PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ECONOMÍA

Disertación previa a la obtención del título de Economista

La violencia hacia la mujer y sus repercusiones en el ámbito laboral en el Ecuador en el año 2019

Jennifer Gissella García Salazar

jggarciass@puce.edu.ec

Director: Pablo Samaniego

psamaniego038@puce.edu.ec

Quito, 2022

Agradecimientos

A mis padres Segundo García Guevara y Clara Salazar Verdezoto y a mi hermano Francisco García Salazar por el constante e incondicional apoyo brindado a lo largo de mis estudios académicos.

A mi director de tesis Pablo Samaniego por haberme guiado durante la elaboración de este trabajo de titulación con sus comentarios y sugerencias.

Índice

Resumen 1

Introducción 2

Marco Teórico 6

Metodología 13

Capítulo 1. Políticas públicas aplicadas durante el período 2008-2019, para la prevención y disminución de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral 16

Capítulo 2. Distribución de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador en términos geográficos, por grupo étnico, estado civil, edad y nivel educativo 29

Capítulo 3. Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral en la participación y desarrollo de la mujer ecuatoriana dentro del Enfoque de las Capacidades. 45

Conclusiones 53

Recomendaciones 56

Referencias Bibliográficas: 57

Resumen

Uno de los problemas de mayor incidencia que sufren las mujeres es la violencia, la que se ha constituido como un tema relevante debido a que ha venido creciendo durante varios años, y tomando diversas formas en distintos ámbitos o sectores. Es por ello que, la presente investigación pretende identificar el efecto de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador en el año 2019. Para lo cual, realiza una descripción de la violencia contra la mujer en el mercado laboral y cómo esta afecta su desarrollo y participación dentro de la sociedad. La metodología que se utiliza es tanto cualitativa como cuantitativa. En el aspecto cualitativo se realiza una revisión bibliográfica para hacer un recuento histórico de las políticas públicas empleadas por los gobiernos en el Ecuador, para combatir de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral. Mientras que, en el ámbito cuantitativo, se revisa y procesa, con estadística descriptiva, los datos recogidos por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las mujeres (ENVIGMU) del año 2019, publicada por el INEC. Por último, se aborda las consecuencias de la violencia en el ámbito laboral desde el enfoque de las capacidades establecido por Amartya Sen y Martha Nussbaum.

Palabras claves: violencia, mujer, trabajo, capacidades, políticas públicas.

Abstract

One of the problems with the highest incidence suffered by women is violence, which has become a relevant issue because it has been growing for several years, and taking various forms in different areas or sectors. That is why, this research aims to identify the effect of violence in the workplace against women in Ecuador in 2019. For which, it makes a description of violence against women in the labor market and how it is affects their development and participation in society. The methodology used is both qualitative and quantitative. In the qualitative aspect, a bibliographic review is carried out to make a historical account of the public policies used by governments in Ecuador, to combat violence against women in the workplace. While, in the quantitative field, the data collected by the National Survey on Family Relations and Gender Violence against Women (ENVIGMU) of the year 2019, published by the INEC, is reviewed and processed with descriptive statistics. Finally, the consequences of violence in the workplace are addressed from the capabilities approach established by Amartya Sen and Martha Nussbaum.

Keywords: violence, woman, job, capabilities, public politics.

Introducción

La violencia de género contra la mujer no solo se ha convertido en un problema social (Corsi, 2010), sino también de salud pública a nivel mundial. Es así que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha estimado que una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual de pareja o por terceros en algún momento de su vida (OMS, 2005). La violencia a la que se enfrenta las mujeres ha impedido y disminuido su desarrollo y participación en el desarrollo social, económico y político, en los ámbitos público y privado (León, 1995). Un ejemplo de aquello es la segregación en el mercado laboral que ha estado presente en todo el mundo y que se derivan en una serie de efectos negativos como la desigualdad de ingresos, pobreza, mortalidad, etc. (Anker, 1997). Para la OMS, la violencia contra la mujer representa costos sociales y económicos altos, porque las víctimas se ven aisladas e incapacitadas para trabajar, participar de actividades, cuidar de sí mismas y de sus hijos o hijas (OMS, 2013).

En este contexto, el problema de la violencia hacia la mujer vista como problema de salud pública, social, de desarrollo humano y de derechos, se ha convertido en una prioridad dentro de las políticas gubernamentales de los países, debido a que muchas mujeres víctimas de violencia no cuentan con el apoyo en diversas funciones (Gough, 2007) como, el intento de acceder al mercado laboral y recibir un adecuado nivel de salario, ya que muchas veces su trabajo no es reconocido, pues no cuenta con los mismos derechos y libertades que los hombres y esto implica un costo tanto emocional como económico al tener menos oportunidades (Nussbaum M. C., 2000).

Es así que, el presente trabajo de investigación pretende centrarse en los efectos que ha generado la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, debido a que es un tema reciente y no hay suficiente información al respecto. En este sentido, es necesario definir a la violencia en el ámbito laboral, así, en el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), se señala que:

> Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (p 13).

Ahora bien, la violencia en el ámbito laboral, posee un carácter multidimensional, transversal y multicausal (Toro & Gómez-Rubio, 2016) y sus implicaciones suelen pasar desapercibidas. Lo que puede llevar a una disminución de la productividad, de la competitividad y el desarrollo laboral en general (Cruz & Klinger, 2011). Esta forma de violencia afecta más a las mujeres, provocando varias consecuencias negativas en su salud mental y física, deteriora su seguridad, confianza, dignidad, libertad y autonomía (Artigas, 2007; Cruz & Klinger, 2011). Ante estos hechos, es necesario hacer frente a este problema por medio de un análisis que integren a las problemáticas que viven las mujeres en el ámbito laboral como la distribución del ingreso, la calidad de vida y las oportunidades de trabajo.

Tomando en cuenta lo mencionado, la perspectiva con la que será estudiada la violencia en el lugar de trabajo será el enfoque de las capacidades. Entonces, desde el punto de vista de Amartya Sen, este enfoque, que tiene por objetivo saber de qué son capaces de hacer o ser las personas, ha puesto en debate la visión sobre las capacidades y sobre el análisis de los problemas, que se derivan y afectan al bienestar humano, como la pobreza, educación, calidad de vida, las desigualdades, la salud y la injusticia social, que llevan a limitar a los individuos el ser partícipes libres de la sociedad (Angarita, 2014). De igual importancia, el estudio de Martha Nussbaum, ligado al enfoque de Sen, centra su análisis en diez capacidades centrales que cada individuo debe tener y que son clave para un adecuado desarrollo humano, por ejemplo, la vida, la salud, integridad corporal, emociones, política, etc. (Nussbaum M.

C., 2000). Así también, estos autores analizan los temas de participación de las mujeres frente a los problemas de género en la medición del bienestar y la calidad de vida (Osorio, 2016).

En los últimos años, el tema de la violencia contra la mujer ha sido estudiado en diferentes investigaciones, como la CEPAL (2010), que realizó un análisis sobre la violencia de género hacia la mujer, el cual llegó a determinar ciertos parámetros sobre esta dinámica de violencia (Hurtado & Fríes, 2010), los mismos que serán presentados en el Marco Teórico.

Así mismo, en cuanto a la violencia en el lugar de trabajo, se encuentra la investigación realizada por el Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2018), en la cual se concluye que la violencia en el trabajo afecta a las mujeres en su autonomía personal y económica, ya que algunas se ven obligadas a renunciar, cambiar su jornada laboral o pueden ser despedidas tras denunciar la violencia sufrida. Por otro lado, la investigación de (Acevedo, Biaggi, & Borges, 2009) identifica que las agresiones dentro del espacio de trabajo son causadas tanto por superiores como por los compañeros de trabajo. También señala que esta forma de violencia afecta la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres.

Las repercusiones de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral no han sido planteadas y descritas tal y como se propone en el presente plan de disertación. En este sentido, la investigación tiene como propósito identificar el efecto de la violencia en el ámbito laboral hacia la mujer en el Ecuador, a través de una revisión histórica del papel del gobierno ante esta problemática, en términos de políticas públicas, debido a que, según datos del INEC en la Primera Encuesta de Violencia de Género realizada en 2011, una de cada seis mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a nivel nacional (INEC, 2012). Con ello, conocer y describir cómo está distribuida la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en términos geográficos, grupo étnico y nivel educativo, para así identificar las incidencias negativas que esta modalidad de violencia provoca en las mujeres, como, por ejemplo, que impide su desempeño productivo y la satisfacción de sus necesidades. Con este análisis se puede generar una descripción de la situación en el año 2019, que puede servir para proyectarse al futuro y observar cuánto se ha logrado, qué se ha perdido y qué se puede mantener.

Esta investigación contribuirá a la academia con datos y cifras relacionadas a la violencia contra la mujer en el campo laboral y con información de cuáles son las consecuencias negativas en base al enfoque de las capacidades. Con esto, se tendrá un contexto amplio sobre la problemática de la violencia, que ha llevado a las mujeres a ser limitadas en el desarrollo de sus habilidades, provocando un déficit en el bienestar de las mismas y, por otro lado, conocer cómo el gobierno ha reaccionado y qué programas ha implementado para reducir esta brecha.

Marco Teórico

La presente investigación tiene como objetivo identificar el efecto de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador en el año 2019. Por tanto, este marco teórico se enfocará en proveer un análisis de los factores y conceptos principales del tema de investigación para luego centrarse en el problema de estudio. En este sentido, se realizará una descripción de la violencia contra la mujer en el mercado laboral y cómo esta afecta su desarrollo y participación dentro de la sociedad. Luego, se detallará el enfoque de las capacidades en las mujeres, el cual será la base de esta investigación. Finalmente, se examinará cómo la violencia dentro del ámbito laboral implica costos económicos y cómo ha afectado en el desempeño productivo de la mujer. Así mismo, se realizará un recorrido histórico del trabajo que han generado los gobiernos en términos de políticas públicas y de creación de programas de prevención contra la violencia hacia la mujer.

Uno de los problemas de mayor incidencia que sufren las mujeres es la violencia, la que se ha constituido como un tema relevante debido a que ha venido creciendo durante varios años, así mismo, han aparecido nuevas formas de violencia en diversos sectores, afectando la seguridad de los ciudadanos, que conlleva a instituciones y organismos a discutir esta problemática en que las mujeres son las más afectadas (Carrión, 2003). Así mismo, la violencia, desde lo tradicional cultural y la época moderna, es vista con el acto que no solo tiene relación con la violación de derechos humanos sino también como problema social y de salud pública (De las Casas A, 2019).

La violencia es un fenómeno que ha trascendido a lo largo de la historia evolutiva del hombre, por ende, su definición está sometida a constantes revisiones, ya que es compleja, multidimensional y multicausal (Comisión de Seguridad de Centroamérica, 2014). En la literatura se encuentra el desarrollo de este concepto, de manera que, Aróstegui en 1994, la define como aquella manera de resolver alguna situación, por medios no consensuados, lo que genera una acción de imposición, en la que puede o no existir fuerza física. Por otro lado, John Keane (2000), indica que la violencia es la alteración física en el cuerpo de una persona o grupo por parte de un tercero sin previo consentimiento, que puede ir desde un rasguño,

contusión, huesos rotos e incluso llegar a la muerte, etc. Recientemente, la palabra violencia se ha ganado un significado emocional negativo, como lo señala Poggi (2019), debido a que transmite de manera instantánea un juicio de valor negativo sobre lo que se entiende como violento. Esta idea se apoya en la tesis de que no hay actos internamente violentos, ya que estos van a depender de lo cultural, social y legal basados en el poder de los diferentes grupos sociales y económicos imperantes sobre lo que es o no es violento.

La violencia contra la mujer se ha visto invisibilizada a causa de la noción de familia y a la creencia de considerarlo como un problema privado. Jorge Corsi (2010) señala los espacios donde puede estar presente la violencia, y puede presentarse como violencia de género, doméstica, familiar e intrafamiliar y laboral, generando efectos negativos en la calidad de vida de las mujeres.

De acuerdo a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (1994) en el Artículo 1, define a la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". La violencia contra la mujer se determina como un problema global, estructural e histórico debido a que se considera que la mujer es inferior a lo masculino (Gonzáles, 2017). Además, es la mayor violación de derechos humanos que no distingue raza, cultura, edad y posición económica (Solís-Beltrán, Fernández-Ronquillo, Solís-Granda, & Terán-Puente, 2018).

Distintos son los espacios donde las mujeres pueden percibir algún tipo de violencia ya sea sexual, psicológica y física. Estos ámbitos pueden ser educativo, hogar y laboral. El ámbito que se pretende estudiar en el presente trabajo de investigación es la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo que se según la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Ecuador – 2018, la comprende como:

> el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (Art 12.)

En este contexto, hoy en día ha incrementado la atención al fenómeno del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, debido a las crecientes tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el perfeccionamiento de las disposiciones legales y reglamentarias. Por ejemplo, en Europa, varias encuestas han revelado grandes tasas de acoso sexual en el trabajo, es así que el 40% y el 50% de las mujeres de la Unión Europea señalan haber sufrido alguna forma de acoso sexual o comportamiento sexual no deseado. Por otro lado, en países de Asia y el Pacífico, el 30% y el 40% de las trabajadoras mencionan haber sufrido alguna forma de acoso, ya sea verbal, físico o sexual (ONU, 2006).

Ahora bien, las investigaciones que hablan sobre la violencia en el trabajo refieren que esta violencia forma parte de la vida cotidiana de las organizaciones y que el acoso posiblemente es una característica inherente a las relaciones sociales (Toro & Gómez-Rubio, 2016). Por otro lado, las mujeres que sufren esta violencia se resisten a renunciar por miedo a perder el trabajo y por la magnificación del estigma que la violación genera (Miranda, 2020).

Es así que, el enfoque de capacidades con el que se pretende abordar este tema de violencia, constituye un conjunto de ideas sobre la justicia social establecido por Amartya Sen en 1999 y Martha Nussbaum en 2001 (Pyles & Banerjee, 2010). Estos autores se centran en las capacidades que el ser humano puede ser capaz de ser o de hacer (Sen, 1999) y cómo estás influyen en la calidad de vida, igualdad, desigualdad social, etc. (Nussbaum M. C.,

2000). De igual manera, este enfoque se direcciona a la participación de las personas, poniendo énfasis en las mujeres porque las desigualdades de género recaen en el bienestar social y el desempeño productivo (Osorio, 2016).

Por otro lado, es importante mencionar que este enfoque propone que es responsabilidad del gobierno crear las condiciones sociales que permitan a las personas desarrollar sus capacidades (Pyles & Banerjee, 2010).

En ese sentido, Martha Nussbaum (2012), propone que las capacidades centrales que cada persona debe desarrollar son diez: vida, salud, integridad corporal, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, jugar y control sobre el entorno. Las mismas que son vulneradas a causa de la violencia, a la desigualdad, la violación de derechos, el acceso a la educación y al mercado laboral. Por ejemplo, en las mujeres, la violencia ejercida en el ámbito laboral limita su bienestar económico, impidiendo así su desarrollo y aquellas capacidades individuales, porque no logran tener los mismos derechos y libertades que los hombres. Sin embargo, las mujeres de manera colectiva tratan de mejorar su calidad de vida y empoderamiento dirigido a fortalecer esas capacidades (Forero, 2012).

La violencia contra la mujer implica altos costos económicos y sociales que no permiten un adecuado desarrollo económico, porque imposibilita que las víctimas de violencia desempeñen sus habilidades y ejerzan sus capacidades en el mercado laboral (Buvinic, 2008). Durante los últimos años, el tema de la violencia contra la mujer ha sido estudiado por algunas instituciones, por ejemplo, la CEPAL (2010), realizó un análisis sobre la violencia de género hacia la mujer, en donde se determina que este problema es uno de los obstáculos que se deben superar para mejorar la condición de vida de las mujeres en los países que presentan alta incidencia de violencia y así lograr un desarrollo con equidad (Hurtado & Fríes, 2010).

Por otro lado, Mancinas y Zúñiga (2009) evaluaron la incidencia de la violencia de la pareja en la productividad laboral de la mujer. Los investigadores tomaron una muestra de la

población del Municipio de Durango-México para determinar los tipos de violencia, así como variables que influían en el desarrollo productivo de la mujer en su puesto trabajo, como el ausentismo, salud, horas de trabajo, etc. Los resultados arrojaron que la violencia sexual y emocional afectaba el desempeño laboral de la mujer.

En lo referente a Ecuador, Mónica De las Casas (2019) analiza los costos de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral y su incidencia en la productividad con base a datos recopilados de medianas y grandes empresas ecuatorianas, llegando a determinar que aquella violencia genera ausentismo, pérdida de fuerza laboral y horas de trabajo, entre otras.

Además, se halla la investigación del Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2018), en la cual se concluye que la violencia en el trabajo afecta a las mujeres en su autonomía personal y económica, ya que algunas se ven obligadas a renunciar, cambiar su jornada laboral o pueden ser despedidas tras denunciar la violencia sufrida. Así también, establecen que esta problemática se apoya en estructuras culturales y sociales, que no tienen que ver solo en el ámbito privado sino en otros espacios.

Por otro lado, la investigación de Acevedo, Biaggi y Borges (2009) identifica que las agresiones dentro del espacio de trabajo son causadas tanto por superiores como por los compañeros de trabajo y las formas o expresiones de violencia más comunes son insultos, amenazas, despidos, castigos, agresión física, acoso sexual y hasta violación. También se señala que esta forma de violencia afecta la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres.

Otro estudio realizado por Undurraga y López (2018) indica que ante los tipos de violencia que pueden existir en el trabajo, las mujeres profesionales o con un alto nivel académico tienen una mayor disposición a defenderse y a tomar acciones frente a estos hechos que las mujeres que no cuentan un título universitario o un nivel bajo de educación convirtiéndose en un grupo vulnerable y propenso a recibir violencia. De la misma manera, Velásquez N. y Díaz C. (2020) en su estudio concluyen que la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral puede ser vista desde dos enfoques, el primero asociado al trato que recibe la

empleada por parte de sus jefes o sus compañeros de trabajo y segundo por la desigualdad laboral por el hecho de ser mujer.

Finalmente, es importante mencionar que la investigación de Oduro, Deree y Catanzarite (2015) se señala que en el Ecuador, una mujer que tiene una mayor participación en los ingresos de la pareja se relaciona con menores probabilidades de que sufra violencia física. Sin embargo, esto no es constante si la mujer posee más del 58 por ciento de los ingresos de la pareja. Así mismo, si las mujeres ganan más que sus parejas tienden a mostrar mayores probabilidades de sufrir violencia física y emocional, pero si el hombre es quien gana más, tiende a disminuir las probabilidades de que la mujer sufra violencia física.

Siguiendo esta línea de pensamiento, la violencia a la mujer, si bien ha implicado costos económicos incalculables, se ha visto afectado también en su desarrollo productivo y social, debido a que no cuentan con las mismas oportunidades de acceso al ámbito laboral por ser consideradas inferiores a los hombres (Gough, 2007). Por otro lado, también la violencia se presenta en los puestos de trabajo provocando que las mujeres no asistan y tengan la necesidad de conseguir otro empleo (Olaiz, Del Río, Híjar, & Chehaibar, 2004). Esto se ve reforzado, debido a que también reciben violencia en su hogar provocando que sus ingresos se vean reducidos, ya que, no cumplen con las horas de trabajo, aumentando el ausentismo laboral y la probabilidad que ser despedidas o el abandono de sus empleos (Díaz & Miranda, 2010). A pesar de esto, la mujer ha tratado de salir adelante fortaleciendo sus capacidades, alejándose de la violencia que recibe e introduciéndose como sea en el mercado laboral, con el fin de que su participación garantice la igualdad, el mejoramiento de la calidad de vida y de oportunidades, y con ello reducir la violencia.

Del mismo modo, la violencia se expresa en la brecha salarial entre hombres y mujeres a pesar de ubicarse en los mismos puestos de trabajo, es por ello que tratan de compararse con individuos del mismo sexo y no mostrar desigualdades entre estos dos grupos (Sánchez, et al., 2019). Sin embargo, esta investigación no tratará la diferencia salarial como un efecto de la violencia hacia las mujeres dentro del ámbito laboral.

De acuerdo a estos eventos, las empresas y el Estado deben intervenir en la prevención de la violencia hacia las mujeres mediante iniciativas de protección y lucha con este problema (De las Casas A, 2019), como lo es la creación de políticas y programas en busca de prevenir y tratar la violencia contra la mujer (OMS, 2005). Por ejemplo, la CEPAL y otras instituciones han sugerido como necesario identificar los objetivos y herramientas que den respuesta a esta problemática que afectan a muchos países en el mundo (Hurtado & Fríes, 2010).

Así también, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres-ONU Mujeres, han publicado un informe sobre políticas y/o planes de acción dirigidos a la eliminación y erradicación de la violencia contra las mujeres, luego de una evaluados realizada en 33 países de América Latina y el Caribe para el periodo 2013-2016. En el 2013, se encontró que las tres cuartas partes de los países han planificado políticas y leyes para discutir si son óptimas de realizar o no ante esta problemática, mientras que, en el 2016, se informó sobre las fases de evaluación y monitoreo de la aprobación y ejecución de políticas y planes en varios países de la región (México, Paraguay, Perú, Ecuador, etc.). Los tipos de planes, según el tipo de violencia que se plantearon para su análisis, fueron de acción nacional específicos sobre violencia en general, violencia doméstica, violencia de género, violencia en el ámbito laboral, entre otros (Essayag, 2016).

En el Ecuador, mediante el Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género contra Mujeres, Niñez y Adolescencia vigente desde el 2008, y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM) publicada en 2018, se han ejecutado importantes procesos y esfuerzos en términos de capacitación, prevención, atención y sensibilización para hacer frente a la violencia (CEPAL, 2019). A pesar de ello, no es suficiente la existencia de normas y políticas de protección para prevenir la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, ya que es necesario que se dé seguimiento por parte de las autoridades encargadas al cumplimiento de los proyectos para que garanticen equidad e igualdad de oportunidades para las mujeres (Velázquez Narváez & Díaz Cabrera, 2020).

Metodología

La metodología que se utilizará para la presente investigación será tanto cualitativa como cuantitativa. En el aspecto cualitativo se hará una revisión bibliográfica para hacer un recuento histórico de las políticas públicas empleadas por los gobiernos en el Ecuador, para combatir de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral.

Por otro lado, en el ámbito cuantitativo, se revisarán y procesarán, con estadística descriptiva, los datos recogidos por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las mujeres (ENVIGMU) del año 2019, publicada por el INEC, con el propósito de estimar el porcentaje de mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral. También, se obtendrá datos que permitan determinar y examinar las distribuciones sobre características de la mujer violentada en términos demográficos, etnicidad y nivel educativo.

Sin embargo, por la forma en que está estructurada dicha encuesta y los formularios para recopilar la información, si bien se recogen datos sobre las características del hogar y los tipos de violencia que las mujeres sufren en los ámbitos públicos y privados, la base de datos disponible no incluye dichas características del hogar y el lugar de trabajo, aspectos importantes para el análisis de las determinantes de la violencia hacia las mujeres. Esto puede considerarse como una limitación para la presente investigación.

Es importante mencionar que la ENVIGMU 2019 utiliza el marco conceptual presente en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, por lo que se basa en la definición de violencia contra las mujeres establecida en esta ley, la cual es “cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado” (Art. 4, 2018, p 9).

Además, en este trabajo se empleará un modelo logit, cuya variable dependiente será binaria: mujeres violentadas o no, en el ámbito laboral. Con el objetivo de medir el efecto de

las variables explicativas seleccionadas como la edad, nivel educativo, etnia, área y estado civil, sobre la probabilidad de que la mujer sufra o no violencia en el mercado laboral. El modelo descrito matemáticamente es el siguiente:

$$ambito_laboral = \beta_1 edad + \beta_2 Etnia + \beta_3 EstCv + \beta_4 Neduc + \beta_5 area + \varepsilon$$

ambito_laboral: variable binaria igual a 1 si la mujer fue violentada en el ámbito laboral; e igual a cero en cualquier otro caso.

***βi*:** parámetros a estimar

***ε*:** Término de error

Variables	Descripción
Variable dependiente	
ambito_laboral	Variable binaria igual a 1 si la mujer fue violentada en el ámbito laboral; e igual a cero en cualquier otro caso.
Variables Independientes	
edad	De 15 a 17 años = 1; cero caso contrario, De 18 a 29 años = 1; cero caso contrario De 30 a 44 años = 1; cero caso contrario De 45 a 64 años = 1; cero caso contrario De 65 años o más = 1; cero caso contrario
Etnia	Indígena = 1; cero caso contrario, Afro ecuatoriana = 1; cero caso contrario Montubia = 1; cero caso contrario Mestiza = 1; cero caso contrario Otra = 1; cero caso contrario
EstCv	Casada o Unida = 1; cero caso contrario Separada, Divorciada o Viuda = 1; cero caso contrario Soltera = 1; cero caso contrario
Neduc	Ninguno o Centro de Alfabetización = 1; cero caso contrario Educación Básica = 1; cero caso contrario Educación Secundaria o Bachillerato = 1; cero caso contrario Educación Universitaria o Superior = 1; cero caso contrario
area	Variable dicotómica que toma el valor de 1 si es urbana y cero si es rural.
βi	Parámetro a estimar
ε	Término de error

Elaborado por: Jennifer García

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que los parámetros que se obtienen del modelo no corresponden al efecto marginal sobre la variable dependiente frente al cambio de una de las variables explicativas, por lo que, para la interpretación de los efectos marginales dentro de la regresión logística, se usará alguno de los siguientes métodos: Efecto Marginal en la media (MEM), Efecto marginal promedio (AME) o el Efecto marginal en valores representativos (MER).

Las metodologías utilizadas en distintos estudios referentes a la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral fueron en su mayoría cuantitativas, ya que utilizaron encuestas para obtener información y datos sobre la violencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en el estudio de Acevedo, Biaggi y Borges (2009) aplicaron una encuesta a una muestra de 73 trabajadoras para conocer las experiencias de ser víctimas o no de hostigamiento y acoso sexual laboral. Así también, Cruz y Casique (2019) exploran mediante una encuesta los tipos de violencia que perciben las mujeres dentro del trabajo (violencia física, sexual, emocional o psicológica), identificando quiénes son los ejecutores de la violencia, ya sea el jefe/a o compañero/as, así como los efectos derivados de la violencia como el bajo rendimiento y productividad laboral.

Por otro lado, esta investigación respecto a las incidencias de la violencia hacia la mujer en el mercado laboral en el desarrollo de las capacidades serán medidas gracias a la información de la ENVIGMU (2019), puesto que las preguntas que se plantean ahí ayudan a explorar cuantitativamente las consecuencias que limitan la participación y desarrollo de las capacidades a las mujeres en el ámbito laboral.

Capítulo 1. Políticas públicas aplicadas durante el período 2008-2019, para la prevención y disminución de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral.

Para describir las políticas públicas que ha ejecutado el Estado en la problemática de la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, se definirá la política pública como un medio por el cual las acciones de las autoridades darán soluciones a problemas socialmente específicos (Salazar, 2013). Según, Roth (2009) una política pública se refiere a la:

> "…existencia de un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática." (p 27).

Ahora bien, una vez definido el concepto de política pública, es necesario tomar en cuenta que su implementación es un paso importante, ya que se necesita de un marco normativo para su ejecución, dirección y administración. De esta manera, se podrá analizar si tuvo éxito o no, en qué medida se lograron los objetivos planteados en un principio y realizar un recuento de las consecuencias y los costos de las políticas. En base a esto, la autoridad a cargo debe establecer una fase evaluadora sobre las políticas públicas lo que permitirá mayor información sobre las consecuencias de sus decisiones y acciones (Roth, 2009).

En ese contexto, las autoridades encargadas de establecer políticas públicas en el Ecuador han desarrollado algunas para contrarrestar la problemática de violencia contra las mujeres. Es así que, desde principios de los 90s, se han venido creando leyes, programas y campañas dirigidas a prevenir la violencia hacia la mujer, que con el paso del tiempo ha tenido un mayor impacto gracias a los movimientos de mujeres y estadísticas sobre el número de mujeres agredidas en el país (Camacho, 2014).

En 1970, el Departamento de la Mujer creado por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, tenía la misión de mejorar la situación de las mujeres trabajadoras, sin embargo, dos

años después se disolvió. En 1984 se establece la Oficina Nacional de la Mujer como parte del Ministerio de Bienestar Social, con el objetivo de impulsar a las mujeres, a la comunidad indígena y minorías étnicas. Más adelante, en 1986 toma el nombre de Dirección Nacional de la Mujer, para desarrollar la igualdad de la mujer, pero en 1997 se convierte en el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), esto por Decreto Presidencial, cuyo propósito era fortalecer el enfoque de género (Villaquirán, 1996).

Por otro lado, en 1994 surgen las Comisarías de la Mujer y la Familia que son los primeros espacios para atender todo acto de violencia intrafamiliar. Estos organismos se instalan en varias provincias del país con el propósito de prevenir, sancionar y juzgar los actos de violencia por parte de la pareja o conviviente, que atenten contra los derechos de la mujer y miembros de su familia. Sin embargo, debido a no existir un marco legal que verifique y respalde la gestión de justicia, las primeras funciones eran limitadas (Corporación Utopía, 2000). Entonces, se promulgó en 1995, la Ley N° 103, Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, publicada en el Registro Oficial N° 839 el mismo año. Tenía el objetivo de proteger a las mujeres víctimas de violencia, por medio de la justicia, brindando orientación, apoyo legal, psicológico y social (Gobierno de la República del Ecuador, 1995). La ejecución de estas políticas, constituyó el cambio a la problemática social, que involucra la violencia contra la mujer, ya que, en el derogado Código de Procedimiento Penal, el Art. 45, impedía la denuncia de los actos violentos en el hogar a testigos o familiares con relación sanguínea (Código de Procedimiento Penal, 2000).

La figura del acoso sexual como delito en el Código Penal fue debatida en 1997 y tipificada en el Código Orgánico Integral Penal. Sin embargo, en 1998, mediante la Ley N° 105 se enmendó el Código Penal señalando el tipo de acoso sexual y definiéndolo en el Art. 511-A (OEA, 2012). Continuando con este recorrido, se encuentra que, en 2004, se publica el Reglamento a la Ley contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, cuya finalidad fue promover normas y procedimientos generales en pro de la protección de la integridad física, psíquica y la libertad sexual de la mujer y los miembros de la familia, por medio de la prevención y sanción de la violencia (Decreto Ejecutivo N° 1982, 2004).

En 2005 se presenta el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2005-2009, desarrollado por el Consejo Nacional de las Mujeres, cuya importancia radicó en permitir la

toma de decisiones políticas al más alto nivel del Estado para direccionar los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios a favor de las mujeres (Reyes Ávila & Rosero Garcés, 2005). Más tarde, en 2006, se convirtió por Decreto Ejecutivo 1207-A en Política Pública del Estado (Armas, 2008).

En cambio, en 2007, se elabora el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, fijando doce objetivos, el objetivo nueve que fomenta el acceso a la justicia, la política 9.5 plantea la disminución de la violencia de género y maltrato infantil. Las principales estrategias que se toman son diseñar e implementar campañas y programas educativos y de comunicación para atender, proteger y prevenir la violencia de género en sus diversas expresiones, creación de casas de refugio para mujeres violentadas, sensibilización de los sectores encargados de la erradicación de la violencia de género: Ministerios de Gobierno, Salud, Educación, Trabajo, Sistema de Administración de Justicia y Policía, entre otros. De igual importancia, la meta se dirige al propósito de la política en promover la reducción de la violencia hacia las mujeres, niñas, niños y adolescentes (SENPLADES, 2007). Por Decreto de ley N° 745, en 2008, se aprueba este Plan, dirigido por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), que se encargaría de dar seguimiento y evaluación de las políticas y cumplimiento de los objetivos y metas propuestas (Decreto Ejecutivo N° 745, 2008). Es necesario mencionar que este Plan fue rediseñado y definido posteriormente como el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 (SENPLADES, 2009).

Ahora bien, en septiembre de 2007, en el Registro Oficial N° 174, se expone mediante Decreto Ejecutivo N° 620, la política pública dirigida a la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres, para garantizar la integridad personal, psicológica, física y sexual, sin distinción de género, edad, etnia y condición social. Es así que, por medio del decreto, se elabora el "Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres", junto con la ayuda de instituciones como el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Interior y más organismos responsables para diseñar y ejecutar proyectos, programas y acciones orientados a la prevención, eliminación y sanción de la violencia (Decreto Ejecutivo N° 620, 2007). Los cuatro ejes estratégicos para el desarrollo de la Política de Estado fueron: Transformación de patrones socioculturales; Sistema de

Protección Integral; Sistema de Registro dirigido a los casos de violencia; y, Acceso a la justicia garantizando a las víctimas de violencia de género, gratuidad, rapidez e inmediación en las sanciones. Sin embargo, se planteó un quinto eje enfocado a la institucionalidad para consolidar y fortalecer el cumplimiento de las políticas (Camacho, 2014). Durante ese año, en las comisarías de la mujer y la familia y ministerios se reportaron varias denuncias en delitos sexuales, psicológicos y físicos en los ámbitos doméstico y laboral (Consejo de Protección de Derechos, 2008).

De acuerdo a los antecedentes mencionados anteriormente, durante la elaboración de la nueva Constitución de la República del Ecuador de 2008, varias organizaciones de mujeres propusieron un conjunto de planteamientos en torno a sus derechos frente a la Asamblea Constituyente. Los temas que abordaron fueron: Estado laico, derecho a la igualdad, derecho a decidir en el cuerpo, vida sexual y reproductiva, derecho a una vida libre de violencia, igualdad entre hombres y mujeres, erradicación del sexismo, machismo y prácticas discriminatorias, entre otros (Reimberto, 2008). Gracias al documento "Prioridades de las Mujeres", debatido en Montecristi, se incluyeron los principios, propuestas y temas a favor de los derechos de las mujeres garantizando la igualdad, una vida sin violencia ni discriminación en espacios público y privado (Jaramillo, 2008).

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), los artículos que hablan sobre la violencia son el Art. 19, que prohíbe el impulso o instigación de la violencia, discriminación, sexismo, etc., porque chocan contra los derechos humanos. Así mismo, los Art. 35 y 66 señalan que personas adultas, niñas, niños, adolescentes y esencialmente mujeres, tendrán atención prioritaria en situaciones de violencia, maltrato y desastres en los ámbitos público y privado. Es por ello que el Estado tomaría medidas para prevenir, eliminar y sancionar estos delitos. Además, el artículo que toma en cuenta la violencia contra la mujer en el ámbito laboral es el Art. 331, ya que indica que el Estado como autoridad responsable asegurará la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, instrucción laboral y profesional, etc., eliminando y prohibiendo desigualdades, discriminación, acoso o hechos de violencia que afecte a las mujeres en el lugar de trabajo (Constitución de la República del Ecuador , 2008). Se observa que aquí se empieza a hablar sobre la violencia en el ámbito laboral, sin embargo, no se lo discute con el rigor que necesita a pesar de tomar en cuenta

que la desigualdad de género y la violencia hacia las mujeres se ve reflejada en varias formas como la exclusión en labores por no considerarlas aptas o son relegadas a puestos inferiores, pese a contar con un nivel de instrucción adecuado (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018).

Por otro lado, la Red Nacional de Casas de Acogida constituidas a partir de 2008 hasta 2012, fue creada para generar espacios de diálogo, análisis e integración para garantizar la atención, protección y restitución de los derechos humanos de las mujeres víctimas de violencia (Casas de Acogidas del Ecuador, 2012).

En esa misma línea, en 2009, se promulga en el Registro Oficial N° 45 el Decreto Ejecutivo N° 60, en el que se adopta como política de Estado a nivel nacional el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural. El Plan se alinea al numeral 2 del Art. 11 de la Constitución de la República (2008), que indica que: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades", es decir, no se discriminará a nadie por la edad, sexo, género, etnia, religión, identidad cultural, lugar de nacimiento, entre otros motivos. Los ejes transversales que se discuten son el racismo, derechos humanos, pobreza, exclusión, multiculturalidad e intolerancia. Es así que los actores sociales principales que intervienen son afro ecuatorianos y afro ecuatorianas, nacionalidades, pueblos indígenas, montubios, gitanos, representantes de las diversidades sexuales, los refugiados y las mujeres. Este último actor social, toma mayor importancia debido a la problemática de la investigación, puesto que a pesar del trabajo del Estado por garantizar el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales que hacen frente a la discriminación por género, aún existen sectores de mujeres que no disfrutan de la igualdad plena y son discriminadas y violentadas en diferentes contextos de la vida social, política, económica y cultural (Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural, 2009).

Para 2010, como parte del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres (PNEVG), se lanza la Campaña "Reacciona Ecuador, el Machismo es Violencia" que fue creada en 2009; los organismos encargados de aplicarla fueron el Ministerio del Interior y la Comisión de Transición. En su primera fase, las herramientas educativas, medios masivos de comunicación, festivales, concursos, teatro-

debate, grafitis, entre otros, tuvieron éxito gracias a la difusión de mensajes a la sociedad para lidiar con los patrones socioculturales que implican la violencia contra las mujeres (CNIG, 2015). Sin embargo, en esta primera fase se da más importancia a la violencia en el ámbito intrafamiliar, dejando de lado más espacios que comprenden la violencia de género (Ayala, 2011).

En el 2011, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) realiza la primera "Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género" a 18.800 viviendas de todo el país, dirigida a mujeres de 15 años y más (INEC, 2012). El objetivo era establecer los alcances de la violencia de género en el Ecuador, de modo que en 2012 se determinó que seis de cada diez mujeres de distintas edades, estado civil, nivel económico, educación, etnia, etc., habían sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, ya sea física, psicológica, sexual o patrimonial en los ámbitos público o privado. Los resultados constituyeron importantes insumos para el Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género contra las mujeres, contando con información verificada para plantear, tomar decisiones y ejecutar programas y políticas encaminadas a prevenir, eliminar y sancionar esta situación que afecta los derechos humanos de las mujeres (Camacho, 2014). En Latinoamérica, Ecuador se convirtió en el segundo país en contar con una herramienta que recoge información enfocada a la violencia contra las mujeres (Casas de Acogidas del Ecuador, 2012).

En 2013, el Plan Nacional para el Buen Vivir, amplía su período de 2013 a 2017 y se enfoca en la prevención y erradicación de la violencia de género en todas sus formas, para lo cual se establecen doce lineamientos estratégicos, los mismos que responden al cumplimiento del objetivo 6, el cual se refiere a "Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos" (p. 199). Así mismo, en el marco del objetivo 9 referente a "Garantizar el trabajo digno en todas sus formas" (p. 273), se establece que es necesario desarrollar oportunidades de empleo, ya que, dentro del país, según los datos recogidos por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo realizada por el INEC en el 2012, el 47,3% de hombres se incorporan al mercado laboral, mientras que solo el 35,9% de mujeres lo hace. Es por eso que se busca elaborar una política

generadora de mecanismos de inserción laboral y así acortar las brechas entre estos dos grupos poblacionales (SENPLADES, 2013).

En diciembre de este mismo año, se desarrolla la Campaña "Cierra la llave de la Violencia contra las Mujeres" impulsado por el Comité Provincial de Mujeres de Tungurahua, con el objetivo de prevenir, disminuir y erradicar la violencia de género en la sociedad (Hernández, 2013). A esta campaña, se sumó la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS), la Secretaría de Inclusión Social del Municipio de Quito, la Fundación Museos de la Ciudad y la cooperación alemana a través de su Programa Regional "Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica" – ComVoMujer para sensibilizar a la ciudadanía de Quito en la violencia contra las mujeres y fomentar una cultura de paz (ComVoMujer, 2014). Así mismo, el Gobierno de Pichincha, a cargo de la Prefectura de Gustavo Baroja, se une a este esquema de trabajo con la meta de frenar la violencia y discriminación contra las mujeres por medio de una sensibilización a los hombres que aún no son conscientes de este problema (Gobierno de Pichincha, 2016).

En 2014, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) que se puso en marcha ese año sustituyendo al antiguo Código Penal, tipifica el femicidio como delito, siendo el primer cuerpo normativo en establecer este término. El Art. 141 lo define como "la persona que manifieste cualquier tipo de violencia e implique la muerte de una mujer por el mismo hecho de serlo o por su condición de género …" (COIP, 2014). Es por ello que, según la Fiscalía General del Estado, posterior a la tipificación, se está promoviendo investigaciones para comprobar que la muerte de la mujer sea por una relación de poder y no quede en la impunidad, además de no legitimar o replicar patrones socioculturales que oculten la violencia (Fiscalía General del Estado, 2019). Igualmente, en el COIP ya se tipifican las tres formas de violencia contra la mujer y miembros del hogar: física (Art. 156), psicológica (Art. 157) y sexual (Art. 158) (COIP, 2014). Además, se las puede sancionar con penas privativas de libertad ya sean de meses o años y dependerán de cada caso y de sus agravantes (FGE, 2015).

Durante ese año, distintas entidades como Consejo de la Judicatura, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, entre otros, pusieron en marcha en las

provincias de Azuay, Pichincha, Santo Domingo y Guayas, la Campaña "Ecuador actúa ya, Violencia de género, ni más" (Ministerio de Gobierno, 2014). Esta fue la segunda fase de la Campaña "Reacciona Ecuador, el Machismo es Violencia" lanzada en 2010. Los temas que se abordaron fueron la violencia física, psicológica y sexual que sufren las mujeres en el país, y el propósito de esta iniciativa fue evidenciar, sensibilizar e informar a la ciudadanía ecuatoriana sobre la violencia de género hacia niñas, niños y adolescentes. Así mismo, visibilizar los motivos y causas que la generan, y, a su vez, mostrar los cambios de comportamientos positivos que se pueden generar, para terminar con la violencia de género y compartir responsabilidades para su erradicación (Ministerio de Gobierno, 2014).

También se crea la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, promulgada en el Registro Oficial N° 283. De acuerdo al marco constitucional y normativo su aplicación es obligatoria. Las finalidades de los Consejos son cumplir la normativa vigente de la Constitución de la República 2008, además, intervenir en la elaboración, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para fomentar, proteger y asegurar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades. Según el Art. 6, los Consejos que forman parte son el de género, movilidad humana, intergeneracional, de discapacidades, de pueblos y nacionalidades (Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, 2014).

Además, se establece la Agenda Nacional de Mujeres y la Igualdad de Género (2014-2017), como instrumento técnico – político del Estado para reducir las brechas de género y desigualdades que afectan a mujeres (CNIG, 2015). Su objetivo principal fue efectivizar el cumplimiento de los derechos y la transversalización de la igualdad de género en el país, por medio de la vinculación de un mecanismo especializado con las entidades rectoras y ejecutoras de la institucionalidad pública, bajo un conjunto de políticas de igualdad, que guíen a la acción pública intersectorial, sectorial y territorial cuyo tiempo de ejecución y cumplimiento era de mediano plazo (CNIG, 2015).

A finales del 2014 y durante el 2015, se instaló la campaña "Infórmate, Habla, Actúa. Menos Violencia, más Ecuador", promovida desde el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, cuyo objetivo fue ofrecer herramientas para reconocer las diferentes

formas de violencia intrafamiliar y contra la mujer, denunciar y acceder a procesos legales de sanción y reparación (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2015).

Según el Informe de rendición de cuentas realizado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género de 2015, se puso énfasis en el tema de la violencia de género, para lo cual se definió un Plan de Acción para el período 2015-2017, el cual se incorporó en el documento de Actualización del Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género hacia niñez, adolescencia y mujeres, impulsado desde el Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos (MJDHC); así también, este Consejo ha participado en la conformación de mesas territoriales del Plan y en la construcción del protocolo de coordinación interinstitucional para la atención a víctimas de violencia (proyecto Eurosocial) (Quintana, 2015).

Por otro lado, este Consejo afirma haber implementado varias estrategias tendientes a la reactivación de la mesa de casos de femicidio para identificar nudos críticos en el acceso a la justicia de las víctimas y familiares. Así mismo, se habrían desarrollado algunas propuestas junto a la SENPLADES para la Incorporación de la Variable Violencia de Género en el ejercicio prospectivo Visión Ecuador 2035 (Quintana, 2015).

En el año 2016, se genera la Política Institucional de Igualdad de Género a cargo de la Defensoría del Pueblo con el objetivo general de "Consolidar el enfoque de igualdad de género en la gestión institucional de la Defensoría del Pueblo de Ecuador" (p. 21) y con dos objetivos específicos: "Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional" (p. 21) y "Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género" (p. 22). Para cada uno de estos objetivos se habrían definido líneas estratégicas para enfrentar de manera adecuada la problemática interna y externa identificada (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2016).

En 2017, durante el mes de junio, se publica por Acuerdo Ministerial N° 82, "la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral", con el fin de, que a las personas no se les discrimine y se les garantice igualdad de oportunidades sin distinción de género, edad, estado civil, nacionalidad, etnia, entre otros. Según la normativa se prohíbe minimizar las aptitudes y habilidades; causar hostigamiento e intimidación; discriminación en procesos de ascenso laboral; agresiones verbales y/o físicas referentes al

género, edad, etnia, orientación sexual, etc. (Art. 6). Además, las víctimas pueden denunciar en las respectivas inspectorías de trabajo para que evalúe e investigue y así proceder con la sanción correspondiente. Además, cada empresa e institución pública y privada, tiene el deber de ejecutar programas enfocados a prevenir riesgos psicosociales para promover la no discriminación y la igualdad de condiciones (Acuerdo Ministerial N° 82, 2017).

En octubre se expide en el Registro Oficial N° 116, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, puesto que, estos dos instrumentos son necesarios para regular los temas laborales en el sector público y privado, amparando los principios y normas que estipula la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, ya que se consideran los artículos 3, 11.2, 66, 230, 326, 329, 331 de la Constitución del Ecuador (2008), que señalan aspectos importantes como el derecho al trabajo, la no discriminación y una vida libre de violencia (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017).

Es importante mencionar que se realizaron cambios a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicados en 2010, añadiendo un artículo sin numeral referente a la definición de acoso laboral, luego del Art. 24. Así mismo, se modificaron literales de los Arts. 23 y 48 con términos o frases referentes al acoso laboral (LOSEP, 2010). Este mismo procedimiento se efectuó en el Código de Trabajo, es decir, después del artículo 46, se añadió la definición de acoso laboral. En el Art. 42, se agregó el numeral 36, indicando la implementación de programas de capacitación y políticas para reconocer y prevenir las distintas manifestaciones de acoso laboral. Por último, en los artículos 44, 46, 172, 173, 545 del mismo Código, se eliminaron, cambiaron y añadieron literales enfocados al acoso laboral (Código del Trabajo, 2005).

Finalmente, en el mes de noviembre de 2017, en la provincia del Guayas, se lanza la Campaña gubernamental “Guayas, Ni una más”, realizado por la conmemoración de la No Violencia de Género a cargo de la Gobernación del Guayas, bajo mensajes positivos para «No Quedarnos de Brazos Cruzados». Se realizó un evento informativo, cultural y artístico en el que intervinieron el Presidente de la República del Ecuador; la presidenta del Comité Toda Una Vida y la ministra de Justicia. Este proyecto estaba dentro del «Plan Toda Una

vida Sin Violencia» y, según los proponentes, buscaba generar estrategias para contrarrestar la violencia (Gobernación del Guayas, 2017).

Es importante mencionar que desde el establecimiento de los tres Planes Nacionales durante el periodo 2007 a 2017, las autoridades en sus informes señalan que la ejecución ha garantizado la igualdad de oportunidades y justicia social, sin embargo, la mayor parte de la población ecuatoriana continúa en condiciones vulnerables (SENPLADES, 2017). En el gobierno de Lenin Moreno se elabora el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida con un período de trabajo de 2017-2021 bajo tres ejes programáticos y nueve objetivos dirigidos a la sustentabilidad ambiental y el desarrollo territorial. El primer eje referente a "Derechos para todos durante toda la vida", tiene valor para el presente estudio, ya que menciona la discriminación y la violencia de género, la misma que se expresa de forma física, sexual, psicológica, patrimonial, entre otras, y se produce en un ámbito de relaciones de poder. En base a estos principios, el nuevo Plan establece la importancia de "fortalecer los marcos normativos para la prevención, atención, sanción y reparación de la violencia de género, además de combatir el femicidio con determinación" (p.51) (SENPLADES, 2017).

En 2018 se publica en el Registro Oficial Suplemento N° 175, la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, presentada por el Presidente de la República ante la Asamblea Nacional en 2017. El objetivo de la ley es establecer por medio de instrumentos públicos, acciones para la prevención y erradicación de toda manifestación de violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado en el Ecuador (LOIPEVM, 2018). Además, en la ley se definen los nuevos tipos de violencia y los tipificados en el Código Orgánico Integral Penal (2014): violencia física, sexual y psicológica; violencia económica y patrimonial; violencia simbólica; violencia política; violencia gineco-obstétrica (Art. 10). De igual modo, en el Art. 12 se expone los distintos ámbitos en los que puede ocurrir la violencia contra las mujeres: intrafamiliar o doméstico; educativo; laboral; deportivo, estatal e institucional; centros de privación de libertad; mediático y cibernético; espacio público o comunitario; centros e instituciones de salud; emergencias y situaciones humanitarias (LOIPEVM, 2018).

Según, el Decreto Ejecutivo N° 465 se propuso la elaboración del "Plan Toda una Vida", dirigida por la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, para implementar misiones

y programas encaminados a “modificar las condiciones estructurales de desigualdad y pobreza en el Ecuador y avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y solidaria, que reconozca a las personas como sujetos de derechos a lo largo de su vida” (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, 2018, pág. 8).

El Plan se desarrolla por medio de 7 Misiones, permitiendo avanzar en la consolidación de un piso de protección social, y su acción se orientan de la siguiente manera (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, 2018):

• El cuidado de la primera infancia (Misión Ternura)

• El fortalecimiento de condiciones de desarrollo para las y los jóvenes (Misión Impulso Joven)

• El acompañamiento a las personas adultas mayores (Misión Mis Mejores Años)

• La eliminación de barreras que enfrentan grupos poblacionales específicos que generan condiciones de desigualdad (Misión Mujer, Misión Casa para Todos, Misión Manuelas y Misión Menos Pobreza más Desarrollo)

Ahora bien, la Misión Mujer es la que interesa al presente estudio, ya que esta tuvo como objetivo enfrentar las principales problemáticas que atentan contra la autonomía integral de las mujeres, siendo la violencia por razones de género, el embarazo en niñas y adolescentes y la falta de acceso a recursos económicos, las problemáticas priorizadas, ya que tienen una gran afectación para el ejercicio de sus derechos. Esta misión, se fundamentaba en el reconocimiento de las mujeres, en todo el ciclo de vida como sujetos plenos de derechos (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida , 2018).

En 2019, el INEC realiza la segunda encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, con el fin de generar información para conocer de manera específica los actos de violencia por tipo y ámbito; esto no hubiera sido posible sin los resultados obtenidos en la primera encuesta ejecutada en 2011. Los cambios que se perciben en esta segunda encuesta son la inclusión de la violencia gineco-obstétrica y los diversos espacios en que puede presentarse la violencia que se definen en el artículo 12 de la LOIPEVCM (2018); también se agrega el periodo de medición, es decir, no solo a lo largo de la vida, sino también en los últimos doce meses. La encuesta fue realizada a 20.848

viviendas, teniendo como población objetivo a las mujeres de 15 años en adelante (INEC, 2019).

El Ministerio de Trabajo, emitió el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. El objetivo principal de este protocolo fue establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias para prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo, por medio de acciones que permitan la identificación e intervención de dichas conductas, y así agilitar procedimiento para presentar denuncias y, a su vez, crear condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado (Ministerio del Trabajo, 2020).

Como se puede observar, a lo largo de este recorrido histórico las autoridades han realizado diferentes propuestas a la hora de intervenir en el problema de la violencia hacia la mujer en los diversos ámbitos que suscita. Sin embargo, el espacio en el que más se han enfocado es el intrafamiliar; es a partir del 2017 que ya empieza a visibilizarse la violencia en el ámbito laboral y otros, como se observa finalmente en la encuesta del 2019, que ya recoge datos más específicos para tener una idea general sobre los niveles de violencia que viven las mujeres ecuatorianas.

Finalmente, parece ser que las propuestas planteadas no han sido eficaces para contrarrestar el tema de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, posiblemente debido a que no existe un seguimiento a los diferentes programas, misiones, protocolos, normativas, agendas nacionales, campañas, etc. Entonces, es preciso que las autoridades establezcan evaluaciones para evidenciar logros concretos y el cumplimiento de los objetivos dirigidos a la violencia en el ámbito laboral, porque es un tema que debe ser abordado en presencia o ausencia de normas, leyes y organismos, es decir, tiene importancia por sí mismo ya que es una problemática recurrente.

Capítulo 2. Distribución de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador en términos geográficos, por grupo étnico, estado civil, edad y nivel educativo

Una vez realizado el recorrido histórico referente a las políticas públicas que el gobierno del Ecuador ha implementado durante el período 2008-2019 para prevenir y disminuir la violencia contra la mujer y más en el ámbito que la presente investigación estudia, el laboral.

En este capítulo, por medio de la metodología prevista, se revisa y procesa con estadística descriptiva, los datos recogidos por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU) realizada por el INEC en 2019, para conocer cómo se distribuye la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo en términos geográficos, etnicidad, edad, estado civil y nivel educativo.

Como se había mencionado, la ENVIGMU 2019 utiliza el marco conceptual presente en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, por lo que se basa en la definición de violencia contra las mujeres establecida en esta ley, la cual es "cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado" (Art. 4, 2018, p 9).

La Encuesta fue realizada durante los meses de julio y agosto de 2019, cuya población objetivo fue mujeres de 15 años en adelante de 20.848 viviendas del Ecuador. De manera que, del total de hogares encuestados, la muestra con la que cuenta la base de datos consta de 17.211 mujeres, cuya edad promedio es de 43 años (INEC, 2019).

Los periodos de medición de la encuesta fueron a lo largo de la vida y los últimos doce meses. También se incluyeron los tipos y ámbitos que pueden presentarse en la violencia contra las mujeres. Es importante mencionar que para la presente investigación se utilizaron los datos recolectados para el periodo "a lo largo de la vida" debido a que son más específicos y centrados en el tema lo que facilita su manejo.

En ese sentido, la medición de la prevalencia de violencia contra las mujeres en 2019 indica que el 65% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia en los distintos ámbitos a lo largo de su vida. Si se toma en cuenta por los tipos de violencia se muestra que el 57% de mujeres son agredidas psicológicamente, 35% físicamente, 33% sexualmente y 16,4% patrimonialmente, como lo muestra la tabla 1.

Tabla 1. Incidencia de violencia contra las mujeres por tipo a nivel nacional

Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
			Límite inferior	Límite superior
Violencia de género	64,9%	0,0071676	0,6345288	0,6626391
Violencia psicológica	56,9%	0,0072419	0,5550405	0,5834423
Violencia física	35,4%	0,0064417	0,3418179	0,3670817
Violencia sexual	32,7%	0,0068997	0,3131323	0,3401918
Violencia económica y patrimonial	16,4%	0,0047814	0,1544486	0,1732009

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

Además, la tabla 2 describe los resultados de violencia contra las mujeres en relación con las características geográficas y socio demográficas. Se observa que, a lo largo de su vida, la violencia en todas sus formas contra las mujeres tiene una incidencia en el área urbana del 65,7%, cifra en la que el 71,7% de mujeres afroecuatorianas son mayormente violentadas al igual que en las mujeres de 30 a 44 años (68,8%). Así también, por nivel educativo hay mayor incidencia de violencia en mujeres que no tienen instrucción o solo han asistido a centros de alfabetización (70,5%). Así mismo, se observa que, para el grupo de mujeres de estado civil separadas, divorciadas o viuda predominan los actos de violencia a lo largo de la vida con el 76,8%.

Tabla 2. Incidencia de violencia contra las mujeres por características geográficas y socio demográficas a nivel nacional

Variable	Desagregación/Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
				Límite inferior	Límite superior
Área (area)	Urbana	65,7%	0,0088981	0,6395438	0,6744409
	Rural	62,8%	0,0115904	0,6049455	0,6504017
Edad (edad)	De 15 a 17 años	45,0%	0,0267198	0,397666	0,5024576
	De 18 a 29 años	65,4%	0,0138216	0,6265338	0,6807404
	De 30 a 44 años	68,8%	0,0123086	0,6635738	0,7118468
	De 45 a 64 años	66,1%	0,0114633	0,6384646	0,6834222
	De 65 años o más	65,3%	0,0150349	0,6238212	0,682786
Etnia (Etnia)	Indígena	64,0%	0,0202522	0,6007691	0,6801956
	Afro ecuatoriana	71,7%	0,0457109	0,6270367	0,8063092
	Montubia	58,4%	0,0328138	0,5193271	0,6480186
	Mestiza	65,1%	0,0079661	0,6351844	0,6664266

	Otra	65,6%	0,0267843	0,6034131	0,7084575
Estado Civil (EstCv)	Casada o Unida	65,1%	0,00873	0,6342302	0,6684681
	Separada, Divorciada o Viuda	76,8%	0,0129556	0,7428469	0,7936571
	Soltera	54,9%	0,0145466	0,5207311	0,5777812
Nivel Educativo (Neduc)	Ninguno o Centro de Alfabetización	70,5%	0,0200036	0,6657731	0,7442245
	Educación Básica	65,5%	0,0107705	0,6340032	0,6762435
	Educación Secundaria o Bachillerato	64,8%	0,0101808	0,6277311	0,667659
	Educación Universitaria o Superior	62,4%	0,0162267	0,5919543	0,6555935

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

Ahora bien, las mujeres pueden presenciar los distintos tipos de violencia en diferentes ámbitos a lo largo de la vida. Es así que, se continúa con el análisis estadístico para conocer de qué manera está distribuida la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, que estudia la presente investigación. A nivel nacional, la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo está representada por el 20,1%, es decir, 20 de cada 100 mujeres en el Ecuador han experimentado algún tipo de violencia en su trabajo (Tabla 3).

La violencia psicológica es notable en el ámbito laboral con el 17,2% frente a la violencia sexual que registra un 6,8%, que equivale a que alrededor de 1 de cada 10 mujeres ha sufrido acoso o acto sexual en su espacio de trabajo, mientras que, el 1,2% de mujeres experimentó violencia física (Tabla 3). Con estos resultados, se muestra que la violencia psicológica a lo largo de la vida es la que más afecta a la mujer en el ámbito laboral. Además, el INEC (2019), señala que el 55% de mujeres habría contado a un conocido y solo el 3% denunció los actos violentos en su espacio de trabajo, esto quiere decir que el 97% de mujeres no lo hizo (INEC, 2019).

Tabla 3. Incidencia de violencia contra las mujeres por tipo en el ámbito laboral a nivel nacional

Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
			Límite inferior	Límite superior
Violencia de género a nivel nacional	20,1%	0,0081392	0,1850179	0,2169387
Violencia psicológica	17,2%	0,0074946	0,1577437	0,1871364
Violencia física	1,2%	0,0021366	0,0081611	0,0165406
Violencia sexual	6,8%	0,0054608	0,0574649	0,0788817

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

Por otro lado, es importante mencionar que respecto a las características socio demográficas y geográficas, a lo largo de la vida se observa que el 21,7% de mujeres que se sitúan en el área urbana son violentadas en el lugar de trabajo a diferencia del área rural con 6,2 puntos porcentuales menos (15,5%), como se observa en la tabla 4. Así mismo, en los últimos doce meses, en el área urbana prevalece la violencia representada por el 9,2% (INEC, 2019).

Aquí también, se muestra que, a lo largo de la vida, las mujeres que han experimentado en gran medida algún tipo de violencia en su trabajo corresponden al grupo de edad de 30 a 44 años (22,3%). De igual manera, las mujeres de 45 a 64 años con el 21,4%. Sin embargo, en el último año, alrededor del 12% de mujeres de 18 a 29 años predomina la violencia en el ámbito laboral (INEC, 2019), lo que no pasa a lo largo de la vida, pues el 19,6% de mujeres fueron violentadas.

Además, se resalta que las mujeres con nivel de educación universitaria o superior ha padecido mayores sucesos violentos en el lugar de trabajo (23,0%), seguido de las mujeres que tienen educación secundaria o bachillerato (21,6%), 19,3% con ningún nivel de estudio o accedieron solo a centros de alfabetización y, por último, con menor porcentaje están las mujeres con educación básica (17,3%) (Tabla 4).

Respecto, al estado civil, a lo largo de la vida, el 21,9% de mujeres separadas, divorciadas o viudas estuvieron más expuestas a ser violentadas en sus trabajos, mientras que las que se encuentran casadas o unidas tienen 3,1 puntos porcentuales menos que la categoría antes mencionada. Por último, el 17,7% representan a mujeres solteras. Sin embargo, para el periodo de referencia, los últimos doce meses, las mujeres solteras han sufrido en mayor medida episodios de violencia en el lugar de trabajo (11,3%) (Tabla 4) (INEC, 2019).

Finalmente, por grupo étnico, las mujeres afroecuatorianas y mestizas han sufrido en su lugar de trabajo mayor prevalencia de violencia con 20,5 % y 20,6% respectivamente. En cambio, el grupo de mujeres indígenas se muestra que el 13,5% experimenta violencia en el ámbito laboral (Tabla 4).

Tabla 4. Incidencia de violencia contra las mujeres por características geográficas y socio demográficas en el ámbito laboral

Variable	Desagregación/Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
				Límite inferior	Límite superior
Área (area)	Urbana	21,7%	0,0101048	0,1968024	0,2364321
	Rural	15,5%	0,0115801	0,1322017	0,1776175
Edad (edad)	De 15 a 17 años	7,8%	0,0409411	-0,0021863	0,1583794
	De 18 a 29 años	19,6%	0,0194085	0,1582615	0,2343793
	De 30 a 44 años	22,3%	0,0160807	0,191149	0,2542156
	De 45 a 64 años	21,4%	0,0136996	0,1868288	0,240557
	De 65 años o más	16,6%	0,0148859	0,1363407	0,1947214
Etnia (Etnia)	Indígena	13,5%	0,0241233	0,0873527	0,1819612
	Afro ecuatoriana	20,5%	0,0527419	0,1012598	0,3081069
	Montubia	16,7%	0,0504769	0,0683659	0,26633
	Mestiza	20,6%	0,0085085	0,1889213	0,2222905
	Otra	21,4%	0,0290946	0,1566161	0,2707215
Estado Civil (EstCv)	Casada o Unida	18,8%	0,0113523	0,1652536	0,2097758
	Separada, Divorciada o Viuda	21,9%	0,0125285	0,1940346	0,2431697
	Soltera	17,7%	0,0253427	0,1271453	0,2265361
Nivel Educativo (Neduc)	Ninguno o Centro de Alfabetización	19,3%	0,0270136	0,1399406	0,2458845
	Educación Básica	17,3%	0,0126634	0,1478781	0,1975422
	Educación Secundaria o Bachillerato	21,6%	0,0129233	0,1905675	0,2412508
	Educación Universitaria o Superior	23,0%	0,0210716	0,1889485	0,2715885

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

Ahora bien, si se observa la incidencia de cada tipo de violencia contra la mujer en el ámbito laboral por el área, edad, estado civil y nivel de educación. La tabla 5, indica que, la violencia psicológica prevalece más en el área urbana con 18,4% que en la ruralidad. Así mismo, 20 de cada 100 mujeres de entre 30 a 44 años es la que tiene mayor posibilidad de experimentar agresión psicológica en el ámbito laboral frente a los demás grupos de edad. En este mismo sentido, el 17,2% de mujeres mestizas sufren este tipo de violencia. Igualmente, la mujer que se encuentre separada, divorciada o viuda se ve representado en un 18,6%. Por último, si se toma en cuenta el nivel educativo, se observa que en las mujeres que tienen educación secundaria o bachillerato prevalece la violencia psicológica con un 18,6%.

Tabla 5. Incidencia de violencia psicológica contra las mujeres por características geográficas y socio demográficas en el ámbito laboral

Variable	Desagregación/Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
				Límite inferior	Límite superior
Área (area)	Urbana	18,4%	0,0092958	0,1657283	0,2021853
	Rural	13,9%	0,0108792	0,117181	0,1598478
Edad (edad)	De 15 a 17 años	7,4%	0,0406998	-0,005523	0,1540962
	De 18 a 29 años	14,6%	0,0169716	0,1125484	0,1791089
	De 30 a 44 años	20,5%	0,0157549	0,1738567	0,2356452
	De 45 a 64 años	18,4%	0,0129776	0,1588823	0,2097787
	De 65 años o más	14,3%	0,0142134	0,1148622	0,1706052
Etnia (Etnia)	Indígena	12,3%	0,0220739	0,0792216	0,1657929
	Afro ecuatoriana	17,2%	0,0467378	0,0804863	0,2637861
	Montubia	14,5%	0,0492246	0,0488417	0,2418944
	Mestiza	17,5%	0,0079046	0,1593786	0,1903793
	Otra	19,8%	0,0277262	0,1431565	0,2518953
Estado Civil (EstCv)	Casada o Unida	16,5%	0,0107088	0,1444275	0,1864261
	Separada, Divorciada o Viuda	18,6%	0,0117231	0,1633628	0,2093394
	Soltera	13,7%	0,0216097	0,0950003	0,1797506
Nivel Educativo (Neduc)	Ninguno o Centro de Alfabetización	17,3%	0,025552	0,1228501	0,2230618
	Educación Básica	15,2%	0,0122248	0,127742	0,175686
	Educación Secundaria o Bachillerato	18,6%	0,0122064	0,1620376	0,2099097
	Educación Universitaria o Superior	18,5%	0,0183109	0,1495968	0,2214098

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

En el área rural, la violencia física afecta al 1,7% de mujeres a lo largo de su vida. Es así que, las mujeres de entre 15 a 17 años han sufrido agresión física en el lugar de trabajo (3,4%). Si se toma en cuenta, la etnia, las mujeres montubias han experimentado la misma situación con 3,5%, al igual que las mujeres indígenas con el 2,7%. En el ámbito del estado civil, el 1,5% de mujeres casadas o unidas llegan a sufrir violencia física en el lugar de trabajo. Finalmente, en cuanto al nivel educativo, el 4,6% de mujeres que no tienen educación o han asistido a algún centro de alfabetización experimentaron agresión física en el ámbito laboral (Tabla 6).

Tabla 6. Incidencia de violencia física contra las mujeres por características geográficas y socio demográficas en el ámbito laboral

Variable	Desagregación/Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
				Límite inferior	Límite superior
Área (area)	Urbana	1,1%	0,0026749	0,005469	0,0159597
	Rural	1,7%	0,0030371	0,011216	0,0231269
Edad (edad)	De 15 a 17 años	3,4%	0,0296388	-0,0245186	0,0917211
	De 18 a 29 años	0,4%	0,0022222	-0,0002629	0,0084523
	De 30 a 44 años	1,8%	0,0061242	0,0056296	0,0296478
	De 45 a 64 años	1,3%	0,0031835	0,006717	0,0192023
	De 65 años o más	1,1%	0,0030225	0,0055083	0,0173623
Etnia (Etnia)	Indígena	2,7%	0,0121953	0,0034874	0,0513156

	Afro ecuatoriana	0,8%	0,0080581	-0,0077832	0,0238198
	Montubia	3,5%	0,0291764	-0,0224833	0,0919429
	Mestiza	1,1%	0,0020366	0,0065551	0,0145422
	Otra	1,1%	0,0049826	0,0015049	0,021046
Estado Civil (EstCv)	Casada o Unida	1,5%	0,0039164	0,0077078	0,0230675
	Separada, Divorciada o Viuda	1,2%	0,0023439	0,007015	0,0162076
	Soltera	0,2%	0,0024121	-0,0023181	0,0071417
Nivel Educativo (Neduc)	Ninguno o Centro de Alfabetización	4,6%	0,016894	0,0130174	0,0792737
	Educación Básica	1,5%	0,0036904	0,0082519	0,0227252
	Educación Secundaria o Bachillerato	0,6%	0,0014153	0,0030854	0,0086358
	Educación Universitaria o Superior	0,6%	0,0037364	-0,0013159	0,0133379

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

La tabla 7, muestra la incidencia de violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral por las características socio demográficas, es decir, en el área urbana, el 7,8% de mujeres experimenta acoso o agresión sexual en el trabajo a diferencia del área rural, en la que el 3,8% fueron afectadas. Por otra parte, en las mujeres de 18 a 29 años prevalece la violencia sexual con un 7,8%, seguida de las mujeres de 30 a 44 años con el 7,5% en el lugar de trabajo. Las mujeres afroecuatorianas son las que más sufren este tipo de violencia con un 7,8%. Las mestizas lo experimentan con un 7,2%. Además, el 8,9% de mujeres que sufren violencia sexual en el lugar de trabajo son separadas, divorciadas o viudas. Por último, en cuanto al nivel educativo, se evidencia que el 9,8% de mujeres con educación universitaria o superior sufren este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Tabla 7. Incidencia de violencia sexual contra las mujeres por características geográficas y socio demográficas en el ámbito laboral

Variable	Desagregación/Indicador	Incidencia	Error Estándar	[95% Intervalo de Confianza]	
				Límite inferior	Límite superior
Área (area)	Urbana	7,8%	0,0069145	0,0647077	0,0918256
	Rural	3,8%	0,0067744	0,0251563	0,0517248
Edad (edad)	De 15 a 17 años	3,5%	0,0298477	-0,0234473	0,0936115
	De 18 a 29 años	7,8%	0,0141027	0,0503631	0,105672
	De 30 a 44 años	7,5%	0,0107671	0,053841	0,0960681
	De 45 a 64 años	7,2%	0,0094422	0,0534919	0,0905228
	De 65 años o más	4,9%	0,0091716	0,0306121	0,0665818
Etnia (Etnia)	Indígena	3,7%	0,0133161	0,011315	0,0635389
	Afro ecuatoriana	7,8%	0,0373411	0,0043314	0,1507786
	Montubia	3,4%	0,0176622	-0,0010869	0,0681819
	Mestiza	7,2%	0,0061592	0,0604142	0,0845697
	Otra	5,5%	0,0169302	0,021945	0,088343
Estado Civil (EstCv)	Casada o Unida	5,0%	0,0062786	0,0380024	0,0626263
	Separada, Divorciada o Viuda	8,9%	0,0092636	0,0704493	0,1067801
	Soltera	5,0%	0,0164786	0,0178012	0,082428
Nivel Educativo (Neduc)	Ninguno o Centro de Alfabetización	4,9%	0,0141121	0,0209158	0,0762616
	Educación Básica	4,8%	0,0069048	0,0339934	0,061073
	Educación Secundaria o Bachillerato	7,8%	0,0092376	0,059715	0,0959438
	Educación Universitaria o Superior	9,8%	0,0164634	0,0657656	0,1303332

Elaborado por: Jennifer García
Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - INEC 2019

Una vez expuesta la estadística descriptiva de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral en términos de las características sociodemográficas de las mujeres, se aplica un modelo logit, en el que la variable dependiente es binaria, es decir, "y" toma dos valores: cero o uno (Wooldridge, 2010); tiene el valor de "uno" si la mujer fue violentada por algún tipo de violencia en el ámbito laboral en algún momento de su vida y "cero" si no es así, con el objetivo de medir el efecto de las variables explicativas seleccionadas como la edad, nivel educativo, etnia, área y estado civil, sobre la probabilidad de que la mujer sufra o no violencia en el mercado laboral.

El modelo descrito matemáticamente es el siguiente:

$$ambito_laboral = \beta_1 edad + \beta_2 Etnia + \beta_3 EstCv + \beta_4 Neduc + \beta_5 area + \varepsilon$$

Variables	Descripción
Variable dependiente	
ambito_laboral	Variable binaria igual a 1 si la mujer fue violentada en el ámbito laboral; e igual a cero en cualquier otro caso.
Variables Independientes	
edad	De 15 a 17 años = 1; cero caso contrario, De 18 a 29 años = 1; cero caso contrario De 30 a 44 años = 1; cero caso contrario De 45 a 64 años = 1; cero caso contrario De 65 años o más = 1; cero caso contrario
Etnia	Indígena = 1; cero caso contrario, Afro ecuatoriana = 1; cero caso contrario Montubia = 1; cero caso contrario Mestiza = 1; cero caso contrario Otra = 1; cero caso contrario
EstCv	Casada o Unida = 1; cero caso contrario Separada, Divorciada o Viuda = 1; cero caso contrario Soltera = 1; cero caso contrario
Neduc	Ninguno o Centro de Alfabetización = 1; cero caso contrario Educación Básica = 1; cero caso contrario Educación Secundaria o Bachillerato = 1; cero caso contrario Educación Universitaria o Superior = 1; cero caso contrario
area	Variable dicotómica que toma el valor de 1 si es urbana y cero si es rural.
βi	Parámetro a estimar
ε	Término de error

Elaborado por: Jennifer García

Ahora, aplicando el modelo logit que la presente investigación ha planteado, por medio del software Stata, se da a conocer los primeros resultados del modelo que son los coeficientes de máxima verosimilitud más no los efectos marginales que estimarán la probabilidad de que la mujer sea violentada por cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. Los coeficientes obtenidos en el cuadro 1 dan los signos de los efectos parciales de cada variable explicativa sobre la probabilidad de respuesta que es la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, por ejemplo, se identifica un efecto negativo, con respecto al área en que se ubica la mujer, el nivel de educación y estado civil (soltera). Además, las probabilidades predichas están entre 0 y 1.

Cuadro 1. Modelo Logit: desagregación por categorías

```
. svy: logit ambito_laboral i.edad i.Etnia i.EstCv i.Neduc i.area
(running logit on estimation sample)

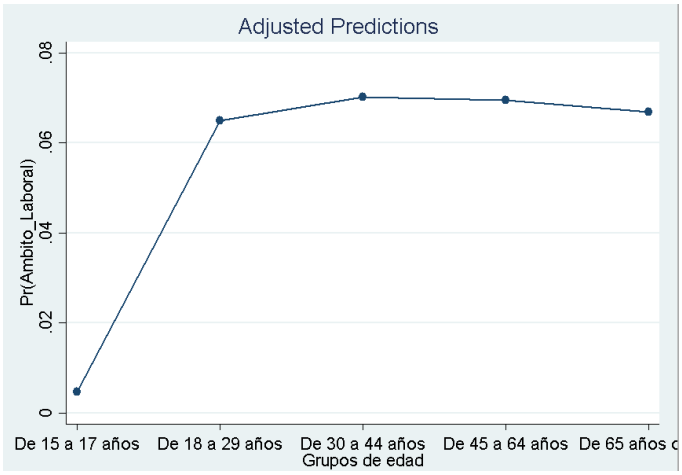
Survey: Logistic regression

Number of strata   =       165                  Number of obs     =     17,211
Number of PSUs     =     2,605                  Population size   =  6,273,936
                                                Design df         =      2,440
                                                F(  14,   2427)   =      21.22
                                                Prob > F          =     0.0000
```

ambito_laboral	Coef.	Linearized Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
edad						
De 18 a 29 años	2.704134	.5667053	4.77	0.000	1.592861	3.815407
De 30 a 44 años	2.786907	.5778624	4.82	0.000	1.653756	3.920059
De 45 a 64 años	2.776895	.5765263	4.82	0.000	1.646363	3.907426
De 65 años o más	2.73418	.5898802	4.64	0.000	1.577462	3.890898
Etnia						
Afroecuatoriana	.4537775	.3699389	1.23	0.220	-.2716493	1.179204
Montubia	.4066611	.4304037	0.94	0.345	-.4373333	1.250656
Mestiza	.5924451	.2245352	2.64	0.008	.1521457	1.032744
Otra	.5690164	.2766303	2.06	0.040	.0265619	1.111471
Estado Civil						
Separada, Divorciada o Viuda	1.282427	.1083303	11.84	0.000	1.069998	1.494856
Soltera	-.6251496	.1847387	-3.38	0.001	-.9874105	-.2628887
Nivel de Educación						
Educación Básica	-.3137033	.2218444	-1.41	0.157	-.7487261	.1213194
Educación Secundaria o Bachillerato	-.131013	.2373135	-0.55	0.581	-.5963697	.3343436
Educación Universitaria o Superior	-.1779662	.2583717	-0.69	0.491	-.6846168	.3286844
Área						
Rural	-.3736019	.1170168	-3.19	0.001	-.6030645	-.1441393
_cons	-5.710696	.6256804	-9.13	0.000	-6.937616	-4.483777

Por otro lado, en el gráfico 1 se observa la violencia contra la mujer en el ámbito laboral por grupos de edad e indica que a medida que la edad de la mujer aumenta, la probabilidad de ser violentada por cualquier tipo de violencia también lo hace y la edad de 30 a 44 años es el grupo que mayor probabilidad tiene.

Gráfico 1. Violencia contra la mujer en el ámbito laboral por grupos de edad



Para la interpretación de los efectos marginales dentro de la regresión logística, se emplea los métodos como: Efecto Marginal en la media (MEM), Efecto marginal promedio (AME) o el Efecto marginal en valores representativos (MER).

El efecto marginal en la media (MEM), es el efecto parcial sobre la variable dependiente fijada a una variable explicativa después de establecer todas las demás covariables en sus medias (Bounthavong, 2018). Los resultados, aplicado el método MEM, se muestran en el cuadro 2, lo que indica que una mujer que está en la media de todas las características, el cambio marginal en la media de que perciba algún tipo de violencia en el lugar de trabajo a lo largo de su vida, de acuerdo al grupo etario, se dice que el cambio marginal en la media de experimentar violencia en el ámbito laboral cuando la edad de la mujer se encuentra entre 30 a 44 años, la probabilidad aumenta en 6,5 puntos porcentuales (pp.), seguido de las mujeres entre 45 a 64 años, para las que la probabilidad es de 6,4 pp. más que en las mujeres de 18 a 29 años. Estos tramos de edad son en los que se concentra la mayor parte de mujeres activas debido a la incorporación al mercado de trabajo (Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios, 2022).

También, respecto a la etnia, el efecto marginal en la media de una mujer que se autoidentifica como mestiza, la probabilidad de que sea agredida en su trabajo aumenta en 2,5 pp. Para la mujer que está separada, divorciada o viuda, la probabilidad de que sea violentada en el trabajo, aumenta en 11 pp. Mientras que, una mujer soltera, la probabilidad disminuye en 2 pp. Igualmente, para una mujer que está en el área rural, la probabilidad de recibir violencia en el ámbito laboral, disminuye en 1,8 pp.

Cuadro 2. Efectos marginales en la media (MEM)

```
. margins, dydx(*) atmeans

Conditional marginal effects                    Number of obs     =     17,211
Model VCE    : Linearized

Expression   : Pr(ambito_laboral), predict()
dy/dx w.r.t. : 3.edad 4.edad 5.edad 6.edad 2.Etnia 3.Etnia 4.Etnia 5.Etnia 2.EstCv 3.EstCv 2.Neduc 3.Neduc
4.Neduc 2.area
at           :   2.edad  = .0784055 (mean)  3.edad  = .2323669 (mean)  4.edad  = .2573396 (mean)
                 5.edad  = .2989501 (mean)  6.edad  =  .132938 (mean)  1.Etnia =    .0719 (mean)
                 2.Etnia =  .010028 (mean)  3.Etnia = .0364848 (mean)  4.Etnia = .8212496 (mean)
                 5.Etnia = .0603376 (mean)  1.EstCv =  .527896 (mean)  2.EstCv = .2074619 (mean)
                 3.EstCv = .2646421 (mean)  1.Neduc = .0513947 (mean)  2.Neduc = .3311047 (mean)
                 3.Neduc = .4287242 (mean)  4.Neduc = .1887764 (mean)  1.area  = .7132072 (mean)
                 2.area  = .2867928 (mean)
------------------------------------------------------------------------------------------------------
                                    |            Delta-method
                                    |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
------------------------------------+-----------------------------------------------------------------
                               edad |
                     De 18 a 29 años  |   .0603517   .0077659     7.77   0.000     .0451309    .0755726
                     De 30 a 44 años  |   .0655658   .0071455     9.18   0.000     .0515609    .0795706
                     De 45 a 64 años  |   .0649151   .0067133     9.67   0.000     .0517573    .0780728
                    De 65 años o más  |   .0622014    .009652     6.44   0.000     .0432838     .081119
                                    |
                              Etnia |
                   Afroecuatoriana  |    .018083   .0160954     1.12   0.261    -.0134634    .0496293
                          Montubia  |   .0158388   .0186522     0.85   0.396    -.0207189    .0523965
                           Mestiza  |   .0252638   .0076019     3.32   0.001     .0103644    .0401632
                              Otra  |   .0239876    .011748     2.04   0.041     .0009619    .0470134
                                    |
                        Estado Civil |
       Separada, Divorciada o Viuda  |   .1105683   .0119077     9.29   0.000     .0872297    .1339069
                            Soltera  |   -.022864   .0060547    -3.78   0.000     -.034731    -.010997
                                    |
                  Nivel de Educación |
                    Educación Básica  |  -.0170794   .0135256    -1.26   0.207    -.0435891    .0094302
Educación Secundaria o Bachillerato  |   -.007712   .0145792    -0.53   0.597    -.0362868    .0208628
 Educación Universitaria o Superior  |  -.0102668   .0155085    -0.66   0.508    -.0406629    .0201293
                                    |
                                Área |
                               Rural  |  -.0183609   .0055939    -3.28   0.001    -.0293248    -.007397
------------------------------------------------------------------------------------------------------
Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.
```

Ahora, en el cuadro 3 se muestra los efectos marginales promedios (AME), en los que no se utiliza la media de las covariables al estimar el efecto parcial de la variable predictora sobre la variable de resultado, sino que se estima el efecto parcial de la variable predictora en la variable de resultado para usar los valores observados para las covariables y luego se estima el promedio de ese efecto parcial (Bounthavong, 2018). Los resultados, señalan que el efecto marginal promedio en las mujeres con una edad entre 30 a 64 años, aumenta en 8 pp. la probabilidad de ser violentada en el lugar de trabajo a lo largo de su vida, en comparación con las mujeres con 18 a 29 años.

Para una mujer mestiza, en promedio, la probabilidad de padecer los diversos tipos de violencia en el espacio de trabajo es de 3,4 pp. Así mismo, el estado civil influye en la variable dependiente, ya que, según los resultados de la estimación, al ser una mujer separada, divorciada o viuda, en promedio, la probabilidad de ser agredida en el ámbito laboral,

aumenta en 12 pp. Sin embargo, para una mujer soltera disminuye la probabilidad de sufrir violencia (2,6 pp). Otros factores que inciden de forma negativa sobre la probabilidad de padecer violencia en el lugar de trabajo son las mujeres que están en el área rural (disminuye la probabilidad en 2,4 pp).

Cuadro 3. Efectos marginales promedios (AME)

```
. margins, dydx(*)

Average marginal effects                        Number of obs     =     17,211
Model VCE    : Linearized
Expression   : Pr(ambito_laboral), predict()
dy/dx w.r.t. : 3.edad 4.edad 5.edad 6.edad 2.Etnia 3.Etnia 4.Etnia 5.Etnia 2.EstCv 3.EstCv 2.Neduc  3.Neduc
4.Neduc 2.area
------------------------------------------------------------------------------------------------------
                                    |            Delta-method
                                    |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
------------------------------------+-----------------------------------------------------------------
                              edad  |
                  De 18 a 29 años   |   .0741633   .0091803     8.08   0.000     .0561703    .0921564
                  De 30 a 44 años   |   .0801553   .0079271    10.11   0.000     .0646186    .0956921
                  De 45 a 64 años   |   .0794106   .0070625    11.24   0.000     .0655684    .0932527
                 De 65 años o más   |   .0762953   .0101763     7.50   0.000     .0563501    .0962405
                                    |
                             Etnia  |
                 Afroecuatoriana    |   .0249592    .021864     1.14   0.254    -.0178935    .0678118
                        Montubia    |   .0219305   .0254054     0.86   0.388    -.0278632    .0717242
                         Mestiza    |   .0345287   .0106135     3.25   0.001     .0137267    .0553308
                            Otra    |   .0328412   .0157933     2.08   0.038      .001887    .0637955
                                    |
                       Estado Civil |
       Separada, Divorciada o Viuda |   .1229709    .012114    10.15   0.000      .099228    .1467138
                            Soltera |  -.0265475   .0067036    -3.96   0.000    -.0396864   -.0134086
                                    |
                 Nivel de Educación |
                  Educación Básica  |  -.0227433    .017634    -1.29   0.197    -.0573054    .0118187
Educación Secundaria o Bachillerato |  -.0101396   .0190101    -0.53   0.594    -.0473986    .0271194
 Educación Universitaria o Superior |  -.0135448   .0203185    -0.67   0.505    -.0533683    .0262786
                                    |
                               Área |
                              Rural |  -.0245444   .0073847    -3.32   0.001    -.0390181   -.0100708
------------------------------------------------------------------------------------------------------
Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.
```

El cuadro 4 señala los efectos marginales en valores representativos (MER), estos miden el efecto marginal de cada variable en una combinación particular de valores x. Elige rangos de valores para una o más variables independientes y luego ve cómo difieren los efectos marginales en ese rango (Williams, 2012). Si se considera a un valor representativo de la muestra, se encontraría la probabilidad que tiene la mujer de ser violentada en el ámbito laboral.

Por ejemplo, si se considera una mujer de 30 a 44 años, separada, divorciada o viuda y que vive en el área urbana, la probabilidad de que sea violentada por los diversos tipos de violencia en el trabajo es de 19,8 pp. Ahora, si el estado civil es casada, la probabilidad de que sufra violencia es de 6,5 pp. Así mismo, cuando la mujer es soltera, la probabilidad de

experimentar los tipos de violencia en el ámbito laboral es de 3,6 pp. Estos resultados, tendrían sentido, ya que, las mujeres en la ciudad cuentan con una vida públicamente activa, ya sea, trabajando en oficinas, locales, negocios, etc. en los cuales puede existir algún tipo de violencia y están dispuestas a denunciar, es decir, en el ámbito urbano sí se lleva un registro de estas situaciones (Bervian, Costa, Silva, Arboit, & Honnef, 2019).

Ahora bien, en el sector rural, la probabilidad de que una mujer de 30 a 44 años, separada, divorciada o viuda sea violentada en el lugar de trabajo es del 14,7 pp, Por su parte, si la mujer es casada la probabilidad es de 4,6 pp. Mientras que, si la mujer es soltera, la probabilidad es de 2,5 pp. Es preciso notar que, en este contexto de ruralidad las mujeres que tienen dificultad en la búsqueda de ayuda debido a que la mujer vive generalmente lejos de instituciones especializadas en este tipo de circunstancias y por ello no existe un registro de denuncias (Bervian, Costa, Silva, Arboit, & Honnef, 2019).

Cuadro 4. Efectos marginales en valores específicos (MER)
(edad, estado civil y área)

```
. margins, dydx(edad) at(EstCv=(1 2 3) area=(1 2)) atmean

Conditional marginal effects                    Number of obs     =     17,211
Model VCE    : Linearized

Expression   : Pr(ambito_laboral), predict()
dy/dx w.r.t. : 3.edad 4.edad 5.edad 6.edad

------------------------------------------------------------------------------------------------
                                    |            Delta-method
                                    |      dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
------------------------------------+-----------------------------------------------------------
De 30 a 44 años                     |
                              _at   |
                     Casada-Urbana  |   .0659631   .0069968     9.43   0.000     .0522497    .0796766
                     Casada-Rural   |   .0464888   .0055607     8.36   0.000     .0355899    .0573876
Separada, divorciada o viuda-Urbana |   .1984538   .0220374     9.01   0.000     .1552614    .2416462
Separada, divorciada o viuda-Rural  |   .1471627   .0189354     7.77   0.000     .1100499    .1842754
                     Soltera-Urbana |   .0365797   .0077962     4.69   0.000     .0212994      .05186
                     Soltera-Rural  |   .0255064   .0055712     4.58   0.000      .014587    .0364257
------------------------------------+-----------------------------------------------------------
```

Si se toma de referencia otros valores representativos como el de una mujer de 30 a 44 años, afroecuatoriana, con nivel de educación secundaria o bachillerato, se obtiene que la probabilidad de que sufra violencia en el lugar de trabajo es 6,4 pp. a diferencia de una mujer con educación universitaria o superior, la probabilidad es de 6,1 pp. Además, para una mujer de la misma edad, con nivel de educación secundaria, que pertenece al grupo étnico mestiza, la probabilidad de percibir algún tipo de violencia en el ámbito laboral es 7,2 pp. Sin embargo, para una mujer mestiza, con educación universitaria o superior, la probabilidad es 6,9 pp. (Cuadro 5).

Cuadro 5. Efectos marginales en valores específicos (MER)
(edad, nivel de educación y etnia)

```
. margins, dydx(edad) at(Neduc=(3 4) Etnia=(2 4)) atmean

Conditional marginal effects                    Number of obs     =     17,211
Model VCE    : Linearized

Expression   : Pr(ambito_laboral), predict()
dy/dx w.r.t. : 3.edad 4.edad 5.edad 6.edad

------------------------------------------------------------------------------------------------------
                                                    |            Delta-method
                                                    |     dy/dx   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
----------------------------------------------------+-------------------------------------------------------------
De 30 a 44 años                                     |
                                              _at |
Afroecuatoriana-Educación Secundaria o Bachillerato|   .0641325   .0180119     3.56   0.000     .0288298    .0994353
Afroecuatoriana-Educación Universitaria o Superior |   .0613969   .0180489     3.40   0.001     .0260217    .0967722
       Mestiza-Educación Secundaria o Bachillerato |    .072878   .0085139     8.56   0.000      .056191     .089565
       Mestiza-Educación Universitaria o Superior  |   .0698018   .0096376     7.24   0.000     .0509124    .0886911
----------------------------------------------------+-------------------------------------------------------------
```

Por otro lado, con valores representativos como el de grupo étnico, nivel educativo y estado civil, los resultados de las estimaciones, indican que, una mujer separada, divorciada o viuda de 30 a 44 años, indígena, con educación secundaria o bachillerato, tiene una probabilidad de ser agredida por los distintos tipos de violencia en el trabajo es de 12,3 pp. Mientras que, para una mujer que posee nivel educativo universitario, la probabilidad es de 11,8 pp.

Ahora, en el contexto de que la mujer sea afroecuatoriana de similar edad, con bachillerato completo, separada, divorciada o viuda, la probabilidad de experimentar violencia es de 17,9 pp. a diferencia de la mujer que tiene educación superior completa (17,2 pp.). En el caso, de que la mujer pertenezca al grupo mestizo, tenga secundaria completa, y este separada, divorciada o viuda, la probabilidad de ser violentada en el lugar de trabajo es de 19,9 pp. No obstante, para la mujer que se considera mestiza de la misma edad de referencia, con nivel universitario o superior terminado, la probabilidad de experimentar algún tipo de violencia en el espacio de trabajo es de 19,2 pp. Un dato importante a notar en esta descripción, es que el factor común de las mujeres que pueden sufrir mayor violencia son las que han experimentado una separación o viudez de pareja. Además, se observa que estas mismas mujeres cuentan con un nivel de educación secundario y universitario.

Cuadro 10. Efectos marginales en valores específicos (MER)
(edad, nivel de educación, etnia y estado civil)

```
. margins, dydx(edad) at(Neduc=(3 4) Etnia=(1 2 4) EstCv=(1 2 3)) atmean

Conditional marginal effects                    Number of obs     =     17,211
Model VCE    : Linearized

Expression   : Pr(ambito_laboral), predict()
dy/dx w.r.t. : 3.edad 4.edad 5.edad 6.edad
```

	Delta-method dy/dx	Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
De 30 a 44 años						
_at						
Indígena-Casada-Educación Secundaria o Bachillerato	.038021	.008869	4.29	0.000	.0206382	.0554038
Indígena-Casada-Educación Universitaria o Superior	.0363491	.0088229	4.12	0.000	.0190566	.0536417
Indígena-Separada, divorciada o viuda-Educación Secundaria o Bachillerato	.1231257	.0283085	4.35	0.000	.0676421	.1786092
Indígena-Separada, divorciada o viuda-Educación Universitaria o Superior	.1182467	.0279796	4.23	0.000	.0634078	.1730857
Indígena-Soltera-Educación Secundaria o Bachillerato	.0207649	.0065749	3.16	0.002	.0078783	.0336514
Indígena-Soltera-Educación Universitaria o Superior	.0198339	.006623	2.99	0.003	.006853	.0328147
Afroecuatoriana-Casada-Educación Secundaria o Bachillerato	.0584028	.0164751	3.54	0.000	.0261122	.0906933
Afroecuatoriana-Casada- Educación Universitaria o Superior	.0558946	.0163743	3.41	0.001	.0238016	.0879877
Afroecuatoriana-Separada, divorciada o viuda-Educación Secundaria o Bachillerato	.1791717	.0438524	4.09	0.000	.0932225	.2651208
Afroecuatoriana-Separada, divorciada o viuda-Educación Universitaria o Superior	.1726019	.0437753	3.94	0.000	.086804	.2583999
Afroectoriana-Soltera-Educación Secundaria o Bachillerato	.0322525	.0108229	2.98	0.003	.0110399	.0534651
Afroecuatoriana-Soltera-Educación Universitaria o Superior	.0308249	.0109204	2.82	0.005	.0094214	.0522285
Mestiza-Casada-Educación Secundaria o Bachillerato	.0664315	.0073092	9.09	0.000	.0521057	.0807572
Mestiza-Casada-Educación Universitaria o Superior	.0636055	.0081116	7.84	0.000	.0477071	.079504
Mestiza-Separada, divorciada o viuda-Educación Secundaria o Bachillerato	.1996231	.0234389	8.52	0.000	.1536836	.2455625
Mestiza-Separada, divorciada o viuda-Educación Universitaria o Superior	.1925235	.0243437	7.91	0.000	.1448107	.2402363
Mestiza-Soltera-Educación Secundaria o Bachillerato	.0368489	.0076121	4.84	0.000	.0219294	.0517684
Mestiza-Soltera-Educación Universitaria o Superior	.0352264	.008152	4.32	0.000	.0192488	.051204

Finalmente, las descripciones antes expuestas muestran datos significativos en torno a la distribución de la violencia en el ámbito laboral en términos geográficos, etnicidad, edad, estado civil y nivel educativo hacia las mujeres en el Ecuador, los cuales permiten tener una visión amplia de esta problemática que se vive a nivel nacional y que aún no se toma con la seriedad necesaria por parte de las autoridades y así poder intervenir, a pesar de las políticas públicas que se han establecido a lo largo de los años.

Capítulo 3. Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral en la participación y desarrollo de la mujer ecuatoriana dentro del Enfoque de las Capacidades.

En el presente capítulo se abordan las consecuencias de la violencia en el ámbito laboral desde el enfoque de las capacidades establecido por Amartya Sen y Martha Nussbaum, a fin de exponer una visión más amplia sobre la problemática de investigación.

La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral ha sido debatida debido como consecuencia de la violencia hacia la mujer en este entorno, que afecta las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Rico, 1996). Cabe mencionar que la violencia en el mundo laboral es una manera de abuso de poder cuya intención es excluir o dominar al otro, que puede presentarse como violencia física, sexual, psicológica y patrimonial constituyendo una violación de derechos humanos y laborales (Porras Velásquez, 2017).

En ese sentido, es necesario discutir términos como igualdad y equidad, en la medida que tienden a confundirse. Por un lado, la igualdad de género considera que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se tomen en cuenta, valoren y promuevan así mismos. No obstante, no quiere decir que las personas deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan, entre otros aspectos, de la condición biológica. La libertad es uno de los componentes para desarrollar las capacidades personales, tomar decisiones y hacer elecciones. Ahora, para conseguir la igualdad, es necesario de la equidad de género, la misma que comprende la posibilidad de tratos diferenciales para reparar desigualdades, las cuales lleven a un equilibrio en el ámbito de derechos, beneficios y oportunidades (Quiñones Montoro, 2009).

Ahora bien, la revitalización de las políticas de igualdad de género debe centrarse en lo que se denomina capacidades, en términos de desarrollo humano, es decir, aumentar las facultades para que las mujeres y los hombres tomen sus propias decisiones basadas en la justicia social, condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Quiñones Montoro, 2009).

Es así que, el desarrollo de la capacidad humana genera la creación de una vida digna y se convierte en la base del desarrollo humano (Garavito, 2019). Amartya Sen, economista y filósofo indio, analiza justamente aquellas problemáticas sociales que provocan conflictos para el bienestar del ser humano, entre las que se encuentran la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la falta de desarrollo humano y la injusticia social y ofrece una nueva perspectiva sobre estos temas (Urquijo Angarita, 2014).

Sen, en 1979, a partir de la conferencia titulada "Igualdad de que", realizada en la Universidad de Stanford, introduce por vez primera el concepto de capacidades, en base a un sentido de igualdad que lo llamó "igualdad de capacidad básica" y de esta manera manifiesta la finalidad de explorar un enfoque del bienestar en términos de la habilidad que una persona puede hacer o ser. Entonces, el enfoque de las capacidades, viene a convertirse en un marco conceptual que posibilita la valoración y evaluación del bienestar individual, los acuerdos sociales y el diseño de políticas públicas (Urquijo Angarita, 2014).

Dentro de este enfoque, se establecen tres conceptos: recursos, capacidades y funcionamientos. Los primeros, se refieren a todos los derechos formales que tiene una persona, como el derecho al trabajo, a la educación, a la negociación colectiva y todos los derechos derivados de las relaciones laborales. El segundo, tiene que ver con la verdadera libertad de elección en cuanto al estilo de vida de la persona. Sin embargo, para Sen, la posesión de recursos en sí misma no funciona como garantía de que las personas tengan una libertad real de elección. Por último, los funcionamientos hacen referencia a la manera en que las personas actúan de manera efectiva, en otras palabras, lo que pueden realmente hacer o ser, y forman la base para evaluar el bienestar (Quiñones Montoro, 2009). En este punto, lo que realmente importa es que las personas tengan la libertad y oportunidades que conducen a su capacidad de vivir la vida, hacer lo que quieren y eventualmente convertirse en quienes quieren ser (Delgado Blanco, 2017).

Como se puede observar, estos términos permiten una visión más ambiciosa del concepto del bienestar ya que se basa en la libertad que tienen las personas para realizar funciones o delimitar su funcionamiento (Restrepo-Ochoa, 2013). Es decir, el bienestar no solo tiene que ver con el nivel de ingresos o comodidad financiera que disfruta una persona, sino con la amplitud de la selección y la amplitud de la libertad con la que realmente se

dispone. De esta manera, las personas que logren encontrar formas efectivas y sustantivas de lo quieren ser, les puede habilitar a comportamientos y actividades en las que deseen participar (Delgado Blanco, 2017).

Por otro lado, Martha Nussbaum también desarrolla el enfoque de las capacidades con orientación a aspectos de género. Dentro de este enfoque se entiende que las capacidades que presentan las personas les permitirían transformar sus derechos en verdaderas libertades. No obstante, el bienestar viene definido por los elementos propios y externos del ser, los mismos que están influenciados por los elementos familiares, sus relaciones sociales, el medioambiente y aspectos socioeconómicos (Champi Carrasco & Guzmán Chuco, 2017).

Ahora bien, las mujeres, según Nussbaum (2000), carecen de lo básico para lograr el desarrollo de una vida más plena, debido a que no cuentan con una alimentación adecuada, presentan un nivel más bajo de salud, son más propensas a la violencia física y sexual; así mismo, su acceso a la educación y al mercado laboral es más difícil y no cuentan con los mismos derechos y libertades que los hombres. En este sentido, el bienestar de las mujeres tiene repercusiones en el bienestar de los hijos y las desigualdades de géneros afectan sobre los miembros de la familia.

Nussbaum (2000) aborda este tema planteando diez capacidades centrales indispensables para un verdadero bienestar humano, las cuales se muestran a continuación:

CAPACIDAD	DESCRIPCIÓN
Vida	Vivir de manera plena los mayores años posibles.
Salud corporal	Contar con la posibilidad de disfrutar el bienestar físico (salud, alimentación, vivienda, reproducción).
Integridad corporal	Tomar decisiones propias en relación al cuerpo.
Sentidos, imaginación y pensamiento	Utilizar los sentidos con el fin de crear, incentivar, innovar, pensar de manera libre y humana.
Emociones	Capacidad de establecer vínculos afectivos con personas y objetos.
Razón práctica	Reflexionar de manera crítica y formar una concepción propia de la vida.
Afiliación	Vincularse e interactuar de manera asertiva con los demás y con uno mismo.
Otras especies	Capacidad de convivir respetuosamente con el resto de especies de la naturaleza.
Juego	Involucrarse en actividades recreativas y lúdicas.
Control del propio entorno	Capacidad de elegir y participar en espacios políticos. Libertad para adquirir bienes inmuebles en un entorno de igualdad para con el otro.

Elaborado por: Jennifer García

Nussbaum (2000) coincide con Sen en definir a la capacidad humana como "lo que un ser humano realmente puede ser o puede hacer" (p. 32). Es así que, al desarrollarse genera una manera de vivir más digna y el progreso de una nación. El autor describe a las capacidades como actitudes y condiciones que permiten a las personas desenvolverse en su entorno, de esta manera, se mira a la gente de una manera más humana y no como meras herramientas útiles para los otros. Por tanto, las habilidades y necesidades son un bien común, sin importar los factores sociodemográficos, raza, religión o nacionalidad.

Ahora bien, en este punto es necesario reconocer el valor que tiene la comprensión de las capacidades y oportunidades que las mujeres pueden y deben disfrutar, por medio de la operacionalización de aquellas, lo cual trae como consecuencia el aumento de su calidad de vida y así enfrentar las dificultades propias del desarrollo humano (Forero, 2012). No obstante, en el Ecuador, de acuerdo a los datos presentados en el capítulo dos, se evidencia que existe una problemática creciente en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo que puede detener el desenvolvimiento de las mujeres en cuanto a sus capacidades.

En este contexto, en el país se evidencia que 20 de cada 100 mujeres entre 30 a 44 años, han experimentado algún tipo de violencia en su trabajo, siendo el principal tipo de violencia la psicológica con el 17,2% frente a la violencia sexual que registra un 6,8%, mientras que, el 1,2% de mujeres experimentó violencia física.

Con estos resultados, se muestra que la violencia psicológica a lo largo de la vida es la que más afecta a la mujer durante su vida laboral. Para Porras (2017) la violencia psicológica en el ámbito laboral surge debido al uso indebido del legítimo poder que tiene la autoridad administrativa, entonces, entre violencia y poder existe una diferencia que radica en el uso que se da a ese poder, ya sea de forma ordenada y pegada a la ley o de manera ilegal y excesiva. Por otro lado, este tipo de violencia se puede manifestar en diferentes maneras como coacciones o acoso, pero suele tener más relación con el maltrato, humillaciones u hostigamiento, las que generan afectación sobre la salud mental y desplazan a las trabajadoras a la deficiencia laboral y la exclusión social.

En este contexto, si bien el lugar de trabajo es un espacio en donde las personas pasan mucho tiempo de su vida, así como puede fomentar la creación de relaciones interpersonales en el ámbito socio laboral, puede transformarse en un terreno violento por la aparición de la

violencia en su forma de acoso psicológico. Este se caracteriza por el comportamiento que realiza una persona al hacer uso de su poder, manipulando a otras por medio de hostigamientos, anulaciones, entre otros. Todo esto hace que el clima laboral se vea afectado, deteriorando las relaciones entre pares y conduciendo al aumento de accidentes ya sea por descuido, negligencia o por distracción. Es así que la empresa tiene que hacerse responsable de dar garantía a un entorno laboral saludable y satisfactorio (Uribe Prado, 2011), ya sea por medio de estrategias de prevención e intervención en las que esté inserto cada departamento de la organización (Porras Velásquez, 2017).

Por otra parte, la incidencia de violencia sexual contra las mujeres en el ámbito laboral es el segundo tipo de violencia que se registra a nivel nacional (6,8%). Específicamente, en el área urbana se manifiesta con un 7,8% a diferencia del área rural, en la cual alcanza el 3,8%. Este tipo de violencia prevalece en mujeres de 18 a 29 años con un 7,8%, seguido de mujeres de 30 a 44 años con el 7,5%. Por otro lado, las mujeres afroecuatorianas son las que más sufren este tipo de violencia con un 7,8%. Las mestizas lo experimentan con un 7,2%. Además, el 8,9% de mujeres víctimas de este tipo de violencia son separadas, divorciadas o viudas y el 9,8% de mujeres cuentan con educación universitaria o superior.

Para la Nieves Rico (1996) la violencia sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral constituye una violación al derecho de trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, y esta problemática viene a mermar la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el mundo laboral. Lo que genera esta práctica hacia las mujeres es que ellas ocupen cargos inferiores en el trabajo, debido a que la concentración total del poder, por lo general está en manos de un jefe varón, quien evalúa, capacita y determina su sueldo y qué cargo desempeña cada trabajador. Sumando a esto, la misma autora menciona que las mujeres suelen tener una menor calificación laboral, un bajo reconocimiento social de las tareas que pueden realizar, mayor dependencia en el trabajo y falta de decisión y autonomía, lo que imposibilita resistir a la intimidación y así denunciar este tipo de actos, lo que genera repercusiones en su salud mental y en la productividad laboral.

Como se menciona, las mujeres suelen estar alejadas de los cargos de liderazgo, dando a notar que el género prevalece más que las cualificaciones, incluso, si llegan a estar cualificadas, pueden ser despedidas. Esto da cuenta que el potencial con el que cuentan las

mujeres suele estar infrautilizado, infrarremunerado o infravalorado, dando como consecuencia una sobreexplotación. Ante esto, es necesario introducir cambios porque tiene que ver con la justicia e incluso con términos de economía básica. Es así que Amartya Sen sostiene que ante ello es importante alzar la voz y la capacidad de accionar de la mujer, promoviendo su independencia y su empoderamiento, por medio de intervenciones en la educación, en los derechos de propiedad y en las ofertas de trabajo por fuera del hogar, de esta manera se pueden generar muchas ventajas para la sociedad (Lagarde, 2014).

Por su parte, Nussbaum manifiesta que las mujeres, como poseedoras de capacidades humanas, tienen las mismas facultades para acceder al ámbito público o privado, sin ser excluidas o discriminadas. Por ello, es prioridad que las autoridades generen espacios para que las mujeres accedan a educación, participación política, económica y social, haciendo que su independencia se fortalezca, debido a que el simple hecho de que la mujer trabaje por fuera de su hogar y de recibir un dinero autónomo ayuda a reforzar su posición social familiar y social (Forero, 2012). Sen (2000) manifiesta que en la actualidad las mujeres ya no son agentes pasivos en la sociedad, ahora son activas y generan cambios, esto los hace promotoras de transformaciones sociales provocando un dinamismo transformador tanto para mujeres como hombres.

Como se observa, Sen y Nussbaum recalcan la importancia de la educación en la vida de las mujeres para fortalecer su autonomía y desempeño social. No obstante, a pesar de esta idea, en el Ecuador, es preciso notar que un nivel de educación en las mujeres no garantiza su independencia o que sus derechos sean vulnerados, ya que se observa que mujeres con nivel de educación universitaria o superior han padecido mayores sucesos violentos en el lugar de trabajo (23,0%), seguido de las mujeres que tienen educación secundaria o bachillerato (21,6%), 19,3% con ningún nivel de estudio o accedieron solo a centros de alfabetización, por último, con menor porcentaje las mujeres con educación básica (17,3%).

En base a estos datos, es necesario que se tome en cuenta otros factores que está interviniendo para que esta problemática siga persistiendo en este grupo poblacional con dichas características en el país. Uno de estos obstáculos que pueden ser considerados son las disparidades de género existentes, por ejemplo, a nivel mundial las mujeres perciben tan solo tres cuartas partes de lo que reciben los hombres a pesar de tener la misma profesión o

el mismo nivel educativo. Así mismo, dedican más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos o hijas, que los hombres (Lagarde, 2014) y Ecuador no es la excepción a esa realidad.

Para Sen, esta desigualdad suele derivar en violencia de cualquier tipo, la que en ocasiones lleva a que las mujeres pierdan su vida restringiendo de manera absoluta sus libertades y derechos civiles básicos y humanos (Sen, 2000). Por su parte, Nussbaum realiza una crítica más contundente al mencionar que las mujeres no tienen el apoyo en sus funciones más elementales de la vida, porque suelen estar mal alimentadas, con un nivel de salud inferior, vulneradas física y/o sexualmente en comparación con los hombres. Estas diferencias afectan el estado emocional y psicológico de las mujeres impidiendo que vivan más libres o que disfruten sus momentos de manera más gratificante (González, 2012).

El vivir violencia dentro de sus lugares de trabajo o en los diferentes ámbitos en los que puedan desenvolverse, impide a las mujeres desarrollar sus capacidades en pro del progreso social, al decir de Legarde (2014) las mujeres al ser más altruistas destinan el 90% de su presupuesto a salud y educación, en comparación a los hombres que lo hacen un 30% a 40%. Así mismo, dentro del ámbito económico, las mujeres se convierten en grandes agentes de la demanda agregada, ya que representan el 70% del gasto de consumo mundial. Por ello, al no existir desigualdades de género dentro del contexto laboral se puede generar un aumento de los ingresos por persona en un país, es así que se vuelve fundamental incentivar la creación de políticas que favorezcan la participación femenina y así empezar la construcción de una economía basada en las capacidades de actuación de las personas.

Según Sen, cuando las mujeres empiezan a ganar dinero por fuera del hogar, su posición tiende a reforzarse y su ayuda al bienestar familiar es más palpable. Así mismo, empiezan a tener más voz y a depender menos de otros, lo que deriva en un cambio sobre las ideas o deberes de las hijas. Incluso esta independencia puede mermar el deseo de entablar relaciones sentimentales con los hombres (Sen, 2000). Esta última idea de Sen, puede reforzarse con los datos encontrados en el Ecuador, en la medida que cuando la mujer es soltera de entre 30 a 44 años y que viven en el área urbana, la probabilidad de experimentar violencia en el ámbito laboral es de 3,6 pp. un puntaje menor en comparación a mujeres separadas, divorciadas o viudas ya que la probabilidad de que sean violentada en el trabajo

es de 19,8 pp. o si el estado civil es el estar casada, la probabilidad de que sufra violencia es de 6,5 pp. Como se deduce, las mujeres que no están dentro de una relación son menos propensas a sufrir violencia dentro de su lugar de trabajo. La misma situación lo experimenta el sector rural, ya que la probabilidad de que una mujer de 30 a 44 años, separada, divorciada o viuda sea violentada en el lugar de trabajo es del 14,7 pp, Por su parte, si la mujer es casada la probabilidad es de 4,6 pp., mientras que, si la mujer es soltera, la probabilidad es de 2,5 pp.

No obstante, es necesario tomar en cuenta que estos datos pueden deberse a otras causas como por ejemplo que las mujeres de la ciudad cuentan con una vida públicamente activa, ya sea, trabajando en oficinas, locales, negocios, etc. en los cuales puede existir algún tipo de violencia y están dispuestas a denunciar, es decir, en el ámbito urbano sí se lleva un registro de estas situaciones. Mientras que, las mujeres que habitan en un contexto de ruralidad tienen dificultad en la búsqueda de ayuda debido a que la mujer vive generalmente lejos de instituciones especializadas en este tipo de circunstancias y por ello no existe un registro de denuncias (Bervian, Costa, Silva, Arboit, & Honnef, 2019).

Por último, es innegable que en la actualidad ha aumentado el poder de las mujeres dentro del dinamismo de varios países del mundo. Sin embargo, en el Ecuador aún hace falta realizar una intervención más exhaustiva en el ámbito de la educación, acceso a la propiedad, oportunidades de empleo y ejercicio dentro del ámbito laboral de las mujeres. Así mismo, es necesaria una revisión de las actitudes que tiene la familia y de la sociedad en general hacia las actividades económicas que realizan las mujeres (Sen, 2000), porque solo un verdadero reconocimiento del valor y de las capacidades que tienen las mujeres como seres humanos puede generar un cambio a nivel social, político y económico, ya que tiene que ver con el desarrollo de su libertad.

Conclusiones

Luego de la realización del recorrido histórico de las políticas públicas que los diferentes gobiernos del Ecuador han efectuado para la prevención y disminución de la violencia hacia la mujer en el período 2008-2019, se pudo observar que a lo largo de dichos años las autoridades han implementado diferentes propuestas a la hora de intervenir en el problema de la violencia hacia la mujer en los diversos ámbitos en que se suscita. Sin embargo, el espacio en el que más se han enfocado es el intrafamiliar. Es a partir del 2017 que ya empieza a visibilizarse la violencia en el ámbito laboral y en otros espacios, esta problemática viene a ponerse sobre la mesa aún más con la encuesta del 2019 ENVIGMU, que ya recoge datos más específicos que permiten tener una idea general sobre los niveles de violencia que viven las mujeres ecuatorianas.

No obstante, los datos presentados por la mencionada encuesta sugieren que las propuestas planteadas durante el periodo referido no han sido eficaces para disminuir los niveles de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, posiblemente debido a que no existe un seguimiento a los diferentes programas, misiones, protocolos, normativas, agendas nacionales, campañas, etc. Entonces, es preciso que las autoridades establezcan evaluaciones para evidenciar los logros concretos y el cumplimiento de los objetivos dirigidos a la violencia en el ámbito laboral, porque es un tema que debe ser abordado en presencia o ausencia de normas, leyes y organismos, es decir, tiene importancia por sí mismo ya que es una problemática recurrente y vivida por las mujeres a nivel nacional.

Ahora bien, al examinar la distribución de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador, por medio de una metodología específica basada en la estadística descriptiva y aplicación de un modelo logit de los datos recogidos por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU) realizada por el INEC en 2019, se pudo obtener descripciones que muestran datos significativos en torno a la distribución de la violencia en el ámbito laboral en términos geográficos, etnicidad, edad, estado civil y nivel educativo, los cuales permiten tener una visión amplia de esta problemática que se vive a nivel nacional y que aún no se le presta una

atención puntual por parte de las autoridades y así poder intervenir, a pesar de las políticas públicas que se han establecido a lo largo de los años.

Finalmente, al explorar las consecuencias que la violencia en el ámbito laboral genera en la participación y desarrollo de la mujer ecuatoriana dentro del enfoque de las capacidades establecido por Amartya Sen y Martha Nussbaum, es notable evidenciar que la problemática existente en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo detiene el desenvolvimiento de las mujeres en cuanto a lo que pueden ser capaces de ser o hacer en el Ecuador.

Entonces, Sen, ha puesto en debate la visión sobre las capacidades y sobre el análisis de los problemas, que se derivan y afectan al bienestar humano, como la pobreza, educación, calidad de vida, las desigualdades, la salud y la injusticia social, que llevan a limitar a los individuos el ser partícipes libres de la sociedad (Angarita, 2014). Así mismo, Nussbaum, centra su análisis en diez capacidades centrales que cada individuo debe tener y que son clave para un adecuado desarrollo humano, por ejemplo, la vida, la salud, integridad corporal, emociones, política, etc. (Nussbaum M. C., 2000). Es así que el enfoque de las capacidades, viene a convertirse en un marco conceptual que posibilita la valoración y evaluación del bienestar individual, los acuerdos sociales y el diseño de políticas públicas (Urquijo Angarita, 2014).

En este contexto, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral ha sido debatida debido a la violencia hacia la mujer en este entorno, que afecta las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Rico, 1996). Cabe mencionar que la violencia en el mundo laboral es una manera de abuso de poder cuya intención es excluir o dominar al otro, que puede presentarse como violencia física, sexual, psicológica y patrimonial constituyendo una violación de derechos humanos y laborales (Porras Velásquez, 2017). Esta descripción no es ajena al Ecuador, ya que en el país se evidencia que 20 de cada 100 mujeres entre 30 a 44 años, han experimentado algún tipo de violencia en su trabajo, siendo el principal tipo de violencia la psicológica con el 17,2% frente a la violencia sexual que registra un 6,8%, mientras que, el 1,2% de mujeres experimentó violencia física.

Es así que, la violencia psicológica al presentarse de diferentes maneras como coacciones o acoso, maltratos, humillaciones u hostigamiento, genera afectación sobre la salud mental y desplaza a las trabajadoras mujeres a la deficiencia laboral y la exclusión

social. Por su parte, la violencia sexual y física, no solo tiene que ver con diferencias de poder objetivo en el ámbito laboral, sino también al poder cultural que ejercen los varones sobre las mujeres, de acuerdo con el sistema de género imperante que las discrimina mediante el control, la disposición y utilización de su sexualidad y de su cuerpo, lo que afecta en la eficiencia y productividad, su estado emocional, su desarrollo profesional y el clima laboral en general satisfactorias (Rico, 1996).

Las problemáticas existentes alrededor de la violencia en el contexto de trabajo hacia las mujeres deben ser tomadas con la seriedad necesaria para que de esta manera se logre disminuir su incidencia. Debido a que la violencia hacia la mujer se ha visibilizado como problema social tiene graves consecuencias políticas, económicas, sociales y de salud. Por ello, en el país es importante reconocer el valor que tienen las mujeres y así se empiece con una elaboración y aplicación más eficiente de las políticas públicas, las mismas que deben estar enfocadas en el ámbito de la educación, acceso a la propiedad, oportunidades de empleo y ejercicio dentro del ámbito laboral de las mujeres. Al decir de Sen y Nussbaum al incentivar la participación femenina, al darles voz, las mujeres pueden fortalecer su autonomía y desempeño social y así empezar la construcción de una economía basada en las capacidades de actuación de las personas.

Finalmente, es preciso notar que las condiciones laborales o de empleo a nivel actual han cambiado y lo siguen haciendo, proceso que va de la mano con nuevas transformaciones psicológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. que marcan el desarrollo de las actividades de trabajo, generan nuevas experiencias y formas de relacionamiento laborales, características que intervienen e incluso determinan la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras. Es por ello que cualquier análisis, política pública o intervención social, debe estar basada en la tesis de lo nuevo, lo dinámico y lo cambiante que configura el mercado laboral y así tomar en cuenta que las transformaciones repercuten en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

Recomendaciones

En base a la información presentada en este trabajo de investigación, se recomienda ampliar el estudio en relación a la problemática de la violencia hacia la mujer, debido a que aquí se presenta un análisis dentro del ámbito laboral, por lo que sería necesario abordarla en otros contextos en el que las mujeres pueden desenvolverse y ser víctimas de aquello, ya que en la encuesta realizada por el INEC 2019 se observan datos relevantes pero que no son aún tomados en cuenta.

Por otro lado, es preciso ampliar la recolección de datos o de información sobre la violencia hacia las mujeres, sumando otras variables que en el presente estudio no se mencionan como, por ejemplo, lugar específico de trabajo, cargos laborales, nivel de ingresos, número de hijos o hijas, para que de esta manera se tenga una visión más extensa e interesante en cuanto a las relaciones que se puedan establecer.

Además, se podría implementar el enfoque o teoría de las capacidades, expuesta por Amartya Sen y Martha Nussbaum, a los diferentes programas, misiones, protocolos, normativas, agendas nacionales, campañas, etc., que sean desarrolladas en pro de las mujeres, debido a que los autores presentan diversas problemáticas, como la violencia, desde un panorama de bienestar y desarrollo humano, haciendo énfasis en las ganancias y pérdidas que puede haber en una nación, si no se hace cargo de ello.

Finalmente, gracias a la literatura expuesta sobre las políticas públicas que han sido presentadas por las diferentes autoridades durante el período 2008-2019, es necesario que aquellas, tengan un proceso de seguimiento y constatación o evaluación de sus objetivos, debido a que, la falta de esto, la problemática de violencia seguiría presentándose en la vida de las mujeres en los niveles actuales, lo que provoca la pérdida de recursos económicos privados y estatales.

Referencias Bibliográficas:

Acevedo, D., Biaggi, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 14*(32), 163-182. Obtenido de https://core.ac.uk/reader/267077890

Acuerdo Ministerial N° 82. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.* Ministerio del Trabajo. Quito: Registro Oficial N° 16. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051

Angarita, M. J. (2014). La Teoría de las Capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA: Estudios y propuestas socieducativas*(46), 63-80. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, N° 3*, 343-370. Obtenido de http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf

Armas, A. (2008). *Empleo Público en el Ecuador. Una Mirada desde el Género.* Quito: Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU. Obtenido de https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf

Aróstegui, J. (1994). Violencia, sociedad y política: la definición de la violencia. *Ayer, No. 13*, 17-55. Obtenido de https://revistaayer.com/sites/default/files/articulos/13-1-ayer13_ViolenciayPoliticaenEspana_Arostegui.pdf

Artigas, M. V. (2007). Violencia en el trabajo. *FACES, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 13*(28), 71-85. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3674846&orden=0&info=link

Ayala, M. D. (2011). *El Acoso Laboral como forma de Perpetuación de la discriminación por género: Problemas Legales y Estrategias para la Protección.* Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Obtenido de https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3768/1/TFLACSO-2011MDAA.pdf

Bervian, G., Costa, M., Silva, E., Arboit, J., & Honnef, F. (2019). Violencia contra las mujeres rurales: concepciones de profesionales de la red intersectorial de atención. *Enfermería global, 18*(2), 156-167. Obtenido de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/70917/1/ViolenceEnfermglobal.pdf

Bounthavong, M. (3 de Julio de 2018). *Estimating marginal effects using Stata Part 1 – Linear models*. Obtenido de "Internal Validity": A blog about stuff: https://mbounthavong.com/blog/tag/average+marginal+effect+%28AME%29#

Buvinic, M. (2008). Un balance de la violencia en América Latina: los costos y las acciones para la prevención. *Pensamiento Iberoamericano*, 37-54. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873313

Camacho, G. (2014). *La Violencia de Género contra las Mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.* Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf

Carrión, F. (2003). *La Violencia en Ecuador*. Quito. Obtenido de FLACSO.

Casas de Acogidas del Ecuador. (2012). *Modelo de Atención en Casas de Acogida para Mujeres que viven Violencia.* (A. Á. Jácome, Ed.) Quito: Casa Amiga, Casa Hogar de Nazareth, Casa María Amor, Casa Matilde, Casa Paula. Obtenido de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2012/8980.pdf

CEPAL. (2019). *Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44956/4/S1900848_es.pdf

Champi Carrasco, M. H., & Guzmán Chuco, S. G. (2017). *Impacto del comercio ambulatario en la calidad de vida de la mujer trabajadora en el centro histórico del distrito de Cusco - 2016.* Cusco: Universidad Andina del Cusco . Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/805/Mijael_Susan_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CNIG. (2015). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4473/ANMIG%20Actualizada%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Código de Procedimiento Penal. (2000). *Código de Procedimiento Penal 2000.* Gobierno de la República del Ecuador, Congreso Nacional. Quito: Suplemento del Registro Oficial N° 360. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_codigo_pp.pdf

Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo.* Quito: Registro Oficial Suplemento N° 167, Código del Trabajo - Reformado 2020. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

COIP. (2014). *Código Orgánico Integral Penal.* Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Obtenido de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf

Comisión de Seguridad de Centroamérica. (2014). *Descripción del Componente: Prevención de la Violencia, Estrategia de Seguridad de Centroamérica.* Sistema de Integración

Centroamericana . Obtenido de Sistema de Integración Centroamericana: https://www.sica.int/documentos/descripcion-del-componente-de-prevencion-social-de-la-esca_1_84658.html

ComVoMujer. (2014). *ECUADOR: Culmina con éxito la campaña "Cierra la Llave de la Violencia contra las Mujeres"*. Obtenido de Mujeres Libres de Violencia : http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/ecuador-culmina-con-exito-la-campana-cierra-la-llave-de-la-violencia-contra-las-mujeres/#:~:text=UU.-,ECUADOR%3A%20Culmina%20con%20%C3%A9xito%20la%20campa%C3%B1a%20%E2%80%9CCierra%20la%20Llave%20de,la%20Viol

Consejo de Protección de Derechos. (2008). *Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres.* Quito: Gobierno de la República del Ecuador. Obtenido de proteccionderechosquito.gob.ec: https://proteccionderechosquito.gob.ec/adjuntos/grupos/mujeres/e_PLAN_NACIONAL_DE_ERRADICACION_DE_LA_VIOLENCIA_DE_GENERO.pdf

Constitución de la República del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008.* Quito: Registro Oficial N° 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo, Dirección de Investigación y Estudios. (2022). *Boletín estadístico anual: El mercado laboral en el Ecuador No. 2 - 2021*. Ministerio de Trabajo. Quito: Ministerio de Trabajo, Dirección de Comunicación.

Corporación Utopía. (2000). *Proyecto Fortalecimiento de las Comisarías de la Mujer y la Familia. Sistematización de las comisarías de la Mujer y la Familia.* Quito, Ecuador: CEPAM. Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer. Obtenido de https://www.cepam.org.ec/wp-content/uploads/2021/06/PROYECTO-FORTALICIMIENTO-DE-LAS-COMISARIAS.pdf

Corsi, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como Problema Social: Análisis de las Consecuencias y de los factores de riesgo.* Fundación Mujeres. Obtenido de Fundación Mujeres: https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20120308_01.pdf

Cruz Arroyo, V. B., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de Población, 25*(102), 51-79. doi:http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32

Cruz, A., & Klinger, S. (2011). *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annoted bibliography*. Geneva: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_155763.pdf

De las Casas A, M. (2019). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM).* Quito-Ecuador: Cooperación Alemana al Desarrollo-

GIZ, Programa Regional ComVoMujer de la Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit. Obtenido de https://info.comvomujer.org.pe/catalogo/tracd/296-2019-es-studyre-tracd-ec.pdf

Decreto Ejecutivo N° 1982. (2004). *Reglamento a la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia.* Gobierno de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial N° 411. Obtenido de https://www.patronato.quito.gob.ec/textos_normativa/TRANSPARENCIA_2017/DOCUMENTOS/baselegal/Respaldos%20a.2/Reglamento%20a%20la%20Ley%20Contra%20la%20Violencia%20a%20la%20Mujer%20y%20la%20Familia.pdf

Decreto Ejecutivo N° 620. (2007). *Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres.* Presidencia Constitucional de la República del Ecuador: Rafael Correa D. Quito: Registro Oficial N° 174. Obtenido de https://www.atencionintegral.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/22.-Decreto-Ejecutivo-620-2.pdf

Decreto Ejecutivo N° 745. (2008). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Planificación para la Revolución Ciudadana.* Gobierno de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial N° 310. Obtenido de http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu79067.pdf

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2016). *Política Institucional de Igualdad de Género.* Quito: Defensoría del Pueblo del Ecuador. Obtenido de http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu164407.pdf

Delgado Blanco, A. (2017). El enfoque de las capacidades. Algunos elementos para su análisis. *Espacio Abierto, 26*(2), 201-217. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12252818012

Díaz, R., & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú. *Economía y Sociedad CIES, 75*, 56-62. Obtenido de http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otros/economiaysociedad/08-diaz_miranda.pdf

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios, 39*(23), 32. Obtenido de https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf

Essayag, S. (2016). *Del Compromiso a la Acción: Políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe, 2016.* PNUD y ONU Mujeres. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres para América Latina y el Caribe. Obtenido de PNUD ONU Mujeres: https://oig.cepal.org/es/documentos/compromiso-la-accion-politicas-erradicar-la-violencia-mujeres-america-latina-caribe

FGE. (2015). *La violencia contra la mujer y la familia es sancionada como delito.* Obtenido de Fiscalía General del Estado: https://www.fiscalia.gob.ec/la-violencia-contra-la-mujer-y-la-familia-es-sancionada-como-delito/

Fiscalía General del Estado. (2019). *Boletín Criminológico y de Estadística Delictual Femicidio.* Quito: Fiscalía General del Estado. Obtenido de https://www.fiscalia.gob.ec/pdf/politica-criminal/Boletin-Criminologico-de-Estadistica-Delictual-Femicidio.pdf

Forero, Y. (2012). Las capacidades y oportunidades de las mujeres como protagonistas integrales en el desarrollo humano. *Criterio Jurídico Garantista, Año 4*(N° 7), 218-229. Obtenido de http://revistas.fuac.edu.co/index.php/criteriojuridicogarantista/article/view/412

Garavito, L. (2019). *Capacidades Humanas en mujeres trabajadoras cabeza de familia en Bucaramanga.* Universidad Autónoma de Bucaramanga . Bucaramanga: Facultad de Ciencias de la Salud. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11693/2019_Tesis_Laura_Ines_Garavito_Correa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gobernación del Guayas. (2017). *«No te quedes de brazos cruzados», campaña gubernamental en contra de la violencia de género*. Obtenido de Gobernación de la Provincia del Guayas: http://lagober.goberguayas.gob.ec/no-te-quedes-de-brazos-cruzados-campana-gubernamental-en-contra-de-la-violencia-de-genero/

Gobierno de la República del Ecuador. (1995). *Ley N° 103. Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia.* Quito: Registro Oficial N° 839. Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_ecuador_0231.pdf

Gobierno de Pichincha. (9 de marzo de 2016). *El Gobierno de Pichincha se sumó a la campaña "Cierra la llave de la violencia contra las mujeres"*. Obtenido de Pichincha al día: El sitio que te informa: http://www.pichinchaldia.gob.ec/actualidad/item/2002-ya-somos-parte-cierra-la-llave-de-la-violencia-contra-las-mujeres.html

Gonzáles, M. (2017). *Violencia contra la Mujer en el Distrito de Santiago de Surco.* Lima-Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1080

González, C. J. (27 de noviembre de 2012). *Martha Nussbaum: desarrollo humano y mujer*. Obtenido de El vuelo de la lechuza: https://elvuelodelalechuza.com/2012/11/27/martha-nussbaum-desarrollo-humano-y-mujer/

Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. (L. Nagore (trad), & S. Silva (trad), Edits.) *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*(N° 100), 177-202. Obtenido de https://www.fuhem.es/papeles_articulo/el-enfoque-de-las-capacidades-de-m-nussbaum-un-analisis-comparado-con-nuestra-teoria-de-las-necesidades-humanas/

Hernández, H. (9 de diciembre de 2013). *"Cierra la llave de la violencia contra las mujeres"*. Obtenido de Heroínas: http://www.heroinas.net/2013/12/cierra-la-llave-de-la-violencia-contra.html

Hurtado, V., & Fríes, V. (2010). *Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5826

INEC. (2012). *Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.* Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf

INEC. (2019). *Encuesta de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres: Metodología.* Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Documento%20metodologico%20ENVIGMU.pdf

INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU - Resultados.* Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales%20resultados%20ENVIGMU%202019.pdf

INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU).* Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf

Jaramillo, P. (2008). Los Derechos de las Mujeres en la Nueva Constitución. *La Asamble Constituyente: contexto, funcionamiento y estrategia de actores*. Obtenido de http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-452.html

Keane, J. (2000). *Reflexiones sobre la Violencia.* (J. L. Puerta, Trad.) Madrid: Alianza Editorial. Obtenido de https://trabajosocialucen.files.wordpress.com/2012/04/reflexiones-sobre-la-violencia-john-keane.pdf

Lagarde, C. (9 de junio de 2014). *Empoderamiento: Conferencia Amartya Sen, Por Christine Lagarde, Directora Gerente, Fondo Monetario Internacional.* Obtenido de Fondo Monetario Internacional FMI: https://www.imf.org/es/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp060614

León, G. (1995). La violencia de Género en el Ecuador: Nudos y perspectivas. *África América Latina, Revista de análisis sur-norte para una cooperación solidaria, Cuadernos N°19*, 95-100. Obtenido de https://sodepaz.org/wp-content/uploads/images_sodepaz_ant/pdf/revista019/11_vgecuador.pdf

Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad. (2014). *Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.* Quito: Registro Oficial N° 283. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/98211/116788/F-77326925/ECU98211.pdf

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral.* Asamblea Nacional República deL Ecuador. Quito: Suplemento del Registro Oficial N° 116. Obtenido de

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

LOIPEVM. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.* Asamblea. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 175. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

LOIPEVM. (5 de febrero de 2018, Art. 12). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.* Asamblea Nacional del Ecuador. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 175. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público.* Gobierno de la República del Ecuador, Asamblea Nacional República del Ecuador. Quito: Registro Oficial Suplemento N° 294, Ley Orgánica de Servicio Público - Reformado 2020. Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Mancinas, S., & Zúñiga, J. (2009). Violencia conyugal y productividad en mujeres del Municipio de Durango, Durango. México. *Revista Trabajo Social, N° 77*, 39-44. doi:10.7764/rts.77.39-44

Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural. (2009). *Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural.* Quito. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58490.pdf

Ministerio de Gobierno. (2014). *Campaña 'Ecuador Actúa Ya, Violencia de Género, Ni Más', se activó en Guayaquil*. Obtenido de Ministerio de Gobierno: https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/campana-ecuador-actua-ya-violencia-de-genero-ni-mas-se-activo-en-guayaquil/

Ministerio de Gobierno. (7 de mayo de 2014). *Campaña "Ecuador Actúa Ya. Violencia de Género, ni más" sensibiliza a toda la comunidad*. Obtenido de Ministerio de Gobierno: https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/campana-ecuador-actua-ya-violencia-de-genero-ni-mas-sensibiliza-a-toda-la-comunidad/

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2015). *Cedaw acogió con satisfacción medidas adoptadas por Ecuador para la promoción de la igualdad de género.* Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Obtenido de http://erradicacionviolenciagenero.blogspot.com/2015/03/cedaw-acogio-con-satisfaccion-medidas.html

Ministerio del Trabajo. (2020). *Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.* Quito: Ministerio del Trabajo, ONU Mujeres. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo_v3.pdf

Miranda, M. d. (2020). Desmitificando estereotipos de género: un análisis del delito de violación en la legislación ecuatoriana. En D. d. Ecuador, *Violencia Contra las Mujeres en Ecuador.*

Selección de Ensayos (págs. 15-32). Editorial Universitaria UTE. Obtenido de http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2451/1/PE-007-DPE-2020.pdf

Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades: propuestas para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós. Obtenido de http://ciberinnova.edu.co/archivos/plantilla-ovas1-slide/documents-UCN-Canvas/teorias-contemporaneas-trabajo-social/lecturas/Crear%20capacidades.pdf

Nussbaum, M. C. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach.* New York: Cambridge University Press. Obtenido de https://genderbudgeting.files.wordpress.com/2012/12/nussbaum_women_capabilityapproach2000.pdf

Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres. (2018). *Violencia contra las Mujeres en el ámbito laboral.* Argentina: Instituto Nacional de las Mujeres. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf

Oduro, A. D., Deere, C. D., & Catanzarite, Z. B. (2015). Women's Wealth and Intimate Partner Violence: Insights from Ecuador and Ghana. *Feminist Economics, 21*(2), 1-29. doi:10.1080/13545701.2014.997774

OEA. (2012). *Breve Informativo 4: Acoso u Hostigamiento sexual laboral.* Organización de los Estados Americanos. Obtenido de https://www.oas.org

Olaiz, G., Del Río, A., Híjar, M., & Chehaibar, L. (2004). *Violencia contra las Mujeres 2003: Un reto para la salud pública en México.* Instituto Nacional de Salud Pública de México. Cuernavaca, Morelos, México: Instituto Nacional de Salud Pública de México (INSP). Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100965.pdf

OMS. (2005). *Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer*. Suiza: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/es/publications/i/item/9241593512

OMS. (2013). *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud.* Ginebra: Organización Mundial de la Salud . Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85243/1/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf

ONU. (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer.* Asamblea General. Organicación de las Naciones Unidas. Obtenido de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10742.pdf

Osorio, J. C. (2016). Libro: La Calidad de Vida. *Revista Eleuthera, Vol N° 14*, 129-132. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5859/585963498008/585963498008.pdf

Poggi, F. (2019). Sobre el Concepto de Violencia de Género y su Relevancia para el Derecho. (S. A. Marcial Pons. Ediciones Jurídicas y Sociales, Ed.) *DOXA: Cuadernos de Filosofía del Derecho*(42), 285-307. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/99650/1/DOXA_42_12.pdf

Porras Velásquez, N. R. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología, 5*(13), 20-27. Obtenido de https://integracion-academica.org/attachments/article/150/02%20Violencia%20psicologica%20trabajo%20-%20NRPorras.pdf

Pyles, L., & Banerjee, M. (2010). Work Experiences of Women Survivors: Insights From the Capabilities Approach. *Affilia: Journal of Women and Social Work. , 25*(1), 43-55. doi:10.1177/0886109909354984

Quintana, Y. (2015). *Logros y Resultados 2015.* Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Obtenido de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2017/02/3-INFORME-DE-RENDICIN-DE-CUENTAS-2015.pdf

Quiñones Montoro, M. (2009). Equidad de género y desarrollo profesional. Reflexiones desde la perspectiva de las capacidades de Amartya Sen. En Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, & Departamento de Sociología, *El Uruguay desde la Sociología VII.* (7 ed., págs. 163-175). Montevideo, Uruguay: UR. FCS-DS. Obtenido de http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_581.pdf#page=161

Reimberto, C. (2008). *Derechos de las Mujeres en la Nueva Constitución.* Quito: Consejo Nacional de las Mujeres. CONAMU. Obtenido de https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4306/DERECHOS%20DE%20LAS%20MUJERES%20EN%20LA%20NUEVA%20CONSTITUCION%20CONAMU%202008.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Restrepo-Ochoa, D. A. (2013). La salud y la vida buena: aportes del enfoque de las capacidades de Amartya Sen para el razonamiento ético en salud pública. *Cadernos de Saúde Pública, 29*(12), 2371-2382. Obtenido de https://www.scielo.br/j/csp/a/FS8K4HnnJJ3wcJNvVcZLwRy/abstract/?lang=es#

Reyes Ávila, A., & Rosero Garcés, R. (2005). *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas.* Quito: Consejo Nacional de las Mujeres del Ecuador, CONAMU. Obtenido de https://rociorosero.com/publicaciones/Plan%20de%20Igualdad%202005%202009.pdf

Rico, N. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf

Roth, A. N. (2009). Evaluación de Políticas Públicas. En A. N. Roth, *Políticas Públicas, Formulación, Implementación y Evaluación* (págs. 26-27). Bogotá, Colombia: Ediciones Aurora.

Salazar, C. (2013). *Política Pública. Fundamentación I.* (M. Castellanos, Ed.) Puebla, México: Centre for Advanced Systems & Adminitration, Carlos Salazar & Asociados (CAS&A). Obtenido de http://carlosalazarvargas.org/wp-content/uploads/2015/09/POL%C3%8DTICA-P%C3%9ABLICA-I.-FUNDAMETACION.pdf

Sánchez, J. E., Espinosa, J. L., Espinosa, J. H., & Espinosa, V. A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, Vol 4*(7), 39-63. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448

Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida . (2018). *Intervención Emblemática Misión Mujer.* Quito: Comité Interinstitucional del "Plan Toda una Vida". Obtenido de https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/MisionMujerL4.pdf

Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida. (2018). *Toda una Vida Intervención Emblemática.* Quito: Comité Interinstitucional del "Plan Toda una Vida". Obtenido de https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/2019/04/MisionTodaunaVida-L8.pdf

Sen, A. (1999). *Development as Freedom.* New York: Anchor Books . Obtenido de http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Sen/DevelopmentAsFreedomIntroNch1NEW.pdf

Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad.* (E. Rabasco, & L. Tobaria, Edits.) Buenos Aires, Argentina: Grupo Planeta Argentina. Obtenido de https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf

SENPLADES. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Planificación para la Revolución Ciudadana.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/Plan-Nacional-Desarrollo-2007-2010.pdf

SENPLADES. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf

SENPLADES. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de http://ftp.eeq.com.ec/upload/informacionPublica/2013/PLAN-NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR-2013-2017.pdf

SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuandorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf

Solís-Beltrán, G., Fernández-Ronquillo, M., Solís-Granda, L., & Terán-Puente, C. (2018). Desigualdad de género en procesos educativos incidente en violencia hacia la mujer. *Podium*(33), 13-24. doi:https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.2

Toro, J. P., & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & Trabajo, 18*(56), 110-116. doi:10.4067/S0718-24492016000200006

Undurraga, R., & López, N. (2018). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhe, 29*(2), 1-14. doi:http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494

Uribe Prado, J. F. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing.* México: Manual Moderno. Obtenido de http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/download/1936/1969/

Urquijo Angarita, M. J. (2014). La Teoría de las Capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA: Estudios y propuestas socieducativas*(46), 63-80. Obtenido de https://revistas.ucv.es/edetania/index.php/Edetania/article/view/161

Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios, 17*(42), 423-440. doi:10.29092/uacm.v17i42.750

Villaquirán, L. (1996). Ecuador: Dirección Nacional de la Mujer. En P. Galeana, *Informe de las Instituciones Gubernamentales dedicadas a la Mujer* (págs. 30-34). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de https://femumex.org/portal/wp-content/uploads/2019/09/Informe-de-las-instituciones-gubernamentales-dedicadas-a-la-mujer.pdf

Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal. *The Stata Journal, 12*(2), 308-331. Obtenido de https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1536867X1201200209

Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno* (4a ed.). México D.F: Cengage Learning.