

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador
Departamento de Sociología y Estudios de Género
Convocatoria 2021-2022

Tesina para obtener el título de especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos

La violencia laboral contra mujeres profesionales: *el continuum* de la segregación de género
hacia el espacio público

Carolina Calderón Meneses

Asesora: Jenny Pontón C.

Lectora: Liudamys Barbara Sáez Laredo

Quito, septiembre de 2022

Índice de contenidos

Resumen	V
Agradecimientos.....	VI
Introducción.....	1
Capítulo 1. Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: reproducción de las relaciones de poder	5
1.1. Acoso laboral: una violencia invisible y estructural	5
1.2. Estudios sobre acoso laboral contra mujeres	9
Capítulo 2. El acoso laboral: de los instrumentos jurídicos a la realidad ecuatoriana	14
2.1. Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: instrumentos internacionales y nacionales	14
2.2. El acoso laboral: cifras en el Ecuador	21
Capítulo 3. Manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral	25
3.1. Vivencias de las mujeres sobrevivientes de violencia laboral.....	25
3.2. Estrategias de resistencia frente a la violencia de género laboral	31
Conclusiones	35
Lista de abreviaturas.....	39
Lista de referencias.....	40

Lista de ilustraciones

Gráficos

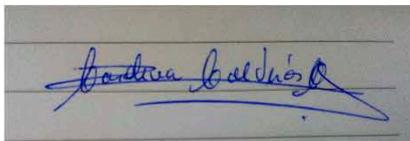
Gráfico 2.1. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Tipos de violencia)	22
Gráfico 2.2. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida)	23

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Carolina Calderón Meneses, autora de la tesina titulada “La violencia laboral contra las mujeres: *el continuum* de la segregación de género hacia el espacio público,” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de especialización en Violencia, Género y Derechos Humanos concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, septiembre de 2022



Carolina Calderón Meneses

Resumen

La violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, produce graves violaciones a los derechos humanos. Estas afectan profundamente el proyecto de vida de las personas y repercuten en el desarrollo de las comunidades y la sociedad, sobre todo en grupos que han sido históricamente discriminados, como las mujeres.

La presente tesina se refiere a la violencia laboral contra las mujeres, especialmente, al continuum de la segregación de género hacia el espacio público. El objetivo es analizar cómo ocurre la reproducción cultural de la violencia y discriminación de género en el espacio laboral. La investigación parte del supuesto de que la violencia de género en el ámbito laboral es invisibilizada y naturalizada en estos espacios.

La investigación constituye un estudio cualitativo en el cual se realizan entrevistas en profundidad a mujeres profesionales que trabajan en el sector público y privado en la provincia de Pichincha, cantón Quito, con un rango de edad entre 30 y 44 años. Se muestra que una de las formas de perpetuación de la violencia de género en el ámbito laboral es ejecutada en contra de una persona por su género y con base en una relación asimétrica de poder, sostenida por la naturalización de la dominación masculina.

Se concluye que el continuum de la violencia en el trabajo no se conforma de casos aislados, pues las vivencias de abuso de las mujeres profesionales son un patrón estructural, cultural y simbólico que se introduce en la cotidianidad de las vidas reforzando el imaginario social que naturaliza la discriminación, el rol disciplinador y el control sobre los cuerpos de las mujeres. La violencia psicológica, el acoso laboral, el *mobbing* u hostigamiento son formas de manifestación de la violencia de género.

Agradecimientos

A todas las mujeres que han acompañado mi camino porque me inspiran a construir una sociedad más justa para nosotras. A las mujeres que decidieron compartir sus testimonios de vida. A Jenny Pontón, mi tutora, por su guía para culminar esta especialización.

Introducción

La violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, produce graves violaciones a los derechos humanos que afectan profundamente el proyecto de vida de las personas, repercutiendo en el desarrollo de las comunidades y la sociedad. Se manifiesta fundamentalmente en grupos que han sido históricamente discriminados, como las mujeres.

Una de las situaciones que permea de manera más profunda la naturalización de la violencia de género es el poder “sobre”, pues este se da como fuente de opresión cuando hay abuso, o sea, es un poder subordinante (León 2013). De igual manera, se conoce que el poder “sobre” es

un poder dominador, controlador, que llega a ser tan perverso que muchas veces la persona dominada no reconoce que está en esta situación, naturaliza su situación de dominación y defiende el *statu quo*, fuente de dominación (León 2013, 5).

Las relaciones de género se expresan en una distribución desigual del poder entre hombres y mujeres. Así se generan situaciones de tensión y violencia que afectan fundamentalmente a las mujeres (Acevedo, Biaggi y Borges 2009, 163).

Una de las situaciones en las que se observa un inadecuado ejercicio del poder es en el lugar de trabajo. La violencia de género en el ámbito laboral muchas veces es invisibilizada y naturalizada en estos espacios, ámbito en el cual las personas pasan la mayor parte de su tiempo. La violencia de género en el trabajo se define como

toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral (Acevedo, Biaggi y Borges 2009, 169).

La violencia de género en el ámbito laboral afecta de manera significativa la dignidad, integridad, bienestar y salud de las mujeres (Acevedo, Biaggi y Borges 2009), pues de acuerdo con el Informe Mundial sobre Violencia y la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS 2002), los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser

causantes del suicidio de las víctimas. En el caso de las mujeres, el abuso en estos espacios es una grave violación a los derechos humanos, incompatible con el derecho a un proyecto de vida libre de violencia en el ámbito público y privado, e impide tener un trabajo adecuado y poder ejercerlo sin miedo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, efectuada en el año 2019 (en adelante ENVIGMU), en su análisis realizado sobre la prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, consideró aquellas mujeres que trabajaron alguna vez en su vida o en el último año. Dicha prevalencia reveló que el 20,1% de mujeres ha sufrido abusos en el ámbito laboral durante toda su vida y el 7,8% en los últimos 12 meses. La encuesta evidencia además que el 7,2% de las mujeres que han trabajado a lo largo de su vida sufrieron violencia sexual y el 2,0% en los últimos 12 meses. Sin embargo, la psicológica es la que ha estado más presente en el ámbito laboral, con el 17,2% a lo largo de su vida y el 7,1% en los últimos 12 meses. Un 55% de las mujeres que la sufrieron contaron lo sucedido, y apenas el 3% denunció el hecho.

ENVIGMU (2019) determinó que las mujeres con estudios superiores son las que han sufrido en mayor medida episodios de violencia en el ámbito laboral, con un 24%. Al mismo tiempo, cerca del 12% que trabajó durante el último año experimentó algún tipo de violencia, sin embargo, es preciso resaltar que las mujeres entre 18 y 29 años han sufrido violencia laboral a lo largo de vida en un 19,6%; mientras que las mujeres entre 30 a 44 años en un 22,3%, y en los últimos 12 meses con un 7,9%.

La provincia de Pichincha ostenta los valores más altos de prevalencia de violencia en el ámbito laboral, pues 28 de cada 100 mujeres trabajadoras alguna vez experimentaron algún tipo de agresión en sus trabajos. El presente estudio se centrará en esta provincia y particularmente en la ciudad de Quito, que como capital del país condensa una gran fuerza de trabajo en el ámbito privado y público.

Una problemática identificada en sociedades androcéntricas como la ecuatoriana se refiere a que muchas mujeres profesionales experimentan discriminación y acoso en el trabajo, ya que en los espacios laborales todavía prevalece la división sexual del trabajo, que de manera naturalizada reproduce los roles de género a la espera de que

las mujeres continúen las labores de cuidado en el ámbito profesional. En este sentido, y pese a su formación académica, las mujeres continúan como blanco de un trato desigual y discriminatorio, que anula y desvaloriza su formación, capacidad, experiencia e intelecto. Por esta razón se plantean las siguientes preguntas: ¿cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres profesionales en el ámbito laboral? ¿Qué hacen y cómo enfrentan las profesionales el abuso en esos espacios?

Para responder tales interrogantes, el objetivo general de esta investigación es analizar cómo ocurre la reproducción cultural de la violencia y discriminación de género en el espacio laboral, mientras que los objetivos específicos corresponderán a identificar cuáles son las principales formas de violencia contra las mujeres profesionales en el ámbito laboral, y a describir las estrategias de resistencia que activan las mujeres violentadas en este espacio. El estudio parte de la hipótesis de que las profesionales experimentan violencia de género en el trabajo, al enfrentar situaciones en las que se ven presionadas a reproducir roles de género tradicionales, lo cual subestima, disminuye y desvaloriza sus capacidades intelectuales, ocasionando secuelas graves en su proyecto de vida.

El análisis conceptual de esta investigación abarca la comprensión de la violencia de género como una injusticia estructural (Merino 2019), que se sostiene en el tiempo y en todos los espacios a través de prácticas normalizadas. Se abordará el concepto de relaciones asimétricas de poder desarrollado por Espinar y Mateo (2017) y Ferrer y Bosch (2003), para argumentar cómo a través de estas relaciones se dan como resultado la subordinación y dominación de las mujeres en el ámbito laboral.

Se incluirán además los conceptos de violencia simbólica y *habitus* desarrollados por Pierre Bourdieu (2000), de vital importancia para comprender cómo se legitima la violencia contra las mujeres a través de prácticas que naturalizan la dominación inherente a las relaciones sociales, en las cuales se refleja la discriminación hacia lo femenino (Bourdieu 2000). Se abordará el concepto desarrollado por Liz Kelly (1988) sobre el *continuum* de la violencia, y se incluirá el concepto de violencia en el trabajo desarrollado por Acevedo, Biaggii y Borges (2009).

Metodología

Para el desarrollo de la investigación se realizó el levantamiento de información primaria y secundaria. Para obtener la información primaria se utilizó un enfoque cualitativo a través de la realización de entrevistas en profundidad a mujeres profesionales adultas, trabajadoras tanto en el ámbito público como en el privado.

Las entrevistas se realizaron en la ciudad de Quito, epicentro político, económico y administrativo del país. El rango de edad de las mujeres entrevistadas osciló entre 30 y 44 años. De acuerdo con la ENVIGMU (2019), las mujeres de este rango de edad constituyen el grupo más afectado en cuanto a la violencia en el ámbito laboral (22,3% a lo largo de su vida). De las seis mujeres entrevistadas, tres trabajan en el sector público en las áreas de bienestar social y de transparencia y control social, se desempeña una como ingeniera financiera y dos como abogadas. Las tres mujeres del sector privado se desempeñan como abogada, trabajadora social y analista contable del sector comercial privado, respectivamente. A la fecha de las entrevistas, no tenían cargos de dirección en sus trabajos.

En cuanto al levantamiento de información secundaria, se analizará la ENVIGMU (2019) y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con el objetivo de analizar datos recientes sobre el fenómeno en estudio. Se busca determinar cómo la violencia de género en el ámbito público representa la continuación de la segregación de género desde el espacio privado.

El trabajo se divide en tres capítulos. El primer apartado se referirá a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral como una reproducción de las relaciones de poder, con el acercamiento teórico a la violencia de género en el ámbito laboral como una injusticia estructural, y se revisarán estudios previos sobre la temática de investigación. En el segundo capítulo, se aborda el tratamiento del acoso laboral en los instrumentos jurídicos, indagando en la normativa nacional e internacional y en las estadísticas vinculadas a la materia de investigación. En el tercer capítulo se exponen las manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, mediante la descripción de las experiencias de las mujeres y sus estrategias de resistencia frente a la violencia en el trabajo.

Capítulo 1. Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: reproducción de las relaciones de poder

Este capítulo presenta la discusión teórica sobre cómo la violencia de género responde a causas estructurales, argumentando que a través de las relaciones asimétricas de poder se genera una distinción privilegiada de lo masculino que permite acumular poder y subordinar a lo femenino. De igual manera, se revisa la definición de violencia simbólica como un andamiaje que legitima y naturaliza las prácticas de dominación masculina para mantener su supremacía. Se aborda además a la violencia contra las mujeres como el *continuum* de violencias que se dan en tiempo y espacio. Posteriormente, se realiza un acercamiento al abuso contra las mujeres en el trabajo, ya que este funciona como cualquier otro tipo de violencia patriarcal en cualquier otro espacio social.

Posteriormente, se plantean de manera sucinta estudios que tratan sobre la violencia en el espacio público y la violencia de género en el ámbito laboral. Los documentos recogidos se centran principalmente en las relaciones de poder y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y sus efectos en el proyecto de vida de estas. Se mencionan investigaciones regionales que incluyen experiencias latinoamericanas, y estudios realizados en el Ecuador.

1.1. Acoso laboral: una violencia invisible y estructural

Cuando se estudia la violencia contra las mujeres se debe pensar que la misma es un producto de la violencia estructural que “permite cuestionar el mito de su supuesta marginalidad” (Ramírez y Trujillo 2019, 222). Es así que para Iris Marion Young (2011), la injusticia estructural es

un tipo de agravio moral distinto de la acción agravante de un agente individual o de políticas públicas represivas de un Estado. La injusticia estructural ocurre como consecuencia de muchos individuos e instituciones que actúan para perseguir sus metas e intereses particulares, casi siempre dentro de los límites de normas y leyes aceptadas (Young 2011, 69).

Se considera que la violencia de género es una injusticia estructural, ya que tiene una relación directa con aquellos procesos históricos de desventaja que se han sostenido en

el tiempo y en todos los espacios a través de prácticas normalizadas que, si bien en algunos casos no suponen un maltrato directo al cuerpo de la mujer, sí sirven como un mecanismo de control e intimidación (Merino 2019). Tales mecanismos reproducen el patriarcado y la discriminación a las mujeres.

Celia Amorós (1991) refiere también que el abuso hacia las mujeres abarca distintas prácticas visibles pero ignoradas, y deja ver las desigualdades de género como una cuestión de carácter estructural (Amorós 1991). En esta misma línea, Arroyo (2004) señala que la violencia contra las mujeres se articula a través de estructuras de poder para mantener la dominación masculina, que profundiza la discriminación de género y es uno de sus principales medios de reproducción (Arroyo 2004).

Para Parra y Tortosa (2003), el análisis de la violencia estructural es útil para introducir los dispositivos del ejercicio del poder como causantes de procesos de injusticia, pobreza y desigualdad. Al respecto, Marcela Lagarde (1997) señala que las relaciones de poder han atravesado todo el tejido social, ya que

Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales, permiten explotar y oprimir a personas y grupos y todo tipo de colectividades. Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otras/os desde un rango y una posición de superioridad (valor, jerarquía, poderío) (Lagarde 1997, 69-70).

En este contexto, para Espinar y Mateo (2017) la violencia contra las mujeres tiene su fundamento en las “relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres y unos prejuicios y una[s] creencias desvalorizadoras de lo femenino” (Espinar y Mateo 2007, 198). La asimetría de estas relaciones se ha situado para generar una distinción privilegiada de lo masculino y acumular poder para subordinar lo femenino en todas sus dimensiones: lo subjetivo, lo íntimo, lo económico, lo cultural, lo político, que afectan profundamente sus derechos humanos y su proyecto de vida.

Por lo general, la violencia de género se asocia de manera inmediata a la física o sexual; no obstante, para Plaza (2007) es un “fenómeno complejo y supone la articulación de toda una serie de ‘violencias’ que irían desde una violencia simbólica que construye los cuerpos culturalmente tensionándolos, hasta esa violencia física que amenaza a las

mujeres por el mismo hecho de serlo” (Plaza 2007, 139). El abuso basado en el género abarca un amplio abanico de situaciones, entre las que se incluye la violencia simbólica como una de las menos visibles. Para Pierre Bourdieu,

se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación), cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hace que esta relación parezca natural; o, en otras palabras, cuando los esquemas que se pone en práctica para percibirse y apreciarse, o para recibir y apreciar a los dominadores (alto/bajo, masculino/femenino, blanco/negro, etc.), son el producto de la asimilación de las clasificaciones, de este modo naturalizadas, de las que su ser social es el producto (Bourdieu 1998, 51).

La violencia simbólica se encuentra relacionada con el concepto de *habitus*, que es un “proceso a través del cual se desarrolla la reproducción cultural y la naturalización de determinados comportamientos y valores” (López 2015, 4). La adecuada comprensión de ambos conceptos, desarrollados por Bourdieu (2000), resulta esencial para comprender cómo se perpetúa la legitimación de prácticas que naturalizan la dominación masculina en las relaciones sociales.

Como lo afirma Bourdieu (2000), la inmensa máquina simbólica tiende a ratificar el orden de la dominación masculina, por lo que es un dispositivo oculto para ejercer el poder, como un mecanismo de control hacia las mujeres (Bourdieu 2000).

La dominación masculina no sería posible sin la violencia simbólica que sostiene todo el andamiaje de la supremacía masculina, ya que esta se ejerce a través de un tipo de poder particular: el simbólico (Bourdieu 2000). Ello genera una superioridad de un sexo sobre el otro, reproduciendo conductas de subordinación hacia y en lo femenino. Una manifestación de la violencia simbólica se da en el ámbito laboral, donde la mujer es violentada tanto por individuos como por la sociedad en su conjunto, debido a que se asume que se deben pensar a través de las estructuras simbólicas dominantes, las cuales aparecen como objetivas y naturales.

Como se explica en este apartado, el abuso contra las mujeres responde a cruces estructurales, sociales y culturales que asignan roles, que de antemano subordinan y vulneran los derechos humanos de las mujeres, motivo por el cual es necesario referir al “*continuum* de violencia contra las mujeres”. Con este término, desarrollado por Liz Kelly (1988), se busca visibilizar la forma en que se manifiesta la violencia en la vida de las mujeres en tiempo y espacio, la cual se perpetúa por la naturalización simbólica y las relaciones de poder.

El *continuum*, según Kelly (1988), permite además entender que el maltrato no solamente es ejercido por una sola persona, sino por una serie de actores que realizan acciones que reproducen, fomentan o preservan la violencia contra las mujeres al hacerla permisible y justificable para la sociedad. Para Ferrer y Bosch (2003), la “violencia contra las mujeres, es un fenómeno muy complejo, profundamente arraigado en las relaciones de poder basadas en género [...] y las instituciones sociales” (Ferrer y Bosch 2003, 208), situación que también se reproduce en el ámbito laboral, como parte de las estructuras que mantienen la subordinación de las mujeres en todas las esferas.

La violencia de género en el ámbito laboral, donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo, muchas veces está invisibilizada y naturalizada. Esta se define como

toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral (Acevedo, Biaggi y Borges 2009, 169).

Para Ramírez y Trujillo (2009), la violencia contra las mujeres en el marco laboral es ejecutada en contra de una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre quien agrede y la víctima. Ello deriva en un ambiente laboral intimidatorio y humillante, a través de la desvalorización cotidiana de la mujer, de sus capacidades intelectuales, de su trabajo, del hostigamiento, de la apropiación de sus ideas para tomar el crédito, y todo ello se articula a través de lineamientos culturales y sociales (Ramírez y Trujillo 2019).

La violencia de género en el ámbito laboral afecta de manera significativa la dignidad, integridad, bienestar y salud de las mujeres (Acevedo, Biaggi y Borges 2009). Sin embargo, muchas mujeres experimentan “dificultad para identificar el o los actos de acoso” (Ramírez y Trujillo 2019, 228), situación que está íntimamente relacionada con el abuso simbólico y las relaciones de poder.

1.2. Estudios sobre acoso laboral contra mujeres

En esta sección se describirán estudios sobre la violencia de género en el espacio público y en el ámbito laboral. La sección está dividida en dos partes. En la primera se aborda la violencia contra las mujeres en el espacio público y en la segunda se trata la violencia de género en el ámbito laboral, a nivel latinoamericano y local.

Amorós (1994) señala que “lo privado y lo público constituyen lo que podríamos llamar una invariante estructural que articula las sociedades jerarquizando los espacios: el espacio que adjudica al hombre y el que se adjudica a la mujer” (Amorós 1994, 1). Esta autora (1994) refiere:

El espacio público, al ser el espacio del reconocimiento, es el de los grados de competencia, por lo tanto, del más al menos. Por el contrario, las actividades que se desarrollan en el espacio privado, las actividades femeninas, son las menos valoradas socialmente, fuere cual fuere su contenido, porque este puede variar, son las que no se ven ni son objeto de apreciación pública (Amorós 1994, 2).

El “espacio público tiene demasiadas limitaciones para las mujeres” (Monárrez 2011, 149). Al respecto, Falú (2011) señala que sigue siendo masculino, ya que es producto de una construcción social, donde se manifiestan las relaciones asimétricas de poder vinculadas al género, lo cual provoca que las mujeres no lo utilicen ni se apropien de este, coartando la configuración de redes sociales, políticas, culturales y económicas, y limitando su desarrollo como seres humanos.

En la misma línea, Zúñiga (2014) señala que en el espacio público a las mujeres se las ve como ajenas, como cuerpos que pueden ser dominados, o invisibles como “sujetas de derechos que buscan apropiarse del espacio público como lugar para el ejercicio de su libertad como ciudadanas” (Zúñiga 2014, 82). Afirma además que el derecho de las

mujeres a ocupar el espacio público sigue en disputa, pues todavía se traduce en las relaciones desiguales de poder entre los sexos. El ámbito laboral es un espacio eminentemente público, “ya que es un espacio que está relacionado con la producción y la política, donde se definen las estructuras económicas-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino” (USAID 2019, 45).

Existen varios estudios a nivel regional sobre violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Acevedo (2002), en Venezuela, invita a pensar en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales, a fin de poder identificar las relaciones de poder que se presentan en el trabajo y cuáles son las consecuencias para las mujeres (Acevedo 2002). Recalca que las relaciones asimétricas de poder se manifiestan a través de la dominación masculina en diferentes formas, y destaca la “discriminación laboral, las relaciones subalternas y el hostigamiento” (Acevedo 2002, 8), como algunos medios para ejercer la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, Carvajal y Dávila (2013), en su investigación realizada en Colombia, establecen que una de las formas de abuso en el trabajo, aunque no el único, es la violencia psicológica o *mobbing*, que se presenta como un “fenómeno sofisticado, silencioso, que afecta de manera negativa” (Carvajal y Dávila 2013, 118).

Carvajal y Dávila (2013) señalan además que el *mobbing* puede vulnerar derechos humanos fundamentales, por ejemplo, el derecho a la integridad personal, a laborar en condiciones dignas, entre otros (Carvajal y Dávila 2013). Uno de los hallazgos de esta investigación refiere que el principal síntoma asociado al acoso psicológico o *mobbing* está relacionado con el estrés postraumático (Carvajal y Dávila 2013).

Por su parte, González (2018), en Argentina, indica que la violencia contra las mujeres en el ámbito profesional puede entenderse mejor “en el contexto de los desequilibrios del poder” (González 2018, 11) y afirma que, a través de la división sexual del trabajo, se establecen las jerarquías de género y “se mantienen mediante argumentos sobre la reproducción, la emocionalidad o la sexualidad de las mujeres” (González 2018, 14). Insiste además que el abuso, de manera general, proviene de superiores jerárquicos hombres.

Becerra y Ruiz (2018), en otro estudio realizado en Colombia, afirman que este tipo de violencia se da a través de la naturalización de la dominación masculina y las asimetrías de poder como herencia de las barreras culturales que imponen las jerarquías de género (Becerra y Ruiz 2018). En su investigación hacen hincapié en que el acoso laboral adopta un componente de género, en el cual la violencia psicológica, *mobbing* u hostigamiento, se “origina en que la víctima es una mujer, quien por la división sexual del trabajo ha asumido el rol de cuidadora vital, lo que la hace más vulnerable a las relaciones de poder” (Becerra y Ruiz 2018, 7).

Otro aspecto importante de esta investigación refiere que “el acosador actúa por celos profesionales. La víctima se ha vuelto amenazante por su comportamiento laboral extraordinario [...] por ello procura la destrucción psicológica del trabajador[a]” (Piñuel 2005 citada por Becerra y Ruiz 2018, 6). Se indica que la violencia psicológica o *mobbing* comienza con ataques suaves, seguidos de una intensificación en lo que se refiere a los comportamientos violentos o agresivos por parte de la persona que acosa, ocasionando consecuencias negativas en las mujeres ya que esta “daña su salud física y psíquica –insomnio, estrés, depresión, etc.–” (Becerra y Ruiz 2018, 7).

En un estudio realizado en Chile, denominado “Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo,” Undurraga y López (2019) definen a la violencia de género en el trabajo “como toda acción o conducta que implique abuso, desmedro, menoscabo y/o perjuicio en contra de una persona, en base al género, y ocurre en referencia al ámbito laboral” (Undurraga y López 2019, 3), relacionado directamente con la desigualdad en el ejercicio del poder entre los géneros (Undurraga y López 2019). Señalan además que “se relaciona con la división sexual tradicional del trabajo, que asigna a los hombres el ámbito de la producción y a las mujeres, el de la reproducción” (Undurraga y López 2019, 3). Esta investigación concluye que en el espacio laboral se replica el sistema de relaciones de género discriminatorio, a través de las relaciones asimétricas de poder como eje articulador de las desigualdades estructurales (Undurraga y López 2019), situaciones que “acentúan aún más las inequidades y las desigualdades de (re)producir violencia” (Undurraga y López 2019, 9) en el ámbito laboral.

En el Ecuador, Ayala (2011), en su tesis “El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: Problemas legales y estrategias para la protección”,

señala que ese fenómeno, en sus distintas formas, ha sido utilizado como una herramienta sistemática para excluir del espacio laboral a las mujeres y de mantener las jerarquías entre los sexos. Además explica que esta práctica causa un menoscabo grave y profundo en la calidad de vida de las mujeres que han experimentado violencia en el lugar de trabajo, ya que se ven enfrentadas constantemente con su agresor, muchas veces obligadas a aceptar y tolerar estas conductas a fin de no perder el empleo, a lo cual se agrega una “altísima presión para demostrar ser trabajadoras ‘ideales’, que no se molestan ni se ven ofendidas por las interacciones ‘normales’ y el ambiente ‘natural’ del trabajo” (Ayala 2011, 9).

Ayala (2011) reflexiona que la invisibilización del acoso laboral no solo pasa por la falta de denuncia, sino también por la de espacios adecuados y amigables para que esta se pueda presentar. Se percibe un desinterés generalizado por hablar sobre el tema y un ejercicio de poder que trae como consecuencia la estigmatización y revictimización de la mujer que se atreva a denunciar (Ayala 2011).

Sánchez (2017), en su investigación realizada en el país, señala que las acciones de hostigamiento en el trabajo no son pasajeras. Aparecen por lo menos durante seis meses durante todas las semanas, generando efectos negativos sobre todo en la salud mental de las víctimas (Sánchez 2017).

En este estudio se hace mención que las consecuencias del acoso laboral o *mobbing* en las víctimas son a largo plazo. Sánchez (2017) señala que la víctima “puede llegar a tener un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, que incluso pueden dejar secuelas físicas como [...] daños del sistema nervioso, [...] tensión arterial y psíquicas como ansiedad, [y] depresión (...)” (Sánchez 2017, 4). Otro aspecto que hay que destacar de esta investigación se refiere a los efectos del *mobbing* en el lugar de trabajo, entre los que podemos señalar que las mujeres: “encontrarán en el trabajo [...] un ambiente hostil asociado al sufrimiento” (Sánchez 2017, 4).

Peña (2020), en su tesina “Desigualdades y violencia de género en organizaciones de la sociedad civil en Quito”, recoge el concepto de acoso laboral como “un conjunto de comportamientos perversos desde una posición de poder contra una persona jerárquicamente más débil en un contexto laboral y que como tal es un problema, que,

aunque no exclusivamente, repercute con mayor frecuencia en las mujeres” (Hirigoyen 1999, 59 citado por Peña 2020). Manifiesta, además, que, para mantener la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, se “ha requerido de mecanismos de violencia estructural para sostener las desigualdades y violencia directa” (Peña 2020, 57) para causar miedo y silenciar a las mujeres víctimas de acoso laboral. Afirma que variables importantes para que se dé la violencia en el trabajo son las “relaciones de poder por la jerarquización de los espacios laborales” (Peña 2020, 59).

Para hacer referencia a la violencia contra las mujeres en el ámbito público, es fundamental recalcar que la discriminación que ocurre en el hogar, la familia y las relaciones más íntimas, poseen características similares a la que ocurre en los espacios públicos como el trabajo, lugar en el cual las acciones u omisiones que pueden ocurrir, se basan en un principio patriarcal de inferioridad femenina. Este principio se caracteriza por negar y desvalorar toda la cotidianidad, experiencias e intelectos de las mujeres, entendiendo además que la violencia en el ámbito público no es sino *el continuum* de la segregación de género en el espacio privado.

La violencia simbólica, subjetiva, íntima, física de las mujeres, que no es visible, es el *continuum* de la segregación de género en los espacios de trabajo que se convierte en palpable cuando sale de la esfera reproductiva a la esfera productiva, donde las relaciones de poder continúan siendo visibles. La base de la discriminación en lo público es la misma: ser mujeres, mujeres trabajadoras. La discriminación de género y la violencia en el mundo del trabajo no se reduce ni culmina en lo denominado simbólico (el hogar), sino que es propio de lo económico (el trabajo).

Los estudios recogidos en esta investigación coinciden que el abuso laboral es ejecutado en contra de una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre la persona agresora y la víctima. A través de esa asimetría se deriva un ambiente laboral intimidatorio y humillante, que ocasiona un deterioro significativo en la integridad de las mujeres.

Capítulo 2. El acoso laboral: de los instrumentos jurídicos a la realidad ecuatoriana

Este capítulo describe y analiza la normativa internacional y nacional existente sobre la violencia de género en el espacio laboral. En el ámbito internacional, se hace referencia a la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer y, al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A nivel nacional, se tomarán en cuenta la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y algunos acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo. También se plantean las cifras oficiales presentadas en las Encuestas Nacionales sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres 2011 y 2019, con énfasis en el ámbito laboral.

2.1. Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: instrumentos internacionales y nacionales

En esta sección se hará una descripción de varios instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos que garantizan a las mujeres el derecho a vivir una vida libre de violencia. Se enfatizará en instrumentos que refieran a la violencia de género en el ámbito laboral.

Bajo la presidencia y liderazgo de Eleanor Roosevelt, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas redactó el documento que se convirtió en lo que hoy conocemos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, (en adelante DUDH), que fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Dicha declaración reconoce que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (DUDH 1948, art. 1). En relación a las condiciones laborales, el artículo 23 menciona que

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; y toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (DUDH 1948, art. 23).

Los derechos humanos son el resultado de largos años de lucha por el reconocimiento de la dignidad básica de las personas. Constituyen el fundamento de cualquier lucha por la igualdad de oportunidades entre todos los seres humanos y cobran especial significado en lo referente a la igualdad entre hombres y mujeres.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) constituye el principal instrumento internacional para la promoción y la defensa de los derechos humanos de las mujeres por parte de los Estados. Este instrumento no solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también dedica su atención a los derechos y libertades que pueden preservar su dignidad y bienestar, y alienta todas las medidas que puedan ofrecer nuevas oportunidades para alcanzar la igualdad de género. En el artículo 1 señala que

[...] la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW 1979, art. 1).

El artículo 11 de la CEDAW establece en el primer párrafo que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para asegurar condiciones de igualdad. Hace referencia al derecho a las mismas oportunidades de empleo y aplicación de los mismos criterios de selección: derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones, a igual remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo (CEDAW 1979).

Otro instrumento internacional que es importante tomar en cuenta es la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que es la agenda más ambiciosa sobre los derechos de las mujeres ya que supone una hoja de ruta para alcanzar el derecho humano a la igualdad de género.

Reconoce que la plena realización de los derechos de las mujeres es una piedra angular del desarrollo, la democracia y la paz. La plataforma estableció algunos compromisos en 12¹ esferas o ámbitos de especial preocupación sobre la condición de las mujeres en todo el mundo. Entre otras, los Estados se comprometieron, con un mundo en el que todas las mujeres puedan ejercer sus libertades, tener oportunidades y recursos, y hacer realidad todos sus derechos, como el de vivir una vida libre de discriminación y violencia. Uno de los objetivos estratégicos se refiere a luchar por eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.

A nivel regional, el primer tratado vinculante que reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación de derechos humanos es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (en adelante Convención Belém do Pará), que fue ratificada por el Ecuador en 1995. El instrumento reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

La Convención Belém do Pará (1994), en su artículo 1 define a la violencia contra las mujeres 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” (OEA 1994, art. 1). La Convención reconoce tres tipos de violencia: física, sexual y psicológica. Visibiliza tres ámbitos donde se manifiesta la violencia:

1. En la vida privada: Cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, y aun cuando el agresor ya no viva con la víctima.

¹ Los compromisos en las 12 esferas o ámbitos de especial preocupación sobre la condición de las mujeres en todo el mundo son: 1) Persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer; 2) Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en material de educación y capacitación; 3) Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de atención de la salud y servicios conexos; 4) Violencia contra la mujer; 5) Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera; 6) Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos; 7) Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder en la adopción de decisiones a todos los niveles; 8) Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer; 9) Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer; 10) Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación; 11) Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente; 12) Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos.

2. En la vida pública: Cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
3. Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. (Convención OEA 1994, art. 2).

A nivel internacional, varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) defienden los derechos laborales de las mujeres. Uno de ellos es el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de 1958 (C111), ratificado por Ecuador en 1962. Este define en su artículo 1 a la discriminación como

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (C111 1958, art. 1).

En el 2019 la OIT adoptó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (C190), instrumento que contó con el Dictamen de Constitucionalidad No. 37-19-TI/20 y fue ratificado por el Ecuador en enero de 2021. Este instrumento proporciona un marco común para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, poniendo énfasis en la violencia y el acoso por razón de género.

C190 señala que la violencia o acoso “[...] van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT 2019, art. 1). El C190 tiene un ámbito de aplicación en los sectores público y privado, en la economía formal e informal, así como en las zonas urbanas o rurales (OIT 2019, art. 2).

En el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (2019), realizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría

Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales, se resalta la necesidad de tomar en cuenta que los estereotipos socioculturales negativos pueden afectar en forma grave los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo, situaciones que incluyen el acoso laboral y sexual y la violencia (CIDH 2019). En relación al empleo y los derechos laborales, el informe señala:

333. [...] Ecuador, [...] refirió entre los principales problemas en el ámbito laboral, la brecha salarial en perjuicio de las mujeres, debilidad de mecanismos de control sobre las condiciones de trabajo para las mujeres en todos los sectores económicos, restricción a los permisos y licencias por periodo de maternidad, e interseccionalidad de formas de discriminación contra la mujer (CIDH 2019, 163).

A nivel nacional, la Constitución de la República (CRE 2008) declara que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, concepción a partir de la cual se han elaborado estrategias estructurales orientadas a establecer mecanismos adecuados para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas las personas. Una de estas acciones se refiere a que el Estado debe adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Otro aspecto fundamental insta, entre las obligaciones del Estado, la formulación y ejecución de políticas de igualdad entre hombres y mujeres, basada fundamentalmente en la incorporación del enfoque de género.

La CRE (2008) reconoce y garantiza varios derechos a las mujeres, como a la integridad personal física, psíquica, moral y sexual; a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; a la igualdad formal, material y a la no discriminación; así como el derecho a la libertad de trabajo (CRE 2008, art. 66). En el artículo 331 establece que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo y a la iniciativa de trabajo autónomo. Prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (CRE 2008, art. 331).

En el 2017 se expide la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. En dicha reforma se define al acoso laboral como

[...] todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, 2017, art. 11.2).

Otro instrumento jurídico fundamental con el que cuenta el Ecuador es la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM 2018), cuyo objetivo es la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado. También dispone la obligación estatal de prevenir y erradicar todo tipo de violencias contra las mujeres (artículo 1 y 5), al reconocer varias modalidades como la física, la psicológica, la sexual, la simbólica, la política (artículo 10), además señala que la violencia puede darse en varios ámbitos, entre ellos, el laboral (artículo 12):

3. Laboral. - 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. (LOIPEVCM 2018, art. 12).

Finalmente, el Ministerio del Trabajo ha expedido dos acuerdos ministeriales relacionados con la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, que son de obligatorio cumplimiento en los sectores público y privado. Uno de ellos es el Acuerdo Ministerial 82 del 16 de junio de 2017, que refiere la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, menciona la importancia de garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y establece mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. Además, señala que en los espacios laborales se prohíbe entre otros: “a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos. c) La intimidación y hostigamiento. h) Cualquier tipo de

agresiones verbales y/o físicas basadas en género” (Acuerdo Ministerial 82 de 2017, art. 1 y 6).

El Acuerdo Ministerial 244, expedido en diciembre de 2020, regula el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”. Este establece lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo, así como un procedimiento de denuncia en esos casos, tanto en el sector público como en el privado.

En el sector público, se establece que el procedimiento inicia cuando una mujer presenta una denuncia en la Unidad de Administración del Talento Humano o similares, cuyos responsables deben remitir al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información acusada, con el fin de realizar el seguimiento y sancionar el incumplimiento, si se probara. Además, tienen el término de 30 días para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, contados a partir del conocimiento de la denuncia. Finalmente, cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración de Talento Humano tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente.

Para el sector privado se establece que el procedimiento inicia cuando una mujer presenta una denuncia a través de medios digitales o físicos en las oficinas del Ministerio del Trabajo, que será conocida por los inspectores del trabajo, con un término de 23 días para resolver la denuncia. Las sanciones, en caso de proceder, se aplicarán conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo. Si se llegare a determinar que el empleador cometió actos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, quien inspeccione el caso remitirá el informe de sanción la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público, entidad que emitirá la resolución administrativa de sanación respectiva en el término de 10 días, contados desde la recepción de los informes de sanción.

El Ecuador ha realizado una adecuación normativa importante para garantizar los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. A pesar de ello, estos instrumentos jurídicos son avances formales pues aún no han logrado combatir la violencia de género estructural existente en el país. Tampoco han logrado promover una política integral que elimine “los estereotipos y las concepciones de inferioridad de las mujeres en todas las esferas” (Facio 2009, 546), situación que también se reproduce en el ámbito laboral, profundizando las estructuras de poder que mantiene la subordinación de las mujeres.

2.2. El acoso laboral: cifras en el Ecuador

En esta sección se hará referencia a algunas cifras oficiales sobre la violencia contra las mujeres. Específicamente, se analizará la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres efectuada en el año 2011 y 2019 con relación a los datos de abuso en el ámbito laboral.

En 2007 se declaró como política de Estado la erradicación de la violencia contra las mujeres a través del Decreto Ejecutivo 620. En este contexto se realizó la primera Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU 2011). Se identificó que seis de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia en alguno o varios momentos de su vida. El 53,9% experimentaron violencia psicológica, el 38% física, y el 25,7% sexual (ENVIGMU 2011). Mientras que la ENVIGMU de 2019 reveló que en el Ecuador dos de cada tres mujeres (64,9%) de 15 años o más han experimentado al menos un hecho de violencia basada en género (física, psicológica, sexual, económica o patrimonial) a lo largo de su ciclo vital, infringida por cualquier perpetrador en los ámbitos educativo, laboral, social, familiar y de pareja. Como indica la Figura 1, el 56,9% ha experimentado violencia psicológica, el 35,4% física, y el 32,7% sexual (ENVIGMU 2019).

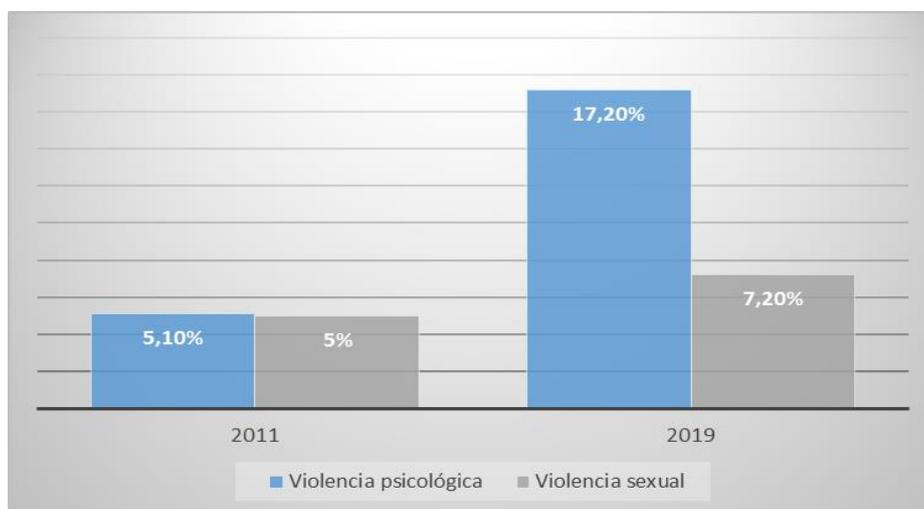
Gráfico 2.1. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Tipos de violencia)



Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres 2011 y 2019.

En cuanto a la violencia en el ámbito laboral, la ENVIGMU de 2011 señala que el 5,1% de las mujeres ha sufrido violencia psicológica o ha sido desvalorizada en el espacio laboral, y el 5% ha sufrido violencia sexual en este espacio. No obstante, la ENVIGMU de 2019 reveló que el 20,1% de mujeres ha sufrido violencia en el ámbito laboral durante toda su vida y el 7,8% en los últimos 12 meses. Dicha encuesta evidencia además que el 7,2% de las mujeres que han trabajado a lo largo de su vida sufrieron violencia sexual y el 2% en los últimos 12 meses. La violencia psicológica es la que ha estado más presente en el ámbito laboral, con el 17,2% a lo largo de su vida, y el 7,1% en los últimos 12 meses. Las mujeres que sufrieron violencia psicológica en un 55% contaron lo sucedido y apenas el 3% denunciaron el hecho (ver Figura 2).

Gráfico 2.2. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida)



Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres 2011 y 2019.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, de acuerdo con la ENVIGMU de 2019, ha crecido de manera significativa. Se siguen reproduciendo relaciones de poder en las cuales se sitúa a lo femenino en una posición de inferioridad y subordinación a lo masculino, lo cual inhibe el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público.

En esta misma línea, ENVIGMU (2019) determinó que las mujeres que tienen estudios superiores son las que han sufrido en mayor medida episodios de violencia en el ámbito laboral, con un 24%. Al mismo tiempo, cerca del 12% que trabajó durante el último año experimentó algún tipo de violencia, de igual manera, es preciso resaltar que, las mujeres entre 18 a 29 años, han sufrido violencia laboral a lo largo de vida en un 19,6%, mientras que las mujeres entre 30 a 44 años en un 22,3%, y en los últimos 12 meses con un 7,9%.

La provincia de Pichincha tiene los valores más altos de prevalencia de violencia en el ámbito laboral, puesto que 28 de cada 100 mujeres que trabajaron alguna vez experimentaron algún tipo de abuso. Por este motivo, la presente investigación se

centrará en esta provincia y particularmente en la ciudad de Quito, ya que al ser la capital del país condensa una gran fuerza de trabajo en el ámbito público y privado.

La erradicación de la violencia de género continúa siendo una deuda pendiente del Estado, pues las cifras de la ENVIGMU (2019) evidencian que las mujeres no se encuentran seguras tampoco en el ámbito laboral. Este espacio sigue perpetuando la violencia estructural y las relaciones de poder que sostienen la discriminación y desigualdad de género.

Capítulo 3. Manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral

El objetivo de este capítulo es demostrar que la violencia contra las mujeres en el espacio laboral responde a causas estructurales, sostenidas a través de las relaciones asimétricas de poder, por la violencia simbólica y el *continuum* de violencias que se dan en tiempo y espacio. Recoge situaciones de violencia directa como la violencia psicológica, y el *mobbing* u hostigamiento. A continuación, se desarrollan las estrategias que han implementado las mujeres para enfrentar la situación de violencia a las que han estado expuestas.

Para la metodología de investigación se utilizaron entrevistas a profundidad, a seis mujeres profesionales con títulos de tercer y cuarto nivel, sobrevivientes a la violencia de género en el trabajo en distintas instituciones públicas y privadas. Los testimonios permiten evidenciar la situación de abuso a la que han estado expuestas y analizarlos desde una perspectiva de género. Las entrevistadas residen en la provincia de Pichincha, cantón Quito, y tienen entre 30 y 44 años de edad. De acuerdo a la ENVIGMU (2019), este grupo de mujeres constituye el grupo más afectado en cuanto a la prevalencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Debido a la situación del Ecuador por la pandemia de la Covid-19, las entrevistas se realizaron mediante la plataforma online *Zoom*. Se utilizó la etnografía virtual, que es la “participación continua del investigador [a], en los escenarios virtuales donde se desarrollan las prácticas, [que] permite el análisis de dinámicas [...] contemplando esa dualidad entre lo real y lo virtual” (Ruíz y Aguirre 2015, 78). Los nombres que se utilizan en los relatos son seudónimos a fin de garantizar la intimidad y confidencialidad de las mujeres.

3.1. Vivencias de las mujeres sobrevivientes de violencia laboral

En el imaginario social persiste la idea de que la violencia contra las mujeres es un asunto privado, por lo cual se percibe en menor grado al abuso en los espacios laborales. La violencia de género en el trabajo persiste debido a las relaciones asimétricas de poder entre los sexos, por lo que es necesario recordar lo señalado por Acevedo, Biaggi y

Borges (2009), quienes definen a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, como

toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral. La violencia de género en el trabajo [...] se manifiesta en acciones y situaciones de hostigamiento laboral o de acoso sexual. Se considera una manifestación de las relaciones de poder desigualdades entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres resultan más afectadas por su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores mayoritariamente del sexo masculino (Acevedo, Biaggi y Borges 2009, 169).

Gran parte de las entrevistadas para este estudio suelen no identificar el acoso “como una práctica abusiva hasta tiempo después de ocurrida” (Ramírez y Trujillo 2019, 228). “En teoría sabía que lo que sucedía estaba mal, pero nunca quise ahondar en el tema, pensaba que era un tema netamente laboral” (entrevista a Sofía, funcionaria privada, diciembre de 2021). “Quizás existieron hechos de maltrato psicológico que en su primer momento eran sutiles y no dejaron huellas, así que no me percaté en un inicio” (entrevista a Lucía, funcionaria pública, diciembre de 2021). De los relatos se evidencia que un obstáculo es la dificultad para identificar actos de acoso, por la naturalización histórica de este tipo de prácticas (Ramírez y Trujillo 2019).

Gabriela, funcionaria pública, relata que un compañero de trabajo le gritaba repetidamente “¡A mí no sirves!, ¡a mí no me sirves!”, en frente de compañeros y compañeras que no hicieron nada en ese momento. Él hacía alusión a su condición de mujer y madre, pues nunca hubo un trabajo que le pueda objetar. Señala además que el jefe del área no la respaldó, siempre hablaba que era mejor mediar las cosas.

En el retorno al trabajo presencial, luego del confinamiento, paradójicamente, el jefe del área le preguntó a mi compañero los días que yo debía ir. Mi criterio no servía a pesar de ser la persona directamente involucrada. Le dije que los viernes no podía porque no tenía con quien dejar a mis hijos y, repetía “¡a mí no me sirves!”, “¡a mí no me sirves!”, esas palabras calaron muy profundo en mí (entrevista a Gabriela, funcionaria pública, diciembre de 2021).

El análisis desde una perspectiva de género permite reflexionar que la discriminación frente a la “maternidad o *mobbing* maternal se refiere a la violencia o acoso psicológico laboral que sufre la mujer por el hecho de ser madre” (Riquelme Giagnomi 2011 citado por Undurraga y López 2019, 7), que puede incluir, entre otros, la limitación de funciones, acoso, hostigamiento y discriminación.

Situación similar sucede en la institución privada, en la cual Patricia trabaja desde el 2015. Manifiesta que su jefe, en las reuniones del equipo de trabajo, conformado solo por hombres, de manera reiterada le gritaba: “¡Dime! ¡pero dime! que no eres capaz” (entrevista a Patricia, funcionaria privada, diciembre de 2021).

Analizar desde una perspectiva de género los espacios laborales permite comprender que la violencia hacia las mujeres abarca prácticas visibles pero ignoradas, que deja ver las desigualdades de género como una cuestión de carácter estructural (Amorós 1991) que además se da “[...] desde una posición de poder contra una persona jerárquicamente más débil en un contexto laboral y que como tal es un problema, que aunque no exclusivamente, repercute con mayor frecuencia a las mujeres” (Hirigoyen 1999, 59). La violencia contra las mujeres en el trabajo, tanto en instituciones públicas como privadas, es normalizada, pues de acuerdo con la estructura social se coloca a las mujeres en una situación de inferioridad, lo que implica que “en el ámbito del trabajo también se (re) producen el sistema de relaciones sociales y de género, por medio de las instituciones que lo sustentan” (Undurraga y López 2019, 3).

Como violencia estructural también se considera las cargas excesivas de trabajo, escasa autonomía para tomar decisiones, rigidez en procesos rutinarios y poca atención a la construcción de relaciones interpersonales sólidas (Banerjee et al. 2012, 391; Bowie 2012, 2). Al respecto, Martha comenta que por la continua rotación de personal “la mayoría de los procesos se concentraron en mí, lo que me obligaba a trabajar regularmente fuera de horario de oficina y fines de semana” (entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021). Señaló además que su carga laboral era superior a la que tenían sus compañeros de sexo masculino. A decir del jefe, Martha era su persona de confianza, ya que la “consideraba como su hija y que formaba parte de su familia” (entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021). Esta situación demuestra que las personas que ejercen violencia en el ámbito laboral abusan de su

poder, lo que va produciendo en la víctima situaciones de minimización o justificación de la violencia del agresor, aspecto fundamental para sostener la dominación masculina.

Desde otra institución privada, Ximena manifiesta que la violencia se fue desarrollando de manera progresiva, intensificándose a mediados del año 2020. “Mi jefe, un viernes a las 21:00 agenda una reunión de trabajo, yo no estaba en mi casa, me conecté a la reunión, pero me llamó a reclamar que debía estar en mi casa para la reunión y trabajar” (entrevista a Ximena, funcionaria privada, diciembre de 2021). El mercado laboral está construido desde una visión androcéntrica “que genera una imagen de trabajador ideal que supone la disponibilidad para trabajar a tiempo completo y de manera continua, sin responsabilidades de cuidado” (Acker 1990; Lewis 1997 citado por Undurraga y López 2019, 3).

Otro de los temas estructurales que sostiene el abuso contra las mujeres en el ámbito laboral es la violencia institucional. Para Lagarde (2008) la violencia institucional de género es la “omisión, negligencia y complicidad de las autoridades con los agresores” (Lagarde 2008, 233). Al respecto Lucía, funcionaria pública, señala:

Pedí el cambio administrativo a otra unidad de la institución, de acuerdo a lo señalado en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, las contestaciones que recibí era que estaban analizando mi solicitud, nunca la respuesta estuvo enfocada a garantizar mi integridad y mi salud mental. Yo seguía en el mismo lugar de trabajo con el agresor, esos meses fueron horribles para mí (Entrevista a Lucía, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Los actos de violencia institucional que se recogen en esta investigación evidencian que las mujeres que han denunciado, se han visto enfrentadas a prácticas sistemáticas de discriminación y naturalización a través de las acciones u omisiones de las instituciones, a través de personas que de manera general culpabilizan y revictimizan a las mujeres que denuncian a sus agresores. Martha indicó que las autoridades simulaban darle oídos: “Talento Humano, cuando se estaba decidiendo mi futuro, me sacaron de esa reunión de trabajo, a mí me cambiaron de área y, [silencio] al agresor lo mantienen en la institución, sin un llamado de atención, no le han abierto ningún expediente” (entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021).

La violencia hacia las mujeres tiene su fundamento en el sexo. Son reconocidas siempre que ejerzan bien la feminidad, es decir, ser mujeres cuidadoras, abnegadas, que cumplan con los estereotipos de género y los cánones patriarcales. Las voces de las mujeres recogidas en esta investigación señalan situaciones como las que vivieron Martha y Patricia: “Yo era la persona que limpiaba el único baño que había en la oficina, lo hacía para que no me dé infección de vías urinarias y también por ser mujer” (entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021). “Cuando se realizaban reuniones de trabajo, mi jefe me mandaba a preparar el café, las aguas, a arreglar la mesa, que compre flores [risas], ya en la reunión, solo tomaba nota, no tenía ni voz ni voto” (entrevista a Patricia, funcionaria privada, diciembre de 2021).

Los testimonios de las mujeres profesionales se traducen en el *continuum* de la segregación de género, ya que sus vivencias son traspasadas por una serie de causas de tipo estructural, cultural y simbólico que se introduce y naturaliza en la cotidianidad de sus vidas reforzando el imaginario social que naturaliza la discriminación, el rol disciplinante y el control sobre los cuerpos de las mujeres. El análisis del *continuum* aporta elementos fundamentales para visibilizar la permanencia y sistematicidad de la violencia de género en el trabajo a nivel personal y colectivo, ya que las mujeres son discriminadas y violentadas por el hecho de serlo, por lo tanto, subestimadas, desvalorizadas, acosadas, explotadas.

En el ámbito laboral, a las mujeres se las valora a partir del cumplimiento de los roles de cuidado no como una capacidad, sino como un fin femenino. A través de la violencia simbólica (Bourdieu 2000) se legitiman prácticas que naturalizan la dominación masculina que funciona en las relaciones sociales. A través de la violencia simbólica y el *habitus* se sostiene el sometimiento de unos sujetos con respecto a otros, por el “proceso a través del cual se desarrolla la reproducción cultural y la naturalización de determinados comportamientos y valores” (López 2015, 4), que permite naturalizar las relaciones de poder basadas en género.

En 2019 se presenta el primer episodio de violencia, él me gritaba, abiertamente manchando mi récord laboral, decía que yo tenía intereses particulares con un determinado proveedor, no fue una discusión en el ámbito profesional, él empezó a denigrar mi forma de trabajar, cuestionado las áreas donde he trabajado, en ese entonces

lo vi como una leve intromisión, no vi mayor inconveniente porque tontamente lo veía así y yo no quería ahondar en el tema. Es un hombre que bajo mi criterio tiene y siente mucho poder por las actividades que desarrolla ya que está a cargo de los procesos de compras públicas (entrevista a Gabriela, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Otra situación a considerar como violencia simbólica es el *bropropriating*, que se refiere al momento en el cual un hombre se apropia de ideas de una mujer para tomar el crédito (Maeztu y García 2017, 12, citado por Peña 2020). La apropiación de ideas en el trabajo está enmarcada en las relaciones de poder a nivel jerárquico. Al respecto, Sofía indica:

Manejé un caso con el que me identifiqué mucho, era una mujer que había sido víctima de violencia por parte de una universidad. En la resolución yo planteaba, entre otras cosas, como medida de reparación que se le debe brindar disculpas públicas. Mi jefe (risas) dijo que era sesgado mi planteamiento, luego en una reunión con las autoridades dijo que él me había pedido que incluya las disculpas pero que yo no lo había hecho, así que él decidió incorporarlo. Yo no reclamaba muchas cosas por miedo, por miedo a perder mi trabajo y que no me creyeran (entrevista a Sofía, funcionaria privada, diciembre de 2021).

Las conductas de violencia de género en el ámbito laboral que se recogen en esta investigación se dan tanto en instituciones públicas como privadas, ya que las mujeres profesionales han experimentado violencia, hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo. Estos actos se naturalizan porque las personas involucradas lo minimizan; no se reconoce el acoso laboral como una forma de violencia de género, pues implicaría entender que son expresiones de relaciones de poder de carácter estructural, basadas en una posición de jerarquía implícita o explícita para ejercer una relación de dominación (Arroyo 2011). En las historias narradas se ha violentado el derecho al trabajo digno y el derecho a vivir una vida libre de violencia.

La violencia en el ámbito laboral forma parte de la biografía de las mujeres, y es el reflejo de la desigualdad estructural existente en sociedades patriarcales. Además, demuestran que el *continnum* de la violencia es persistente a lo largo de sus vidas, motivo por el cual no se puede analizar de manera aislada la violencia en el ámbito laboral, sino como un fenómeno de carácter estructural que ocasiona desigualdad y subordinación hacia lo femenino.

3.2. Estrategias de resistencia frente a la violencia de género laboral

La violencia de género en el ámbito laboral constituye una clara violación de los derechos humanos de las mujeres que afecta su integridad causando un claro detrimento en su calidad de vida. Ellas, en muchos de los casos por necesidad económica, se ven obligadas a permanecer en dicho espacio. La estrategia de resistencia más visible que han utilizado las mujeres entrevistadas es la denuncia, pero es necesario indicar que en estos procesos no han encontrado justicia para ellas, ni castigo para sus agresores. Sus testimonios evidencian lo violento del sistema patriarcal, pues no se brindan herramientas adecuadas para el correcto y oportuno acompañamiento a las mujeres, situación que legitima las agresiones sufridas por ellas al minimizar sus experiencias y culpabilizarlas por las mismas.

Puse una denuncia en la Junta de Protección de Derechos, me dieron medidas administrativas de protección (...), yo dije ‘no quiero su cabeza, no quiero una reparación, quiero que él no vuelva a tratar así a nadie’ (...) el juez ratificó las medidas que dictó la junta, sin embargo, en la institución en la que trabajo a nadie le importa. Me siento súper derrotada profesionalmente, como que no estoy muy calificada, anímicamente me cuesta mucho llegar a ese lugar, porque el escarnio de haber puesto una denuncia se regó por toda la institución, y nadie hace nada. Se me cerraron las puertas, porque nunca pedí mi cambio de unidad (...), pero lo que me dijeron en Talento Humano fue que ‘te tienes que ir de tu área, escoge a dónde quieres ir, ya que a él no lo podemos mover’. Yo denuncié, pero soy yo la que me tengo que mover (entrevista a Gabriela, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Decidí denunciar porque me di cuenta que estaba enferma, bajé de peso, me quedé con tics nerviosos en los ojos, en las manos, tenía mucha inseguridad en el desarrollo de mi trabajo. Cuando me di cuenta de los estragos físicos y del cansancio mental supe que necesitaba ayuda. Denuncié, pero no se siguió una investigación (...). La persona se mantuvo un tiempo más en la institución, no salió por mi denuncia, ni por otra que conozco que pusieron hace tiempo. Salió diciendo que se iba por razones personales. La institución no me brindó acompañamiento (entrevista a Lucía, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Luego de varios años en los que fui víctima de violencia psicológica, mi salud se vio muy afectada, me tocó buscar atención médica. Mi diagnóstico fue que tenía un episodio depresivo moderado, trastorno de ansiedad generalizada y síndrome de

intestino irritable [silencio], ahí fue cuando decidí poner en conocimiento de Talento Humano lo que sucedía. Pero en verdad que fue una tortura iniciar esto, nunca tuve respuesta, tuve que ir a llorar a la autoridad de turno para que por lo menos me cambien de área, solo así conseguí el cambio. Hasta el día de hoy, no hay respuesta a mi pedido. (entrevista a Ximena, funcionaria privada, diciembre de 2021).

Recuerdo que cuando inicié el proceso con Talento Humano, una de las tantas cosas que hicieron fue enviarme a Riesgos del Trabajo del IESS, ahí me dijeron que, en el sistema del IESS, la institución donde trabajaba, había ingresado como enfermedad profesional que estaba sorda de los dos oídos, cuando no era así, me dijeron que la violencia en el trabajo debía resolverlo internamente en la institución. Ese día tome la decisión de ir a denunciar lo que me pasaba ante la autoridad. Ese día viví en carne propia lo que es la revictimización, conté mil veces lo sucedido a varias personas para que el agresor se quede en la institución, en eso no hubo cambio. Luego de varios meses me cambiaron a otra unidad. Pero yo salí con la carga de haber puesto en conocimiento lo que había pasado, situación que pesa hasta hoy (entrevista a Sofía, funcionaria privada, diciembre de 2021).

Si bien es cierto que se han activado procesos judiciales o administrativos, se evidencia la falta de cumplimiento de las obligaciones por parte de las instituciones y el Estado frente al abuso laboral. Así se profundiza la violencia estructural de género, que origina la desigualdad entre los sexos, en donde la mujer generalmente ha ocupado un lugar inferior frente a los hombres, y cuyo fin último es mantener la dependencia y subordinación en razón del sexo (Louis 2000).

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es tan prevalente y naturalizada que casi nunca es condenada o censurada. El hecho de que las víctimas hayan iniciado un proceso judicial o administrativo no les aseguró justicia, verdad, reparación y no repetición, ya que cuando no existen condiciones adecuadas para el acceso a la justicia, se reproduce el abuso a través de las relaciones de poder (Viteri, Ceja y Yépez 2017).

Facio y Fries (2005) manifiestan que el dominio masculino se basa en la violencia contra las mujeres, naturalizada y reforzada por parte de las instituciones (Facio y Fries 2005). Las autoras señalan además que el derecho es

un instrumento de articulación del sistema patriarcal. A través de este se regulan las conductas de hombres y mujeres hacia un determinado modelo de convivencia, el patriarcal, y se modelan las identidades de género de forma tal, que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. El derecho se entrama con otros sistemas normativos (social y moral) que, al igual que este, contribuyen al disciplinamiento de género. Sin embargo, el poder del derecho es más fuerte que el de cualquiera de estos sistemas, en tanto hace recaer sobre sus regulados la amenaza de la fuerza y el temor ante su incumplimiento. Además, este sistema de normas contiene en sí mismo sus propias reglas de legitimación, las que consolidan el poder de quienes son, en definitiva, los sujetos creadores del derecho, los hombres (Facio y Fries 2005, 290-291).

A pesar de que las mujeres tenían miedos e inseguridades que les impedían generar estrategias de resistencias al maltrato de manera directa y oportuna (Ramírez y Trujillo 2019), presentaron denuncias que, para ellas, constituyeron un proceso “desgastante y humillante” (Entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021). No obstante, las mujeres movilizaron su capacidad de resiliencia frente a los hechos de violencia que vivieron en sus lugares de trabajo. La resiliencia “no implica que sean inmunes a cualquier tipo de violencia; lo que las hace resilientes es el hecho de que pudieron salir de una situación adversa en la cual se encontraban, recobrando su autoestima y convirtiéndose en mujeres más fortalecidas [...]” (Zalapa, García y Figueroa 2012, 175).

La acción resiliente más importante que activaron fue poner un alto a cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. “Realmente fui yo la que dijo basta, no puedo seguir así” (Entrevista a Patricia, funcionaria privada, diciembre de 2021). Otro elemento que promueve la resiliencia de las mujeres es que acudieron a recibir atención psicológica.

Busqué apoyo psicológico para poder enfrentar la situación que estaba viviendo en el trabajo, porque no tenía la posibilidad de renunciar, así que era necesario buscar herramientas para enfrentar el día a día. Ahora me siento mejor, no puedo decir que no tengo temor que me vuelva a pasar, pero sí estoy segura que tengo mejores elementos para enfrentarla (entrevista a Martha, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Lucía señala que, como por parte de la institución no se activaron los protocolos internos y externos, “tuve que buscar la forma de recuperarme, hasta ahora recibo apoyo

psicológico para mujeres sobrevivientes de violencia, aunque ya no tomo medicación, todo lo que he avanzado me hace sentir orgullosa de mí” (entrevista a Lucía, funcionaria pública, diciembre de 2021). Es aquí cuando se observa que las redes de apoyo cumplen un papel fundamental en “la protección de víctimas sujetas a estados de indefensión y vulnerabilidad” (Ramírez y Trujillo 2019, 236).

Aunque no todas las mujeres entrevistadas para esta investigación tuvieron la facilidad de acceder a profesionales en psicología por diversas circunstancias como el aspecto económico, han podido identificar mecanismos que les permitan sobrellevar la violencia a la que han estado expuestas. Gabriela manifiesta que “ha sido un dolor profundo, pero a medida que lo he ido contando, siento un poco de alivio. Voy a superar esto, no sé el tiempo que me tome, pero sé que lo voy a superar” (entrevista a Gabriela, funcionaria pública, diciembre de 2021).

Las estrategias recogidas en esta investigación revelan la importancia de los espacios de escucha, ya que “el reconocimiento y la identificación de la experiencia del acoso (...) supone recorrer un camino complejo y lleno de restricciones, impuestas y autoimpuestas” (Ramírez y Trujillo 2019, 232).

Conclusiones

La presente investigación partió de la problemática de que, en sociedades androcéntricas como la ecuatoriana, muchas mujeres profesionales experimentan discriminación y acoso en los espacios laborales, donde todavía prevalece la división sexual de trabajo, que de manera naturalizada reproduce los roles de género relacionados con la continuidad de las labores de cuidado en el ámbito profesional. En este sentido, pese a su formación académica, las mujeres continúan siendo blanco de un trato desigual y discriminatorio, que anula y desvaloriza su formación, capacidad, experiencia e intelecto. De acuerdo con esas reflexiones, se plantearon las preguntas de investigación: ¿Cómo se manifiesta la violencia contra las mujeres profesionales en el ámbito laboral? ¿Qué hacen y cómo enfrentan las mujeres profesionales la violencia en el ámbito laboral? Para responderlas, se planteó el objetivo de analizar cómo ocurre la reproducción cultural de la violencia y discriminación de género.

Se utilizó un enfoque teórico que reconoce la dimensión estructural de la violencia como el paraguas que determina las relaciones de poder, que profundiza la discriminación de género en el trabajo. Se analizó la definición de violencia simbólica y el *habitus* como un andamiaje que legitima y naturaliza las prácticas de dominación masculina para mantener su supremacía, y se abordó a la violencia contra las mujeres como el *continuum* de violencias que se dan en tiempo y espacio.

A continuación, se analizó la normativa internacional y nacional sobre la violencia de género en el ámbito laboral. El Ecuador ha realizado una adecuación normativa importante para garantizar los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; no obstante, estos no han sido suficientes para asegurar la eliminación de violencia contra las mujeres en espacios laborales. Esta afirmación se confirma con los datos de la ENVIGMU (2019), que reveló que el 20,1% de mujeres ha sufrido violencia en el ámbito laboral durante toda su vida y el 7,8% en los últimos 12 meses. La encuesta evidencia además que el 7,2% de las mujeres que han trabajado a lo largo de su vida sufrieron violencia sexual y el 2% en los últimos 12 meses.

La violencia psicológica es la que ha estado más presente en el ámbito laboral con el 17,2% a lo largo de su vida y el 7,1% en los últimos 12 meses. Las mujeres que

sufrieron violencia psicológica en un 55% contaron lo sucedido y apenas el 3% denunciaron el hecho. Es así que la invisibilización de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral pasa por la falta de denuncia, de espacios seguros y adecuados, y por un desinterés generalizado en hablar que en el trabajo también se reproducen relaciones asimétricas de poder a través del cual se sostiene un sistema que violenta y lo vuelve a hacer cuando se denuncia.

En el tercer capítulo se realizó un análisis sobre la situación de seis mujeres profesionales, entre los 30 y 44 años de edad que trabajan en instituciones públicas y privadas, quienes han experimentado violencia en espacios laborales. Los testimonios se analizaron desde una perspectiva de género lo que permitió evidenciar el carácter estructural de la violencia, que reconocen que las desigualdades sociales basadas en roles y estereotipos de género en el trabajo otorga mayor jerarquía a los hombres, colocando a las mujeres en una situación subordinada (Camacho 2014), siendo la violencia en el ámbito laboral histórica, estructural, cultural y simbólica.

Se demuestra en esta investigación que los espacios laborales son espacios históricamente contruidos alrededor del sexo masculino. Por lo tanto, aun cuando las mujeres han accedido a estos, se encuentran siempre en una situación de discriminación y desigualdad.

La ruptura de la división espacio-género no puede ser entendida como un simple intercambio mayor o menor en las personas (hombre o mujer) que ocupa cada uno de estos espacios (acceso de las mujeres al ámbito público), sino que solo será real si se entiende también como una transformación de sus lógicas relacionales (Noguera 2015, 627).

La violencia estructural de género en esta investigación se evidencia a través de la dificultad de las mujeres en poder identificar y verbalizar las situaciones de violencia que se dan principalmente por la naturalización histórica de la dominación masculina de los espacios públicos, como el laboral; la prevalencia de la reproducción de roles de género asignada por la división sexual del trabajo; las cargas excesivas de trabajo (Banerjee et al. 2012, 391; Bowie 2012) que se agravaron en el contexto de la pandemia de la Covid-19, y por la violencia institucional de género. Se ha visibilizado que las

mujeres que denuncian se ven enfrentadas a prácticas sistemáticas de discriminación y revictimización por las acciones u omisiones institucionales.

La violencia simbólica y el *habitus* se vio presente en situaciones en las cuales las mujeres han legitimado prácticas que parecen objetivas y naturales, relacionadas con el “abuso de poder de autoridades en posiciones jerárquicas” (Undurraga y López 2019, 10). También por el *broporpiating*, que es otra de las formas simbólicas para invisibilizar a las mujeres en el trabajo por personas de un orden jerárquico superior.

Se reconoce además que la violencia simbólica ejercida en la esfera pública se atribuye a la “naturalización de la dominación masculina [...] que implica en los dominados, en este caso las mujeres, el reconocimiento de la sumisión, tanto a la autoridad (masculina) como al sistema (laboral)” (Undurraga y López 2019, 10). Se alerta sobre la gravedad de la violencia de género en el ámbito laboral, ejercida por autoridades de sexo masculino, llamadas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres de acuerdo al marco normativo internacional y nacional vigente.

La forma de manifestación de la violencia contra las mujeres en el trabajo incluye, entre otras, actitudes y comportamientos hostiles, de humillación y discriminación “que es una forma en que se ejerce [la] violencia contra la[s] mujer[es]” (Corsi 2010, citado por Velásquez y Díaz 2020, 429), y, en sociedades androcéntricas como la ecuatoriana, la violencia psicológica, acoso laboral, *mobbing* u hostigamiento es la más visible para las mujeres entrevistadas.

La investigación establece que la violencia de género en el ámbito laboral es el *continuum* de la segregación de género hacia el espacio público, pues las vivencias de las mujeres profesionales no son casos aislados, sus experiencias conforman un patrón estructural, cultural y simbólico que se incrustan a lo largo de sus vidas laborales, perpetuando la violencia contra las mujeres en el trabajo, donde las agresiones no distinguen ni tiempo ni espacio. Las mujeres están sentenciadas al mandato de poder y discriminación que el patriarcado ha logrado instaurar en todos los ámbitos, tanto social, cultural, económico y político, a través de distintas formas de opresión y diversas formas de violencia (Cockburn 2004).

A lo largo de la tesina se comprueba la hipótesis de la que se partió. Las mujeres sufren violencia de género, entre otros factores, porque les ha tocado enfrentar situaciones en las que se ven presionadas a reproducir roles de género tradicionales, lo cual subestima, minimiza y desvaloriza sus capacidades intelectuales, ocasionando secuelas graves en su proyecto de vida.

La violencia psicológica, *mobbing* u hostigamiento en los lugares de trabajo es un fenómeno ampliamente extendido y poco visibilizado a pesar de los daños que presentan las mujeres en su salud mental que constituyen una denuncia de un estado de cosas, de presiones y mandatos contradictorios, de sobrecarga, de exigencias inhumanas, de falta de valorización, de ausencia de reconocimiento de las propias necesidades de cansancio de falta de un espacio personal, de auto postergación (Daskal 1992). Coloca a las mujeres en una situación de vulnerabilidad evidenciando una vez más la inadecuada distribución de las relaciones de poder y dominio como causantes de las desigualdades estructurales entre géneros.

La violencia en el ámbito laboral toca a todas las mujeres porque, aunque una no haya pasado por una situación de abuso de manera directa, todas sienten el miedo, lo que ocasiona un cambio de comportamiento, que limita las opciones por la amenaza de la violencia no solo por el agresor, sino por toda una estructura que de manera sistemática y continua genera simpatía con el victimario, y perpetúa las violencias en el espacio laboral. Pensar en la violencia en el mundo del trabajo contrae la obligación ética de ubicar en primer lugar a las mujeres, como sujetos de derechos, trabajadoras y productivas.

Lista de abreviaturas

C111: Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación

C190: Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

CEDAW: Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CRE: Constitución de la República del Ecuador

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos ENVIGMU: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres

LOIPEVCM: Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Lista de referencias

- Acevedo, Doris. 2002. *El trabajo y la salud de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Acevedo, Doris, Yajaira Biaggi y Glanés Borge. 2009. “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 14 (32): 163-182. <https://bit.ly/388ukG1>
- Acuerdo Ministerial 82. 2017. Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Registro Oficial n.º 16 del 16 de junio. <https://bit.ly/3N6j5N5>
- Acuerdo Ministerial 244. 2020. Expedir el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. Registro Oficial n.º 335 del 22 de diciembre. <https://bit.ly/3vX6m9y>
- Amorós, Celia. 1991. “Hacia una crítica de la razón patriarcal. En Notas para una teoría nominalista del patriarcado”. *Asparkía*, 1: 41-58. <https://bit.ly/3N2M7gw>
- Amorós, Celia. 1994. “Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de ‘lo masculino’ y ‘femenino’”. Documento de Trabajo, (Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina. <https://bit.ly/3FswmWJ>
- Arroyo, Roxana. 2004. “Violencia estructural de género: una categoría necesaria de análisis para los derechos humanos”. *Revista Pensamiento Jurídico Feminista* 1 (1): 1-27. <https://bit.ly/3wiRKAq>
- Arroyo, Roxana. (2011). *Acceso a la justicia para las mujeres el laberinto androcéntrico del derecho*. *Revista IIDH* (53): 54-62.
- Asamblea General de la ONU. 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre. <https://bit.ly/3KWXh5h>
- Ayala, María. 2011. “El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección”. Tesis de maestría, FLACSO Ecuador.
- Becerra, Isabel y Juan Ruiz. 2018. “Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia”. Trabajo de grado, Universidad de San Buenaventura Colombia.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre. 2000. “Una imagen aumentada”. En *La dominación masculina*, 8-41. Barcelona: Anagrama.

- Bowie, Vaughan. 2002. "Workplaceviolence: A second look". Ponencia presentada en la Conferencia sobre la Prevención de Delitos organizada por el Instituto Australiano de Criminología y el Servicio de Prevención de Delitos del Departamento del Fiscal General de la Commonwealth, Sydney, 12 y 13 de septiembre.
- Carvajal, José, y Carlos Dávila. 2013. "Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia". Cuadernos de Administración 29 (49): 95-106. <https://bit.ly/3w8zx8o>
- CEDAW (Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). 1979. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Resolución 34/180, de 18 de diciembre. <https://bit.ly/3P9g5RN>
- Cockburn, Cynthia. 2004. "The continuum of violence: A gender perspective on war and peace". En *Sites of Violence: Gender and Conflict Zones*, editado por Wenona Giles y Jennifer Hyndman, 24-44. Berkeley: University of California Press.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2019. *Informe empresas y derechos humanos: Estándares interamericanos*. Washington DC: Organización de Estados Americanos. <https://bit.ly/3sjgqaP>
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial n.º 449 del 20 de octubre de 2008. <https://bit.ly/3M7kKlu>
- Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación. 1958. Registro Oficial n.º 219 del 30 de julio. <https://bit.ly/3PdS0tg>
- Daskal A. 1992 "Algunas reflexiones acerca de la salud mental de las mujeres". En *Primer Congreso Nacional Mujer y Salud Mental*, editado por Ernesto Morejón, 23-29. Barcelona: Anagrama.
- Facio, Alda, y Lorena Fries. 2005. "Feminismo, género y patriarcado". *Academia. Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires* 3 (6): 259-294. <https://bit.ly/3PbLmU0>
- Facio, Alda. 2009. "La Carta Magna de todas las mujeres". En *El género en el derecho. Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares, 541-558. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://bit.ly/3Fw1hsb>

- Falú, Ana. 2011. “Restricciones ciudadanas: las violencias de género en el espacio público”. *Pensamiento Iberoamericano*, 9: 127-146. <https://bit.ly/3FvTc6v>
- Ferrer, Victoria, y Esperanza Bosch. 2003. “Algunas consideraciones generales sobre el maltrato de mujeres en la actualidad”. *Anuario de Psicología* 34 (2): 204-213. <https://bit.ly/3sny9Oc>
- Heiskanen, Markku. 2007. “Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention”. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 8 (1): 22-40. <https://doi.org/10.1080/14043850701278473>
- González, Verónica. 2018. “La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración pública de la provincia de Corriente”. *Revista Pilquen* 21 (4): 10-21. <https://bit.ly/3N5phof>
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2011. “Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres”. <https://bit.ly/3KZVzjl>
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2019. “Encuesta Nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, ENVIGMU-2019”. <https://bit.ly/3vXYSmU>
- Lagarde, Marcela. 2008. “Antropología, feminismo y política: Violencia femicida y derechos humanos de las mujeres”. En *Retos teóricos y nuevas prácticas*, coordinado por Margaret Bullen y Carmen Diez, 209-239. Donostia: Ankulegi.
- León, Magdalena, comp. 2003. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo. <https://bit.ly/3w76uUh>
- López Safi, Silvia Beatriz. 2015. “La violencia simbólica en la construcción social del género”. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 2 (2): 1-20. <https://bit.ly/3FtqZNP>
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. 2017. Registro Oficial Suplemento n.º 116 del 9 de noviembre.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 2018. Registro Oficial Suplemento n.º 175 del 5 de febrero.
- Louis, Marie-Victoire. 2000. “Acoso sexual y dominación masculina”. En *Un siglo de antifeminismo*, editado por Christine Bard, 335-348. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Monárrez, Julia. 2011. “Uso y recuperación del espacio público y los lugares de esparcimiento para las mujeres y los hombres en Ciudad Juárez, Chihuahua”. En

- Espacio público y género en Ciudad Juárez, Chihuahua. Accesibilidad, sociabilidad, participación y seguridad*, coordinado Luis Ernesto Cervera Gómez, César Mario Fuentes Flores, Julia Estela Monárrez Fragoso, Sergio Peña Medina, 135-172. Ciudad Juárez: El Colegio de la Frontera Norte.
- Noguera, Albert. 2015. “Los feminismos y la división espacio-género”. En *VII Congreso virtual sobre historia de las mujeres*, editado por Manuel Cabrera Espinosa y Juan Antonio López Cordero, 623-642. Jaén: Archivo Histórico Diocesano de Jaén.
- Kelly, Liz. 1988. *Surviving sexual violence*. Londres: Polity Press.
- Merino, Rubén. 2019. “La comprensión de la violencia de género como injusticia estructural”. *Cuestiones de género: de la igualdad a la diferencia*, 14: 9-27. <https://bit.ly/3M3GKh4>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 21 de junio. <https://bit.ly/3so12dl>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2002. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: OMS. <https://bit.ly/3KYZuNj>
- ONU Mujeres. 1995. “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. <https://bit.ly/3P92TML>
- OEA (Organización de los Estados Americanos). 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 9 de junio. <https://bit.ly/3JpRIff>
- Peña, Tania. 2020. “Desigualdades y violencia de género laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito”. Tesina de especialización, FLACSO, Ecuador.
- Plaza Velasco, Marta. 2007. “Sobre el concepto de violencia de género. Violencia simbólica, lenguaje, representación”. *Extravío. Revista electrónica de literatura comparada*, 2: 132-145. <https://bit.ly/3wgiXUh>
- Ramírez, Karin, y Macarena Trujillo. 2019. “Acoso sexual como violencia de género: voces y experiencias de universitarias chilenas”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 14: 221-240. <https://bit.ly/3KX1Iwr>
- Ruíz, María del Rocío, y Genero Aguirre. 2015. “Etnografía virtual, un acercamiento al método y a sus aplicaciones”. *Estudios sobre las Culturas Contemporánea* 21 (41): 67-96. <https://bit.ly/3wf2I9V>
- Sánchez, Marcela. 2017. “El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano”. *Killkana Sociales* (1) 1: 1-10. <https://bit.ly/3yqX5sb>

- USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional). 2019. *Glosario de género y salud*. Ciudad de Guatemala: USAID. <https://bit.ly/3yKMwqu>
- Undurraga, Rosario, y Natalia López Hornickel. 2020. “Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género”. *Psyche* 29 (2): 1-14. <http://dx.doi.org/10.7764/psyche.29.2.1494>
- Velázquez Narváez, Yolanda, y María Dolores Díaz Cabrera. 2020. “Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género”. *Andamios* 17 (42): 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Viteri, María Amelia, Iréri Ceja y Cristina Yépez. 2017. *Corpografías: género y fronteras en América Latina*. Quito / Ottawa: FLCSO Ecuador / Universidad San Francisco de Quito / IDRC-CDRI. <https://bit.ly/37vBIQ5>
- Zalapa, Elsa, Yolanda García y Gisella Figueroa. 2012. “Resiliencia en mujeres morelianas separadas por violencia conyugal”. *Revista Psicológica* 4 (2): 164-177. <https://bit.ly/3yxZUHE>
- Zúñiga, Mercedes. (2014). “Las mujeres en los espacios públicos: entre la violencia y la búsqueda de la libertad”. *Región y Sociedad*, 4: 77-100. <https://bit.ly/3N6ilrh>

Entrevistas

Entrevista a Patricia, funcionaria privada, Quito, 13 de diciembre de 2021.

Entrevista a Sofía, funcionaria privada, Quito, 13 de diciembre de 2021.

Entrevista a Lucía, funcionaria privada, Quito, 13 de diciembre de 2021.

Entrevista a Gabriela, funcionaria pública, Quito, 15 de diciembre de 2021.

Entrevista a Martha, funcionaria pública, Quito, 16 de diciembre de 2021.

Entrevista a Ximena, funcionaria pública, Quito, 17 de diciembre de 2021.