia y el acoso laboral contra la mujer en el ámbito laboral, lo que puede generar confusiones en cuanto a la aplicación de las normas. Además, todavía es insuficiente lo dictaminado en tal sentido pues se debe ser más específico en cuanto a la carga de la prueba y se deben disponer mecanismos de



reparación a las víctimas, de lo que no hace referencia ninguna de las legislaciones consultadas.

Palabras clave: acoso; violencia laboral; instituciones estatales; leyes; reglamentos

Abstract

This article analyzes the Constitutional regulations and international instruments for the protection of women against violence and workplace harassment in State institutions.

Documentary information was collected such as doctrinal books on labor matters and research papers carried out and published on the subject, such as these, essays, and scientific articles.

Legal texts such as the current Constitution of the Republic, codes, regulations, complementary regulations to laws, as well as international legal instruments to which Ecuador is a signatory, were analyzed. It is identified that violence against women in the workplace has been increasing and that despite the fact that there are laws and regulations that sanction this type of act, women do not report for fear of losing their job. Although in recent years in Ecuador a series of norms, legal modifications and protocols have been implemented, there is a lot of legal dispersion regarding the issue of violence and workplace harassment against women in the workplace, which can generate confusion regarding the application of the norms. In addition, what has been ruled in this regard is still insufficient, since one must be more specific in terms of the burden of proof and reparation mechanisms must be provided for the victims, which is not referred to in any of the laws consulted.

Keywords: harassment; workplace violence; state institutions; laws; regulations

Introducción

En el mundo laboral la violencia y el acoso constituyen un problema universal y arraigado que ha ganado visibilización en los últimos años. Este no es un tema menor pues repercute en la salud física y mental de las personas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021):



La terminología "violencia y acoso" en el ámbito laboral se refiere a una serie de acciones y prácticas inaceptables, así como a las amenazas de dichas acciones y prácticas. Estas acciones y amenazas pueden ocurrir en una sola ocasión o de manera repetida, y tienen como objetivo, causan o son susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Además, esta terminología incluye la violencia y el acoso basados en el género. (p. 8)

A nivel mundial, según el informe citado, se estima que una de cada cinco personas sufre o ha experimentado algún tipo de violencia o acoso en el trabajo; se corrobora que el 17.9% fue víctima de violencia psicológica, el 8.5% física y el 6.3% sexual. Estos datos evidencian de forma general que el problema de la violencia y el acoso tanto en hombres como en mujeres en instituciones públicas existe. En la actualidad, no existen estudios a nivel mundial del porcentaje de mujeres víctimas de violencia y acoso laboral. En su mayoría, los estudios se centran a nivel local, por ello, en el Ecuador se registran 26 denuncias mensuales por acoso laboral y, de estas, el 61% son realizadas por mujeres (Acosta, 2022). Además, se determina que 20 de cada 100 mujeres en el 2019 experimentaron violencia laboral y el 97% no denunció.

A pesar de algunas estrategias y legislaciones que han sido promulgadas, el tema no ha sido tratado a profundidad en el país y las medidas que se han tomado para erradicarlo han sido insuficientes. Cabe destacar que la cifra antes mencionada no representa al total de los casos, debido a que, existe un gran número de víctimas que no denuncian estas situaciones por temor a represalias o perder su trabajo. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo número 3, se refiere que el Estado tiene la responsabilidad de asegurar que las personas que trabajan sean tratadas con pleno respeto a su dignidad. Además, se expresa que el trabajo es un derecho que debe ser garantizado por el Estado ecuatoriano a todas las personas por igual,



sin que exista discriminación de ningún tipo. Así, las personas podrán realizar actividades remuneradas y contarán para ello con la protección de la ley.

Según la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso (2017), la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó unánimemente el convenio referente al acoso y violencia laboral, convirtiéndose en el segundo país de la región en ratificarlo. Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo pretende centrarse en el análisis de la normativa constitucional y los instrumentos internacionales de protección a la mujer contra la violencia y el acoso laboral en las instituciones del Estado. Para ello se plantea como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿cuáles son los instrumentos legislativos que amparan a las mujeres en contra de la violencia y el acoso laboral en las instituciones del Estado en Ecuador?

A partir de la pregunta formulada este artículo se planteó como objetivo analizar la normativa constitucional y los instrumentos internacionales de protección a la mujer contra la violencia y el acoso laboral en las instituciones del Estado. Para ello se fundamenta teórica y conceptualmente las categorías de violencia y acoso laboral, se describen los instrumentos legislativos que protegen a las mujeres contra el acoso y la violencia laboral en las instituciones del Estado Ecuatoriano y se determinó el estado del proceso de aplicación de los instrumentos legislativos que protegen a las mujeres en casos de violencia y acoso laboral en las instituciones del estado.

El presente estudio teórico jurídico se basa en el uso de la metodología de la investigación jurídica. Para la realización del mismo se recopiló información documental como libros de doctrinarios en materia laboral y trabajos de investigación realizados y publicados sobre el tema, dígase tesis, ensayos y artículos científicos. Se analizaron textos legales como la Constitución de la República vigente, códigos, reglamentos, las normativas complementarias a



las leyes, así como los instrumentos jurídicos internacionales de los que Ecuador es firmante.

Análisis de las categorías fundamentales del estudio

Después de realizar una revisión sistemática de toda la literatura existente respecto al tema de investigación, se presenta a continuación un análisis teórico-conceptual de las siguientes categorías: violencia, violencia laboral, tipos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, acoso, acoso laboral, entre otras.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) categoriza a la violencia en tres grupos: interpersonal: en esta categoría se encuentra la violencia familiar; autoinfligida: comportamiento suicida, el sujeto se autolesiona; y colectiva: en este grupo se encuentra la violencia que se da en el sector político, económico y social.

La violencia hacia la mujer es un problema social que ha existido a lo largo del tiempo y ha provocado grandes brechas de género. Las mujeres están expuestas a varios tipos de violencia, sean estas de carácter sexual, física, emocional, psicológica, simbólica, patrimonial y económica. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) identifica que una de cada tres mujeres en el mundo ha sufrido violencia tanto física como sexual. En Ecuador, según la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2019), el 33% de las mujeres afirman haber sufrido algún tipo de violencia, mientras que el 57% de las mujeres han sido sobrevivientes de violencia psicológica, el 35% violencia física, 33% violencia sexual y 16% violencia patrimonial. Las violencias basadas en género muchas veces quedan invisibles, sea porque las mujeres no denuncian a sus agresores por miedo, falta de redes de apoyo, desconocimiento de que están viviendo violencias o de los mecanismos a través de los cuales hacer la denuncia.

Estos tipos de violencia se dan en varios ámbitos, sean estos sociales, políticos, laborales, familiares, entre otros. La violencia es un problema que amenaza al desarrollo



integral y a la salud mental del sujeto. Actualmente, esta problemática sigue estando presente a lo largo del tiempo, llegando a normalizar varios preceptos que dejan en la impunidad varios casos de maltrato y feminicidio. Al normalizarse la violencia, los sujetos se condenan a reproducir y naturalizar roles de género que a lo largo del tiempo han significado un desequilibrio del poder.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral

Para poder entender este fenómeno cabe mencionar la división sexual del trabajo y los roles históricos que se les han asignado a las mujeres, pues el patriarcado es una forma de dominación que antecede, por mucho, al actual capitalismo. Durante el desarrollo de la humanidad las mujeres han sido las encargadas de las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

Esta construcción de la realidad estructuró desigualdades y violencias cuya base es la división sexo-genérica y que se reproducen también en el presente de diversas formas (sexual, física, emocional, psicológica y económica) y en distintos ámbitos. Las desigualdades basadas en género atraviesan los vínculos sociales en los ámbitos institucional, laboral, político, cultural y simbólico, comunitario, familiar y, en específico y de manera particular, en las relaciones amorosas y de pareja.

El desarrollo social del hombre y las luchas desarrolladas por las mujeres y movimientos feministas del siglo XX modificaron poco a poco este estado de cosas, obteniéndose en principio el derecho femenino al sufragio y, paulatinamente, la incorporación de la mujer al mundo laboral. Esta incorporación de las mujeres al ámbito laboral no estuvo, ni ha estado exenta de tropiezos, pues en muchas ocasiones, se han manifestado contra ellas varias formas de violencia y acoso. Se define a la violencia laboral como:

Toda acción que obstaculice el logro de una vida digna se considera violencia. Estas acciones pueden involucrar la imposición de requisitos basados en el estado civil, la



maternidad, la edad, la apariencia física, el posible embarazo, la desigualdad injustificada en la remuneración o la condición de realizar actos de naturaleza sexual con el fin de asegurar la contratación o la permanencia en el empleo (Ministerio de Trabajo Ecuador, 2021, p. 6).

Teniendo en cuenta lo anterior se pueden identificar varias formas de ejercer la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Una de ellas es la diferencia que existe entre el salario percibido por hombres y mujeres, así como la proporción de los puestos directivos que estas últimas ocupan con respecto a los primeros. Esta brecha salarial puede ser reconocida como una forma de violencia estructural hacia las mujeres y, en el caso de Ecuador, se admite que este nivel es considerablemente superior en relación con otros países de la misma área geográfica.

La segregación laboral constituye una manifiesta desventaja para las mujeres y se relaciona con lo que se denomina “techo de cristal” que Gaete (2015) define como: “una falta de equilibrio en las organizaciones laborales al seleccionar a las personas encargadas de ocupar los cargos directivos de mayor rango en empresas, instituciones públicas, organizaciones educativas y otros contextos similares” (p. 15). Se puede entonces decir que tanto la brecha salarial como el techo de cristal son un impedimento para el goce efectivo de los derechos laborales por parte de las mujeres, por lo que constituyen un tipo de violencia estructural.

Otros tipos de violencia estructural, que también se manifiestan en el ámbito laboral, son la excesiva carga de trabajo, la escasa autonomía para tomar decisiones, la falta de reconocimiento a la labor desempeñada, así como la infantilización y el paternalismo con respecto a las decisiones laborales que toma la mujer. La violencia cultural, por su parte, normaliza los elementos sociales y discursivos que perpetúan el problema de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

No se puede dejar de mencionar a la violencia institucional, que se produce cuando las



instituciones del Estado invisibilizan un problema o no legislan adecuadamente, lo que los convierte en cómplices de los agresores. Un ejemplo típico de violencia simbólica, se materializa en el conocimiento y comunicación, es decir, en el reconocimiento del sentimiento. Este tipo de violencia en el mundo laboral lo constituye el conocido “*mansplaining*”, que no es más que la explicación brindada por un hombre, de forma condescendiente, a una mujer sobre una realidad o problema que ella conoce a profundidad y bajo la presuposición de que ella no domina el tema.

Otras formas en las que se manifiestan las violencias simbólicas son las conocidas por sus nombres en inglés como “*bropropriating*” y el “*manterrupting*”. En ambos casos se trata de situaciones en las que las mujeres son afectadas por las relaciones de poder masculinas. En el primer caso se trata de la apropiación, por parte de los hombres, de ideas que las mujeres han tenido; mientras que el segundo término se refiere a la persistente interrupción a las mujeres por parte de los hombres, en aras de dominar la conversación desacreditando de esa forma las opiniones de las mujeres.

Todas las descritas anteriormente constituyen expresiones de violencia laboral y tienen como rasgo común la dificultad para reconocerlas y, por lo tanto, para poder actuar eficazmente para combatirlas. Estas parten del reconocimiento de las desiguales relaciones de poder que colocan a las mujeres en una situación de vulnerabilidad, trayendo consigo múltiples conflictos de tipo psicológico que, en muchas ocasiones, derivan en graves afecciones a la salud o en la deserción laboral.

Protocolo para denunciar violencia o acoso laboral Sector Público. Análisis Jurídico

En el Ecuador existen procedimientos legales que les permiten a las víctimas de violencia y acoso laboral reclamar sus derechos, pero estos procedimientos en muchos casos son insuficientes o no están implementados correctamente, o, como resultado de la



precarización del trabajo o las dificultades para demostrar ser víctimas de violencia o acoso laboral, subsisten una serie de obstáculos que inciden en la irresolución de este problema. A continuación, se hará un análisis de la legislación vigente con respecto a este tema.

Efectos jurídicos del acoso laboral de la mujer en el sector público

En muchos países, se han promulgado leyes y regulaciones que reconocen el acoso laboral como una forma de violencia y establecen medidas para prevenirlo y sancionarlo. Estas leyes pueden incluir definiciones claras de acoso laboral, derechos y protecciones para las víctimas, y sanciones para los agresores (Gaete, 2015).

Es importante destacar que estos postulados y normas de la OIT buscan garantizar un entorno laboral seguro para las mujeres, y promueven la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral. La Asamblea General de Naciones Unidas (1948), mediante la Resolución 217 (A III), promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este documento recoge, de manera expresa, los derechos, libertades y garantías básicas que tiene todo ser humano por su condición de serlo. Entre el total de los 30 artículos que recoge la Declaración menciona, en el artículo 23, lo relativo a las condiciones laborales, expresando que:

Los sujetos tienen derecho a un trabajo digno de libre elección, que satisfaga las condiciones para sostener la vida. Además, garantiza la protección al desempleo, es decir, todo individuo tiene derecho a un trabajo y salario digno sin discriminación alguna. (p. 3)

Este artículo refiere, por primera vez, el derecho igualitario de las personas al trabajo, así como a recibir igual remuneración, sin discriminación de ningún tipo, por lo que se coloca a la mujer en igualdad de condiciones con respecto al hombre en todos los sentidos. El Estado ecuatoriano, al ser firmante de dicha declaración tiene, por tanto, el deber de garantizar el



cumplimiento de todos los derechos plasmados en el documento por lo que está en la obligación de cumplir con que el trabajo, que es un derecho inherente, sea para todas las personas por igual y debe legislar en tal sentido.

En diciembre de 1979, mediante la Resolución 34/180 de la Asamblea General titulada: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW), ratifica, en primer lugar, la igualdad entre el hombre y la mujer y estipulando la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de condiciones en todos los sentidos. El artículo 11, específicamente recoge lo relativo al trabajo y plantea que: “Los Estados implementan acciones con el objetivo de erradicar la discriminación de género en el ámbito laboral, garantizando que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres en condiciones de igualdad”, según declara la Asamblea General de Naciones Unidas (1979).

Una organización que no se puede dejar de mencionar al referirse al ámbito laboral es, sin duda, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue creada en 1919. Esta es una agencia que reúne tanto a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros y que tiene como misión establecer las normas que rigen el trabajo, así como formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo en buenas condiciones para mujeres y hombres. La OIT (2021) promulgó el Convenio sobre la violencia y el acoso (número 190), relativo a este asunto en el ámbito laboral. El mismo reconoce que las personas tienen derecho a un espacio laboral, y que, si existe este tipo de actos, puede constituirse como violación y abuso de derechos humanos debido a que amenaza la igualdad de oportunidades.

En el artículo 4 de dicho convenio se expresa que si un país decide ratificar este convenio, se compromete a asegurar y proteger el derecho de todas las personas a trabajar en un ambiente libre de acoso, así como a promover activamente este derecho. Lo cual implica que los Estados firmantes deben tomar medidas para que tales situaciones no se produzcan. Con



respecto a la mujer se reconoce que es un grupo que está afectado en mayor proporción por este fenómeno, según la Ley Orgánica para la Erradicación de la violencia contra las mujeres (Asamblea Nacional, 2018) las sanciones a esta violación de derechos corresponden a:

- **Multas:** Según el artículo 107 de la mencionada ley, en caso de acoso laboral, el empleador o empleadora puede ser sancionado con una multa equivalente a tres remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general. Además, si el acoso es cometido por otra persona, se le puede imponer una multa de dos remuneraciones básicas unificadas.
- **Indemnización:** Además de la multa, el artículo 109 establece que la víctima tiene derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del acoso o violencia laboral.

Legislación ecuatoriana

El Estado ecuatoriano es soberano por lo que tiene su propia forma de gobierno y emite la normativa que rige el comportamiento de sus ciudadanos. La Constitución es la norma suprema del Estado, por lo que recoge derechos fundamentales que deben ser respetados en el resto de la normativa ecuatoriana. La Constitución de la República del Ecuador (2008) recoge varias especificaciones relativas a los derechos laborales en general y de las mujeres en específico. Al respecto se debe mencionar el artículo 33, que refiere que el trabajo es un deber social y derecho económico. Es decir, el Estado debe garantizar a los sujetos económicamente activos, retribuciones justas, trabajo saludable.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) define los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo y, en su numeral 5, refiere que: “Todas las personas tienen el derecho de llevar a cabo su trabajo en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.162. De la lectura del mismo se puede entender como ambiente “adecuado y propicio”, uno



que esté libre del acoso, donde las personas puedan desempeñar sus funciones sin sufrir de estos males.

Con respecto a los derechos laborales de las mujeres, relativo también a la violencia y al acoso, la Constitución presenta el artículo 331, que manifiesta que se debe garantizar la igualdad de acceso al ámbito laboral de las mujeres, además se prohíbe toda forma de acoso o discriminación tanto directa como indirecta que afecte su ambiente tanto profesional como laboral.

Otro artículo que cabe mencionar en lo concerniente a los derechos laborales de la mujer es el 43 de la Carta Magna ecuatoriana(Asamblea Nacional Constituyente, 2008), que establece que “el Estado se encargará de asegurar los derechos de las mujeres durante el embarazo y la lactancia” (p.23). El derecho a no ser discriminada por esa razón en el ámbito laboral. O sea, lo anterior está encaminado a proteger a la mujer embarazada y que se ha convertido en madre recientemente, pues por este motivo no pocas mujeres han perdido su empleo o se han visto marginadas en su círculo laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior es posible afirmar que la vigente Constitución de la República del Ecuador (2008) mantiene una concordancia con los protocolos internacionales a los que se hizo referencia, ya que contempla el derecho al trabajo de forma general, así como los derechos relativos de la mujer en tal sentido. A partir de este análisis constitucional es importante referir el resto de los cuerpos normativos que tocan lo concerniente al ámbito laboral, pues esas leyes son las que implementan de manera efectiva lo que recoge la Constitución.

En primer lugar, se analizará el Código del Trabajo del Ecuador (2005) y que regula las relaciones de trabajo. Este Código, que tiene como principios básicos el derecho a la igualdad, equidad y la no discriminación en el mundo del trabajo, ha sufrido varias reformas, siendo la última de febrero de 2023. En él se expresan preceptos importantes, como es el caso del artículo



79 que recoge lo siguiente en cuanto a la igualdad de remuneración:

A igual trabajo se le debe otorgar una remuneración igual, sin discriminación basada en el nacimiento, la edad, el sexo, la etnia, el color de piel, el origen social, el idioma, la religión, la filiación política, la posición económica, la orientación sexual, el estado de salud, la discapacidad o cualquier otra diferencia. Sin embargo, la especialización y experiencia en la ejecución del trabajo se tomarán en cuenta para determinar la remuneración correspondiente. (p. 29)

El artículo antes mencionado refiere que no hay espacio para la discriminación por razón alguna, incluyendo las razones de género y que el salario que se perciba debe estar relacionado con la función que se ejerce y no con la persona, por lo que debe ser el mismo para todos. Cabe también destacar la inclusión en este Código, en el artículo 42, literal 34, de la obligación por parte del empleador de “contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras”.

Otro artículo del Código de Trabajo del Ecuador (2005) que es necesario mencionar es el número 173. El mismo recoge las causas por las que el trabajador puede concluir con el contrato y entre ellas aparece, en el inciso 1: “Por actos ofensivos graves cometidos por el empleador, sus familiares o representantes hacia el trabajador, su cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos, o trabajadoras”, por lo que el maltrato verbal es considerado como una forma de vulneración de derechos.

En el Código de Trabajo del Ecuador (2005), no existía ninguna referencia expresa a la violencia o acoso laboral, por lo que en el año 2017 se realizó una Reforma a la Ley donde se incluyó un artículo no numerado, después del artículo 46, en el que se define acoso laboral como un comportamiento atentatorio reiterado que se comete en el ambiente laboral y que afecta a un empleado o empleada, y que además amenaza o perjudica su situación laboral.

Como se puede apreciar esta definición tiene varios puntos en común con la brindada



por la OIT con relación al acoso laboral. En la misma se contempla tanto al lugar de trabajo como otros momentos de la relación laboral y no se limita a un sentido jerárquico, sino que se entiende que se puede producir también entre trabajadores que se encuentren al mismo nivel. La añadidura del literal m al artículo 44, que se refiere directamente a las prohibiciones del empleador, recoge específicamente: “La realización de actos de acoso laboral o la permisividad de los mismos, ya sea a través de acciones o por no tomar medidas al respecto” (Asamblea Nacional Ecuador, 2017). Este literal es de suma importancia pues implica que el empleador no solo no puede cometer ningún acto que sea una forma de acoso, sino que está en la obligación de velar porque los mismos no sean efectuados por otras personas, incluso por omisión o no intervención.

En el caso del artículo 173 del Código de Trabajo del Ecuador (2005), que fue analizado con anterioridad, se añade como causa de terminación del contrato laboral el ser víctima de acoso laboral y se agrega que se establecerá la correspondiente indemnización, incluso, teniendo en cuenta la gravedad del caso, se podrán solicitar por parte del empleador disculpas públicas.

Esta Ley y el código del trabajo para prevenir el acoso laboral no solo incluyeron la reforma al Código de Trabajo del Ecuador (2005), sino que también contempla modificaciones para la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010), que regula el funcionamiento de la administración. Esta ley, entre sus objetivos, en el artículo 2 menciona la sustentación del talento humano en las entidades del Estado bajo los principios de “igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”. En el mismo sentido se puede mencionar el artículo 5 sobre los requisitos para el ingreso al servicio público, que en su literal i) refiere a que las instituciones promuevan políticas de inclusión y atiendan a los grupos vulnerables en caso de exclusión, acoso o presentarse violación de derechos. Además, garantiza en el mismo artículo



“la igualdad de mujeres y hombres en los cargos de designación” (p. 7).

En relación a la protección contra el acoso laboral en el sector público, la Ley establece disposiciones relevantes. En primer lugar, el artículo 65 aborda el ingreso de las personas a un puesto público, estableciendo que dicho proceso debe llevarse a cabo bajo los principios de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Aunque la Ley no aborda específicamente el tema del acoso laboral, se hace una mención en el artículo 48, literal I, el cual se refiere a las causales de destitución de los servidores públicos. En este artículo se establece la prohibición de cometer actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier naturaleza hacia los funcionarios públicos o cualquier individuo en el desempeño de sus responsabilidades. Sin embargo, no se especifica quién o con qué elementos de prueba se deben comprobar dichos actos.

La otra mención al tema del acoso, explícita en dicha Ley, específicamente la décima novena, que trata sobre el acompañamiento psicológico que deben tener las víctimas de acoso o agresión a lo largo del proceso y hasta la resolución de este. Con respecto a la igualdad salarial, que como se ha visto anteriormente es una marca de discriminación por género, lo cual también puede ser considerada una forma de violencia laboral se debe resaltar el artículo 104, el mismo hace mención a que la remuneración será acorde o en base de los puestos, el fin es que se garantice el principio de la remuneración, valorando así la profesionalización, experiencia y capacitación de los individuos.

Precisamente, la escasez de referencias al acoso y la violencia laboral en general llevó a la necesidad de realizar modificaciones en la ley. Estas modificaciones se llevaron a cabo en el año 2017. Los cambios realizados incluyeron la adición de un artículo no numerado, posterior al artículo 24, en el cual se define el acoso laboral en los mismos términos que la modificación al Código de Trabajo del Ecuador (2005). Además, se insertó en el artículo 23, que trata sobre los



derechos irrenunciables de los servidores públicos, el literal r que establece el derecho de no ser sujeto de acoso laboral.

Otra modificación importante se realizó en el artículo 48, específicamente en el literal ñ, el cual trata sobre las causales de destitución de los servidores públicos. Esta modificación establece que, en caso de agresión y acoso, y si se demuestra una violación de los derechos humanos hacia algún servidor o servidora pública de la institución, será causal de destitución, incluso si el agresor tiene una jerarquía superior o es un subalterno. Estas modificaciones buscan fortalecer la protección de los servidores públicos contra el acoso laboral y garantizar que se tomen medidas adecuadas para prevenir y abordar estas situaciones en las instituciones del Estado.

Del análisis de estas dos leyes se desprenden conclusiones importantes, siendo lo primordial la definición exacta de lo que se entiende por acoso laboral en la normativa ecuatoriana. También es fundamental las nuevas obligaciones que contempla con respecto al tema del acoso para los empleadores, así como incluye derechos para los trabajadores víctimas de acoso laboral. No obstante, en esta Reforma quedan varios temas pendientes, como mecanismos efectivos de protección para los más vulnerables, incluyendo a las mujeres, lo concerniente a la definición exacta de las autoridades competentes para conocer los casos de acoso y violencia laboral, entre otros temas importantes.

En el propio año 2017 también fue emitida la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. La misma dispone que su ámbito de aplicación será tanto en el sector público como el privado. Definido en el artículo 1, es regular el acceso de los procesos para seleccionar el personal en igualdad de condiciones, además, garantizar la igualdad y prevenir riesgos psicosociales mediante la aplicación de estrategias. Esta normativa define el concepto de discriminación como:



Cualquier forma de discriminación, exclusión o preferencia hacia una persona basada en su identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, condición de vivir con VIH/SIDA, etnia, enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, historial judicial, estereotipos estéticos, embarazo, lactancia o cualquier otro factor que afecte el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, tanto en los procesos de selección como durante la relación laboral. (p. 3)

El artículo 5 prohíbe que se requieran ciertos documentos o información durante el proceso de selección de personal. Estos incluyen pruebas y/o resultados de exámenes de embarazo o de VIH/SIDA, información sobre la situación civil, fotografías en la hoja de vida, información sobre el pasado judicial y datos relacionados con la edad de las personas. Además, no se puede prohibir el uso de vestimentas que hagan referencia a la etnia o identidad de género. También está prohibido solicitar el contrato de pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.

La normativa de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (Asamblea Nacional, 2010) y el Código de Trabajo del Ecuador (Asamblea Nacional, 2005), en relación con la violencia y acoso laboral en la mujer establecen medidas para prevenir y sancionar estas conductas en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo ha emitido un acuerdo ministerial con el fin de establecer un protocolo para prevenir y abordar casos de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia en el entorno laboral. Es relevante señalar que la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) establece que los trabajadores del sector público están sujetos al Código de Trabajo, por lo que las disposiciones relacionadas con el acoso laboral también son aplicables a este sector.

Entre las normativas con que cuenta el Ecuador y que ampara el acoso laboral en las



instituciones del estado, se tiene la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 331, asegura la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, garantizando su acceso al empleo. Además, prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de cualquier tipo hacia las mujeres. El Código de Trabajo del Ecuador (Asamblea Nacional, 2005) tiene como objetivo prevenir el acoso laboral, amplía las disposiciones relacionadas con el acoso laboral y establece medidas para su prevención y sanción.

La Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010) establece una definición del acoso laboral como cualquier conducta que afecte la dignidad de una persona de manera repetitiva, y establece medidas para prevenir y sancionar este tipo de comportamiento.

El artículo 10 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Asamblea Nacional, 2018) establece diferentes formas de violencia, incluyendo la violencia psicológica, donde se incluye el "acoso u hostigamiento". El ente rector del trabajo para la implementación de esta Ley está en la obligación de velar por la implementación de todos los mecanismos que impidan la ocurrencia de violencia en el ámbito laboral. Para ello debe diseñar políticas públicas de trabajo; debe elaborar normativa destinada a sancionar, de forma administrativa, a aquellos que sean culpables de cometer violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo; tomar las medidas que considere necesarias para evitar la discriminación, en cualquier sentido, de la mujer en el trabajo; y elaborar y aplicar protocolos en aras de que las denuncias de violencia y acoso laboral y sexual, en el ámbito del trabajo sean efectuadas, entre otros aspectos fundamentales.

La violencia contra las mujeres es un problema grave que afecta a nivel mundial y se manifiesta en diferentes formas. A continuación, se identifica los tipos de violencia hacia las mujeres, destacando el enfoque de garantía constitucional como un sector vulnerable:

- **Violencia física:** Es cualquier acto que cause daño físico o lesiones a una mujer.



Esto puede incluir golpes, empujones, estrangulamiento, mutilación genital femenina, entre otros.

- **Violencia sexual:** Se refiere a cualquier forma de agresión o abuso sexual hacia una mujer sin su consentimiento. Esto puede incluir violación, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, entre otros.
- **Violencia psicológica:** Es cualquier forma de maltrato emocional o psicológico que cause daño a la salud mental y emocional de una mujer. Esto puede incluir humillaciones, insultos, amenazas, control excesivo, manipulación, entre otros.
- **Violencia económica:** Se refiere a la privación o control de los recursos económicos de una mujer, limitando su independencia financiera. Esto puede incluir la negación de acceso a los ingresos, la prohibición de trabajar, el control abusivo de las finanzas, entre otros.

El enfoque de garantía constitucional reconoce a las mujeres como un sector vulnerable y establece la obligación de proteger sus derechos. En muchos países, las constituciones incluyen disposiciones específicas que garantizan la igualdad de género y protegen a las mujeres contra cualquier forma de violencia. Por ejemplo, en Ecuador, la Constitución establece en su artículo 11 que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, y prohíbe cualquier forma de discriminación. Además, el artículo 66 reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, estableciendo la obligación del Estado de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Es fundamental que se implementen políticas y medidas concretas para garantizar la protección de los derechos de las mujeres y prevenir la violencia en todas sus formas. Esto implica promover la educación, concienciación, sensibilización y el fortalecimiento de mecanismos legales y de apoyo para brindar seguridad y justicia a las mujeres. En el ámbito de



la prevención, especialmente para los funcionarios públicos, la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018) contempla la implementación de un "Programa Nacional". Esta disposición se encuentra en el artículo 41, inciso 4 de la mencionada Ley, aprobada en el año 2018.

Esta Ley refuerza el cuerpo normativo vigente que de una u otra forma trata el tema del acoso y la violencia hacia la mujer, ya sea en instituciones públicas como privadas, pues excepto la LOSEP todos los demás instrumentos legales analizados aplican para ambos ámbitos. Mediante la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018) se agregan consideraciones de peso en lo relativo a la definición de la violencia en el mundo laboral y se incluyen como formas de violencia el intercambio de favores sexuales por lograr la contratación o mantener el puesto, así como la remuneración desigual por razones de género o el no otorgar el crédito a las mujeres por la labor que desempeñan. También contempla la futura elaboración de políticas para evitar que, por acoso o violencia, las mujeres abandonen sus trabajos, situación esta que se repite en muchas ocasiones porque las mismas no encuentran forma de contrarrestar la situación de violencia a la que se ven sometidas laboralmente.

El Acuerdo Ministerial No MDT 2020-244 determina un protocolo de atención y prevención de casos de discriminación, violencia contra la mujer y acoso laboral. Siendo las principales instituciones responsables el Ministerio de Trabajo y las Unidades de Talento Humano. El acuerdo identifica que son quienes deben actuar de forma inmediata para resguardar a la víctima. A pesar de que el acuerdo desarrolla un avance respecto al actuar, según Harris y Vilca (2022) identifican que no se observa ningún artículo que cautele los derechos de la víctima, debido a que, no describen las acciones a tomar de las instituciones encargadas en cada caso particular, es decir, en cada tipo de violencia. Es decir, el Acuerdo Ministerial No MDT 2020-244 permite tanto al Ministerio de Trabajo como a la Unidad de Talento Humano



intervenir de manera inmediata, pero sin dar atención y valoración física, psicológica, sexual. Es decir, se encadena en un proceso burocrático.

La Corte Constitucional del Ecuador ha desempeñado un papel importante en la lucha contra la violencia de género y en la defensa de los derechos humanos de las mujeres en el país. La Corte destacó la importancia de proteger a las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en las instituciones públicas. Al resolver el dictamen de constitucionalidad del Convenio, la Corte señaló que dicho convenio fortalece las obligaciones estatales y los derechos laborales contemplados en la Constitución.

En relación con las medidas legislativas, la Corte Constitucional afirmó que estas están dirigidas a proteger el derecho al trabajo en condiciones adecuadas y en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Además, establece un marco de protección para prevenir la violencia y el acoso hacia las mujeres en el ámbito laboral. En consecuencia, la Corte declaró la constitucionalidad de las disposiciones contenidas en el Convenio. Estas decisiones y pronunciamientos de la Corte Constitucional reflejan su compromiso en la protección de los derechos laborales de las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador.

Conclusiones

1. Después del análisis efectuado se puede mencionar que en Ecuador existen numerosos mecanismos legales creados para la protección de la mujer contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Los mismos están en concordancia con los tratados internacionales de los cuales Ecuador es firmante. Estas normativas no han impedido a cabalidad que se presenten dificultades de varias clases, pues todavía persiste en muchas mujeres el temor a perder el empleo al formular la denuncia y persiste la falta de confianza en el sistema de justicia.
2. En cuanto al orden probatorio, por la propia naturaleza de muchos de los tipos de violencia y acoso contra la mujer en el ámbito laboral, se mantiene la dificultad para presentar



las pruebas pues hay algunas manifestaciones que pueden constituir violencia o acoso contra la mujer en el ámbito laboral, pero en la práctica son muy difíciles de demostrar.

3. Teniendo en cuenta que la violencia y el acoso contra la mujer en el ámbito laboral no es un problema nuevo, sino que responde a patrones sociales y culturales establecidos en una sociedad en la que todavía prima el patriarcado, las leyes deberían enfocarse más en el sentido de la educación y las acciones preventivas que deberían llevarse a cabo para modificar esos patrones de conducta. Por lo tanto, es fundamental abordar y prevenir el acoso laboral para garantizar una sociedad en la que todos puedan disfrutar de estos derechos fundamentales.

4. Respecto al protocolo implementado se puede decir que el proceso de denuncia en el sector público se da a partir de la denuncia, análisis inicial, intervención, seguimiento y control. En cambio, en el sector privado su protocolo empieza desde la intervención y luego el seguimiento y control. Es decir, se puede identificar que la diferencia es sustancial y que puede afectar la aplicación y juzgamiento del mismo.

Referencias Bibliográficas

Acosta, E. (2022). En Ecuador se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral:

¿qué es? y ¿cómo denunciarlo? *Metro*. <https://n9.cl/z3c8j>

Asamblea Constituyente de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.

https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso*.



Suplemento del Registro Oficial No.116:

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2018, 5 de febrero). *Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*. Registro Oficial Suplemento 175.

https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Resolución 34/180 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW).

https://repositorio.consejodecomunicacion.gob.ec/bitstream/CONSEJO_REP/264/1/cedaw.pdf

Asamblea Nacional. (2018). Ley Orgánica para la Erradicación de la violencia contra las mujeres.- Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018.

https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Asamblea Nacional. (2010). Ley orgánica de servicio público. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial suplemento 167 de 16 de diciembre 2005. Última modificación: 19-may.-2017. <https://elyex.com/codigo-de->



[trabajo- ecuador-pdf-descargar-3/](#)

Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(17), 3-20.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=es#aff01

Harris, O., & Vilca, J. (2022). *Análisis jurídico del acuerdo ministerial No MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y /o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Pontificia Universidad

Católica del Ecuador.

<https://dspace.pucesi.edu.ec/bitstream/11010/764/1/TESIS%20JAZMIN%20VILCA.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y violencia de género contra las mujeres - ENVIGMU*.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf

Ministerio de Trabajo de la República de Ecuador. (2021). *Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de Trabajo*. República del Ecuador. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo_v3.pdf

Ministerio de Trabajo de la República de Ecuador. (2017, 16 de junio). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82*. Registro Oficial 16. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>



Ministerio del Trabajo Ecuador. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro.MDT- 2020 – 244.*

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/a.-244-ACOSO.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo:*

Guía sobre el Convenio número 190 y sobre la Recomendación núm.206.

<https://www.ilo.org/es/publications/la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo-guia-sobre-el-convenio-num>

Organización Mundial de la Salud. (2003). Informe Mundial sobre la violencia y Salud.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/67411/jsessionid=8C457829F7AB9D3F98CC1FC60D181DD7?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud. (20022). Violencia contra la mujer.

<https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

