
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

GUÍA EMPRESARIAL PARA EL CAMBIO DIVERSO E INCLUSIVO.

ACCIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO
Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

DOCUMENTO COMPLETO



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

GUÍA EMPRESARIAL PARA EL CAMBIO DIVERSO E INCLUSIVO.

ACCIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO
Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

DOCUMENTO COMPLETO



Guía empresarial para el cambio diverso e inclusivo: Acciones para prevenir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo¹

Ana Elena Badilla
Representante de ONU Mujeres en Ecuador

Equipo coordinador

Lorena Barba. *ONU Mujeres*
Lucía Doblás. *ONU Mujeres*
Diego Gordón. *Cámara Ecuatoriano Británica*
Sandy Núñez. *Cámara Ecuatoriano Británica*

Elaboración de contenidos

Nayibe Farah. *Consultora ONU Mujeres*
Walleska Pareja Díaz. *Consultora ONU Mujeres*

Revisión del documento

Elizabeth Arauz. *ONU Mujeres*
Lorena Barba. *ONU Mujeres*
Estefanía Corella. *ONU Mujeres*
Lucía Doblás. *ONU Mujeres*
Daniela Pardo. *ONU Mujeres*

Coordinación editorial

Isabel Iturralde. *ONU Mujeres*

Edición y corrección de estilo

Cristina Carrión

Diagramación e impresión

LAINCRE S.A

©2022 ONU Mujeres

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

Este documento ha sido preparado y producido con el apoyo del proyecto **Caminando**, financiado por el Programa de Refugiados y Migrantes del Departamento de Estado de los Estados Unidos, para apoyar el trabajo de las empresas del sector privado en la incorporación y la garantía de los derechos laborales de mujeres en situación de movilidad humana en el Ecuador.



1. El presente documento desarrolla una guía sobre la implementación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en empresas privadas con enfoque en movilidad humana.

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este documento cuenta con la colaboración y contribución de un equipo multidisciplinario de profesionales expertas en género de la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe y de la Oficina de País de ONU Mujeres para Ecuador.

ONU Mujeres agradece y reconoce la dedicación de quienes participaron activamente en el diseño y desarrollo de esta Guía empresarial para la implementación del Convenio 190 de la OIT. En el equipo de programas agradecemos a Elisabeth Arauz, Lorena Barba, María Alejandra León, Jacqueline Estefanía Corella y María Lucía Doblás Peguero quienes, como cocreadoras de la guía, asumieron la iniciativa de manera proactiva, en colaboración conjunta, diseñando, liderando y coordinando este proceso con aportes sustantivos y asesoría técnica. Agradecemos también a Isabel Iturralde, del equipo de ONU Mujeres en Ecuador, por su colaboración y por la articulación con la Oficina Regional. También a Nayibe Farah y Wallkesla Pareja quienes han dedicado su compromiso para que esta herramienta vea la luz. Por último, agradecemos al equipo de la Cámara Ecuatoriano Británica, particularmente a Diego Gordón y Sandy Núñez por el apoyo a los procesos de validación de la Guía y a sus empresas asociadas por su colaboración y aportes a este proceso.

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
PRÓLOGO	11
CAPÍTULO I: MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL	15
CAPÍTULO II: HOJA DE RUTA PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	33
Hoja de ruta	34
I. Establecimiento del compromiso	35
II. Prevención de la violencia	40
III. Atención de la violencia en el ámbito laboral	43
IV. Consolidación del compromiso externo	48
CAPÍTULO III: DEFINICIONES IMPORTANTES	51
CONSIDERACIONES FINALES	61
ANEXOS	63
Anexo 1: mensajes de incidencia para la aplicación del convenio 190 de la OIT.	
BIBLIOGRAFÍA	75

PRESENTACIÓN

La eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral, especialmente contra las mujeres por razón de género, es un compromiso país que Ecuador adquirió con la ratificación del Convenio 190 sobre la prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a principios del año 2021. Este hecho posicionó a Ecuador como modelo a seguir al convertirse en el sexto país en el nivel mundial y el tercero de América Latina en ratificar este importante convenio en favor de los derechos humanos. El Convenio 190 (en adelante C190), a través de la Recomendación 206³, establece una nueva definición internacional de violencia y acoso, entendiéndolos como conceptos únicos e indivisibles. Este convenio se encuentra alineado con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres y Pacto Global, sobre todo los principios 2 y 3 orientados a desarrollar acciones que promuevan el trato justo, sin discriminación, así como la salud el bienestar y la seguridad de las y los empleados en el ámbito laboral.

En esta línea, se debe tener en cuenta que los impactos de la crisis generada por la pandemia de COVID-19 en Ecuador han sido notables y, una vez más, las mujeres han sido las más afectadas en términos de desempleo, aumento de la informalidad y la violencia de género, entre otros. Esto se da a pesar de que son las mujeres quienes han estado en primera línea haciéndole frente a la grave situación en el país, de la mano del aumento de las responsabilidades en el hogar y las tareas de cuidado. Además, debido a la crisis humanitaria en Venezuela y al conflicto armado prolongado en Colombia, los flujos migratorios en la región han crecido exponencialmente y Ecuador se ha convertido en uno de los países que más ha acogido personas en movilidad humana y en necesidad de protección internacional.

- 2.** Organización Internacional del Trabajo (OIT). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190). Adoptado en Ginebra, Suiza en la 108ª reunión CIT de 21 junio de 2019). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, consultado el 28 de marzo de 2022.
- 3.** OIT (2019) Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 206) Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711721/lang--es/index.htm, consultado el 10 de abril de 2022.

Es preciso resaltar que la migración ocupa un lugar destacado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El ODS 8 “Trabajo decente y desarrollo económico”, fijó como meta 8.8 la necesidad de “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”⁴. Y más específicamente, el ODS 10 se propone reducir la desigualdad en los países. De esta forma se establece la meta 10.7 que se propone facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas⁵. Estos objetivos reconocen la contribución positiva de las y los migrantes para el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible en los países de origen, tránsito y destino y la necesidad de promover y proteger efectivamente los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los migrantes, especialmente los de las mujeres y las niñas y niños, sea cual sea su estatus migratorio⁶. Estos compromisos que han adquirido varios países, entre ellos Ecuador, de la mano con la ratificación del C190 y del compromiso con los WEPs, suponen un avance histórico en favor de la igualdad, que debe coordinarse con acciones que impulsen su adecuada implementación en las empresas privadas y públicas.

Con estos antecedentes, se puede observar que el sector empresarial juega un papel clave en la búsqueda de la igualdad de género. Las empresas cuentan con una cantidad importante de recursos económicos y humanos; y, sobre todo, están dotadas del compromiso y la capacidad real para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en sus lugares de trabajo.

En este sentido, el propósito de esta guía es ser una herramienta que oriente a las empresas en la implementación del C190 al interior de sus organizaciones. Para ello, la guía ha sido construida en base a la normativa internacional y la legislación nacional en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, los WEPs de ONU Mujeres y Pacto Global y las directrices del propio C190 de la OIT. Además, dadas las características migratorias de Ecuador, se ha considerado aplicar el enfoque de movilidad humana de modo que se consideren las necesidades específicas de todas las mujeres, incluyendo aquellas que se encuentran en situación de refugio y movilidad.

Implementar el Convenio 190 con el apoyo y recomendaciones de la presente guía permite a las organizaciones diseñar acciones con el objetivo de impulsar el necesario cambio cultural para avanzar hacia un

4. Organización de las Naciones Unidas ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>, consultado el 27 de abril de 2022.

5. Idem.

6. Unión Interparlamentaria (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios N° 24.

mundo del trabajo sin violencia y sin acoso. El pilar fundamental para hacerlo es el diálogo social en todas las áreas de gestión de las compañías como son el mercado y la comunidad en las que operan, basándose en la legislación nacional vigente y en los estándares de trabajo internacionales.

El reconocimiento y la garantía del derecho de toda persona a espacios de trabajo seguros y libres de violencia y discriminación empieza con medidas de atención y prevención de la violencia y el acoso por razón de género. Esto implica la creación de una cultura de **“cero tolerancia”** a la violencia y el acoso en las organizaciones, la que es posible gracias a acciones de capacitación, sensibilización y atención temprana. Además, en la guía se han sistematizado buenas prácticas de empresas nacionales e internacionales en prevención y atención de la violencia y acoso en las empresas, que sirven de referencia e inspiración.

Con base en lo anterior, la guía propone las siguientes tres líneas de trabajo para aplicar el C190 y los principios WEPs en las empresas:

- **Prevención de la violencia y el acoso.** Incluye la creación e implementación de una estrategia de sensibilización y capacitación sobre sesgos inconscientes relacionados con la violencia y el acoso, sus causas y consecuencias en el ámbito laboral; la falta de salud psicológica que enfrentan las sobrevivientes; y los efectos que tienen en la productividad y en los ingresos de las empresas. También se deben abordar los temas de xenofobia, estigmatización y discriminación por tener diferente nacionalidad, orientación sexual o identidad de género.
- **Atención de la violencia y el acoso.** Incluye el diseño e implementación en la organización de un protocolo de denuncia seguro, amigable y confidencial que sea accesible y garantice la privacidad tanto de la sobreviviente como de las personas denunciantes y posibles infractores. También contempla una capacitación específica en la identificación de las situaciones de violencia y acoso, para que no se incurra en una situación de revictimización y/o de represalias en contra de la persona que está sufriendo una situación de este tipo.
- **Rol en el ámbito externo.** Propone aprovechar los recursos de los que dispone la empresa, y su capacidad para influir en la comunidad en la que opera y en la sociedad en general, emprendiendo acciones que contribuyan a eliminar la violencia basada en género y el acoso a todo nivel.

La guía presenta acciones dirigidas a distintas áreas de la organización y se centra en temas específicos que permitirán fortalecer las capacidades de la fuerza laboral en materia de prevención y atención de la violencia y el acoso. Si bien se presenta un enfoque general que pretende combatir el acoso y la violencia contra todas las mujeres en el ámbito del trabajo, se hace especial hincapié en cómo abordar situaciones que pongan en peligro, de manera particular, a mujeres en situación

de movilidad humana. Esto debido a las múltiples discriminaciones que enfrentan y las vejaciones de las que son objeto estas mujeres.

Al mismo tiempo se proponen acciones de comunicación para que la empresa difunda, al interior y al exterior de la organización, su protocolo de actuación, su política y su compromiso para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

PRÓLOGO

Ecuador es un país que se caracteriza por su amplia variedad cultural y natural. La multiplicidad de zonas geográficas como son las de la sierra, la selva amazónica, las playas y los volcanes así como las diferentes nacionalidades y pueblos indígenas que habitan el país son solo algunos de los ejemplos que muestran su gran riqueza y diversidad. Además, las largas fronteras que rodean casi por completo a Ecuador son testigos del número cada vez mayor de personas que las cruzan en busca de una vida mejor, contribuyendo también al desarrollo y la riqueza del país.

Su posición en la región y sus fronteras han contribuido a que Ecuador se convierta en uno de los principales destinos en Latinoamérica para la población que se ve obligada a desplazarse en busca de protección y nuevas oportunidades, especialmente personas procedentes de Colombia y Venezuela. Es relevante analizar esta situación al momento de considerar la respuesta del país para atender las necesidades de las personas en situación de movilidad y/o refugio.

Paralelamente, Ecuador se está recuperando poco a poco de los efectos de la crisis generada por el COVID-19 que, entre otras consecuencias, ha provocado un aumento del desempleo femenino y un incremento de la violencia ejercida contra las mujeres. En definitiva, las mujeres han visto cómo se han limitado sus derechos y se ha incrementado su inseguridad. A estos obstáculos se deben sumar los que enfrentan las mujeres en situación de movilidad y refugio, a fin de poder dar una respuesta más adecuada a todas las personas, según sus distintas características.

ONU Mujeres Ecuador, en su misión de promover la igualdad, la eliminación de la violencia y el empoderamiento económico de las mujeres, considera al sector privado como un aliado clave para alcanzar espacios de trabajo libres y seguros, que a la vez garanticen los derechos y oportunidades de todas las personas. En este sentido, hace uso de la oportunidad que le brinda el Convenio 190⁷ sobre la

7. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

violencia y el acoso de la OIT, que Ecuador ratificó en 2021, así como los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), para desarrollar la *Guía empresarial para el cambio diverso e inclusivo*. Acciones para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, en alianza con la Cámara Ecuatoriano Británica.

Con esta guía, ONU Mujeres Ecuador en alianza con la Cámara Británica Ecuatoriana buscan apoyar a las empresas en la implementación del convenio, proporcionándoles una hoja de ruta útil que garantice la protección de toda la fuerza laboral frente a la violencia y el acoso, incluyendo a aquellas personas que estén en situación de movilidad humana y/o refugio. Es un derecho de todas las personas disfrutar de un trabajo libre de violencia y acoso.

CHRIS CAMPBELL
Embajador Británico en Ecuador
Presidente de la Cámara
Ecuatoriano Británica

ANA ELENA BADILLA GÓMEZ
Representante de ONU Mujeres Ecuador

CAPÍTULO I

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

1.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, Ecuador ha ratificado una cantidad importante de instrumentos internacionales que proporcionan un marco normativo específico y de obligatorio cumplimiento sobre el reconocimiento y la protección de los derechos humanos. Se ha tomado como referencia a varios de ellos, pues contemplan el **derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso**.

NORMATIVA INTERNACIONAL

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES⁸

Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH)

PRINCIPALES APORTES

La DUDH establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (artículo 1). A su vez señala que toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (artículo 3), y que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (artículo 5).

Por otro lado, establece 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 (artículo 23). También declara que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (artículo 24).

Convención Americana sobre Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (Pacto de San José)

PRINCIPALES APORTES

Este pacto compromete a los Estados parte a respetar los derechos y libertades reconocidos en él, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna (artículo 1).

Además establece el derecho a la integridad personal, que implica que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (artículo 5).

8. Entre la numerosa legislación internacional que regula la movilidad humana se encuentra: el Estatuto de los Refugiados de 1951, su Protocolo de 1967; la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954; la Convención de las Naciones Unidas para reducir los casos de Apátrida de 1961.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW, por sus siglas en inglés)

PRINCIPALES APORTES

Esta convención busca eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, y obliga a los Estados parte a condenar dichos actos y generar una política encaminada a eliminarlos. Con tal objetivo, los Estados se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organización o empresa (artículo 2).

Además señala que se deberán tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (artículo 5).

Específicamente establece que los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (artículo 11).

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (conocido como el Comité de la CEDAW), dictó en 2008 la Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias. Entre los importantes reconocimientos señala que “las trabajadoras migratorias son más vulnerables al abuso sexual, al acoso sexual y a la violencia física, particularmente en los sectores donde predomina la mujer. Las empleadas domésticas son particularmente vulnerables a los maltratos físicos y sexuales, la privación de alimentos y del sueño y la crueldad de sus empleadores”⁹. También señaló que es menester examinar el desequilibrio del mercado laboral desde el punto de vista del género¹⁰.

El Comité de la CEDAW, en noviembre de 2021, expresó su preocupación porque en Ecuador:

- La tasa de desempleo femenina es 1,5 veces más alta que la masculina;
- La tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres es 11,9 puntos porcentuales inferior a la de los hombres;
- La brecha salarial de género persiste; y
- La tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres migrantes, las mujeres de grupos étnicos minoritarios, las indígenas y las mujeres con discapacidad sigue siendo baja (párr. 31).



9. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (2008). Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias, párr. 20.

10. *Ibidem*, párr. 5.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

En este sentido, el Comité recomendó a Ecuador que “aplique de manera rigurosa el Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral y demás legislación pertinente para las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo [...] promueva la obligación de los empleadores de rendir cuentas y de revisar periódicamente su cultura institucional, y cree una línea telefónica de denuncia de casos de acoso sexual” (párr. 22 d). Además, que el Estado “refuerce las medidas para eliminar la segregación ocupacional, mejorar el acceso al empleo formal de las mujeres, incluidas las migrantes, las ecuatorianas afrodescendientes, las montuvias, las pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, las indígenas y las mujeres con discapacidad” (párr. 32 d). A su vez, que “refuerce las medidas para priorizar la transición de las mujeres del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo, con ayuda de guarderías accesibles de buena calidad (párr. 32 e) y que “haga cumplir estrictamente el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor a fin de reducir y acabar eliminando la brecha salarial de género mediante la revisión periódica de los salarios en todos los sectores, la aplicación de métodos analíticos de clasificación y evaluación de los empleos que tengan en cuenta las cuestiones de género y la realización de inspecciones laborales y encuestas salariales periódicas” (párr. 32 f). También pidió al Estado que “recopile datos exhaustivos sobre la participación de las mujeres migrantes, las mujeres de grupos étnicos minoritarios, las mujeres de territorios autónomos, las indígenas y las mujeres con discapacidad en el mercado laboral y presente esa información en el próximo informe periódico” (párr. 32 h).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (Convención de Belém do Pará)

PRINCIPALES APORTES

La convención busca prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer en los Estados americanos.

Este documento define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1).

Señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3) y que los Estados parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos (artículo 5) y convienen adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia (...),
- e. (...) concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer,
- h. Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios (artículo 8).

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenio No. 111 contra la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

PRINCIPALES APORTES

El convenio introduce el concepto de discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, en el que se incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Señala la obligación de todo miembro de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación (artículo 2).

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas (CMW por sus siglas en inglés)

PRINCIPALES APORTES

La convención se aplica a todas y todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual (artículo 1).

Además reconoce el principio de no discriminación en el reconocimiento de derechos (artículo 7), así como diferentes derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, entre ellos a no ser sometidos a torturas ni tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; a esclavitud ni servidumbre; a trabajos forzados, entre otros (artículo 8 al 35).

El CMW alentó a Ecuador en 2017 a “establecer con claridad los mecanismos de coordinación, la gestión y el seguimiento de todas las cuestiones relacionadas con la migración laboral”, debido a su preocupación sobre los desafíos frente a la transversalización de la política en la materia.

Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire (Protocolo de Palermo)

PRINCIPALES APORTES

El Protocolo de Palermo establece que los Estados parte cooperarán en el ámbito de la información pública a fin de impedir que los migrantes potenciales lleguen a ser víctimas de grupos delictivos organizados. Cada Estado parte promoverá o reforzará, según proceda, los programas y la cooperación para el desarrollo en los planos nacional, regional e internacional, teniendo en cuenta las realidades socioeconómicas de la migración y prestando especial atención a las zonas económica y socialmente deprimidas, a fin de combatir las causas socioeconómicas fundamentales del tráfico ilícito de migrantes, como la pobreza y el subdesarrollo (artículo 15).

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y Recomendación 206 de la OIT¹¹

PRINCIPALES APORTES

El Convenio 190 define en qué consiste la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo e incluye la expresión «violencia y acoso por razón de género» (artículo 1).

Toma en cuenta a todas las personas que trabajan en cualquier sector de la economía, independientemente de su situación contractual y extiende el concepto del mundo del trabajo más allá del lugar de trabajo físico inmediato, cubriendo situaciones vinculadas o derivadas del trabajo (artículos 2 y 3).

“ [...] Las mujeres y las niñas migrantes [...] se ven afectadas de manera singular y desproporcionada por la discriminación, el abuso y la violencia por razón de género. [...] [Los Estados deben velar] por que las mujeres migrantes tengan acceso, en condiciones de igualdad, a recursos legales y mecanismos de denuncia, y prestar asistencia jurídica, laboral, médica y psicológica a las víctimas de la trata, en particular a las mujeres ”

(Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, 2019, Informe sobre los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género).

El Convenio 190, elemento principal de esta guía, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos el acoso y la violencia de género. En este sentido, los

gobiernos que se comprometen a cumplir con el C190 deben poner en marcha las leyes y las medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Cabe resaltar que el C190 cubre a personas asalariadas, según se definen en la legislación y las prácticas nacionales, independientemente de su situación contractual. Asimismo incluye a personas en formación, entre ellas pasantes y aprendices, a trabajadores/as que hayan sido despedidos, personas voluntarias, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y personas que ejercen la autoridad.

En lo referente al ámbito de aplicación están comprendidos: el lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; los lugares donde se paga al trabajador; donde este toma su descanso o donde come; donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo; los

11. Cabe señalar que la OIT ha tenido, en el transcurso del tiempo, un marco jurídico de avanzada en la protección de las y los trabajadores, tanto migrantes, como nacionales. En el año 1949, promulgó el Convenio sobre los trabajadores migrantes n.º 97 que sentó las bases para que las y los trabajadores nacionales y extranjeros sean tratados en situación de igualdad, y entre otras cosas contempla el tema de la reunificación familiar y medidas para regular de manera general los procesos migratorios. En el año 1975, la OIT promulgó el Convenio n.º 143, el cual define las bases de toda política social destinada a permitir que trabajadores migrantes y sus familias se puedan beneficiar de los mismos derechos que los trabajadores nacionales, propugnando la adopción de ciertas normas mínimas de protección laboral, como, por ejemplo, en casos de pérdida de empleo, expulsión y salida del país.

vestuarios; el alojamiento proporcionado por el empleador; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. Se aplica a los sectores público o privado, de la economía formal e informal, en zonas urbanas o rurales.

Aunque el C190 es de reciente data, ya ha sido ratificado por varios países, incluyendo Ecuador. Nuestro país ratificó el convenio el 9 de mayo de 2021; el Pleno de la Asamblea Nacional lo aprobó por unanimidad¹² el 17 de enero de 2022; y entró en vigor el 19 de

mayo de 2022. Ecuador se convierte así en el sexto país en el mundo, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio¹³.

“ Las trabajadoras migratorias son más vulnerables al abuso sexual, al acoso sexual y a la violencia física, particularmente en los sectores donde predomina la mujer. ”

(Comité CEDAW, 2008, Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias).

1.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

En Ecuador se han dado pasos importantes en el ámbito legislativo en favor de proteger y garantizar los derechos de todas y todos los trabajadores. La normativa existente contribuye a prevenir, identificar y atender el acoso y la violencia en el mundo laboral e impulsa a que las empresas garanticen los derechos de toda persona a un trabajo seguro y libre de violencia. Algunos ejemplos son:

NORMATIVA

Constitución de la República del Ecuador de 2008

DESCRIPCIÓN

La Constitución reconoce a las personas el derecho a la integridad personal, que implica el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y bienestar, en ausencia de discriminación (artículo 66). También señala que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (artículo 70).



12. Asamblea Nacional del Ecuador. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/plenoasambleac190/#>, consultado el 28 de marzo de 2022.

13. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_794108/lang-es/index.htm, consultado el 28 de marzo de 2022.

NORMATIVA

La Constitución manda a que el Estado garantice a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, y que adopte todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Asimismo 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 (artículo 331).

Código del Trabajo y su Ley Reformatoria de 2017

DESCRIPCIÓN

El Código del Trabajo establece como una obligación del empleador tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra (artículo 42).

Incluye como causal para dar por terminado el contrato las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes, al trabajador (artículo 173).

Señala que las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Establece la obligación de implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de estos con el empleador.

Además se señala que, en caso de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales, una vez presentada la petición del visto bueno, se procederá a la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Ley Orgánica del Servicio Público y su Ley Reformatoria de 2017

DESCRIPCIÓN

Establece la prohibición de los actos de acoso y discriminación, y el derecho a desarrollar las labores en un entorno adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; así como el derecho a no ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.

Establece garantías a las personas víctimas de acoso y violencia en el ámbito laboral, y la obligación de implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral.

NORMATIVA

“Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres”, y su respectivo reglamento de 2018

DESCRIPCIÓN

Tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres, producida en el ámbito público y privado, durante todo su ciclo de vida y en toda su diversidad, en especial cuando se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

En esta normativa se establecen políticas integrales, mecanismos para el monitoreo, seguimiento y evaluación; y medidas para la prevención, atención, protección y reparación integral de las víctimas.

Se da visibilidad a la violencia en el ámbito laboral; se crea además el Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, del cual debe formar parte el ente rector en políticas públicas de trabajo, a quien se le delegan una serie de funciones importantes en materia de prevención y atención del acoso y la violencia en los lugares de trabajo.

“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, Acuerdo Ministerial MDT- 2020 – 244

DESCRIPCIÓN

Este protocolo señala que todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna.

También establece un procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo en el sector público y privado; la organización de talleres de sensibilización y socialización del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y del protocolo; así como su registro y reporte anual ante el Ministerio del Trabajo, lo que permite una labor de monitoreo y evaluación de las acciones contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH) y su reforma de 2017

La LOMH regula el ejercicio de derechos, obligaciones, institucionalidad y mecanismos vinculados a las personas en movilidad humana, que comprende: emigrantes, inmigrantes, personas en tránsito, personas ecuatorianas retornadas, quienes requieran protección internacional, víctimas de los delitos de trata de personas y de tráfico ilícito de migrantes, y sus familiares. Además establece el marco de prevención, protección, atención y reinserción para el caso de las víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes (artículo 1).



NORMATIVA

Asimismo dispone que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, o que se encuentren en situación de movilidad humana, reciban atención prioritaria y especializada. Y que, de igual manera, aquellas personas que se encuentren en condición de riesgo, sean víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes —prestando especial atención a las personas en condición de doble vulnerabilidad—, tengan atención prioritaria (artículo 20 A).

Las personas ecuatorianas en el exterior, tanto en tránsito como en el país de destino, que se encuentren en situación o condición de vulnerabilidad recibirán atención prioritaria (artículo 21). El Estado ecuatoriano fomentará políticas en el sector público y privado destinadas a la creación de ofertas laborales que estarán a disposición de las personas ecuatorianas retornadas a Ecuador, especialmente cuando el retorno haya sido por casos de vulnerabilidad (artículo 33 A).

Establece, además, que las personas extranjeras residentes en Ecuador tienen derecho al trabajo y a acceder a la seguridad social (artículo 51). Asimismo, las personas extranjeras en Ecuador tendrán derecho a migrar en condiciones de respeto con sus derechos e integridad personal (artículo 43).

Establece que será reconocida como refugiada en Ecuador toda persona que pudiese ser perseguida, debido a temores fundados, por motivos de etnia, género, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, que se encuentre fuera de su país de nacionalidad y no pueda o no quiera, a causa de dichos temores, acogerse a la protección de su país, o que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuvo su residencia habitual, no pueda o no quiera regresar a él. También quien ha huido o no pueda retornar a su país porque su vida, seguridad o libertad ha sido amenazada por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y no pueda acogerse a la protección de su país de nacionalidad o residencia habitual (artículo 98).

EL ENFOQUE DE MOVILIDAD HUMANA PARA SER APLICADO EN CONJUNTO CON EL C190 Y LOS WEPS

Los hombres y las mujeres migran por razones similares, como el deseo de obtener una mejor educación, encontrar trabajo, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, y reunirse con familiares. La migración también puede ser causada por la difícil situación local, como la

necesidad de huir de los conflictos y la persecución, o la precariedad económica. Además, otros factores particulares de la migración son la falta de oportunidades para los jóvenes y la inseguridad alimentaria.

(Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, 2017, *International Migration Report*, ST/ESA/SER.A/404, pág. 26.)

La migración a nivel mundial es un fenómeno imparable¹⁴. Tiene numerosas causas como el cambio climático, el crecimiento de la población y las crisis económicas y políticas. Este hecho no puede ser ignorado, ni visto como algo negativo. Nunca sabemos si, en algún momento, nosotros seremos quienes, de manera voluntaria o ajena a nuestro control, debamos salir de nuestros países. En ese sentido, la migración se tendría que ver como un desafío que brinda oportunidades. La pandemia mostró que una importante cantidad de empleados y empleadas esenciales, que cumplen los trabajos más difíciles para sostener una sociedad, son migrantes y personas con escasos recursos y que, sin ellos y ellas, no hubiésemos podido mantener tantos servicios vitales para el correcto funcionamiento de nuestro día a día.

Entonces, para que las empresas y la economía nacional se puedan beneficiar del fenómeno de la migración, deben promoverse la inclusión de las y los migrantes respetando su diversidad. Esto solo es posible si se garantiza que todos tengan derecho a la no discriminación y a la igualdad de trato y oportunidades¹⁵.

Las personas extranjeras en Ecuador tendrán derecho a migrar en condiciones de respeto con sus derechos, integridad personal.

(artículo 43, LOMH).

En este punto, es necesario recordar que Ecuador reconoce la ciudadanía universal, la igualdad de derechos entre personas ecuatorianas y extranjeras y el derecho de las personas a la libre movilidad, respetando la diversidad como un factor enriquecedor¹⁶. Es un país de origen, tránsito, destino y retorno de personas en movilidad humana. La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 contempla principios de avanzada y vanguardistas a nivel internacional¹⁷. Estos incluyen el reconocimiento de la igualdad de derechos entre personas ecuatorianas y extranjeras, así como el ejercicio de derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Estos reconocimientos se reflejan, en alguna medida, en su legislación secundaria. A su vez, Ecuador reconoce que la irregularidad de la situación migratoria no puede comportar restricción de los derechos humanos¹⁸.

A pesar de estos avances, en el año 2010 el Comité para la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas (CMW por sus siglas en inglés), recomendó al Estado ecuatoriano que revise “aquellas leyes secundarias que no sean compatibles con la Constitución y los estándares internacionales de derechos humanos a fin de garantizar el pleno cumplimiento de éstos últimos”. También recomendó que apruebe a la brevedad posible la Ley de Movilidad Humana que asegure, en la práctica, los derechos y principios reconocidos en la Constitución y en la

14. La ONU consideró en su momento que, entre el año 2000 y 2018, la migración había crecido en un 48%. Más información en: ONU Noticias (2018). Migración: De la obsesión por los riesgos, a aprovechar las oportunidades. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/01/16756/>, consultado el 29 de abril de 2022.

15. Unión Interparlamentaria (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza*. Manual para Parlamentarios n.º 24, p. 32.

16. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2019). *Folleto informativo sobre derechos, obligaciones y servicios para personas en situación de movilidad humana en frontera norte y sur*.

17. Constitución de la República del Ecuador (2008). Art. 9; art. 10; art. 11 incisos 2, 3, 4; art. 33; art. 35; arts. 40 al 42; art. 65; art. 66 inciso 29; art. 70, por citar los más relevantes. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>, consultado el 31 de marzo de 2022.

18. Ley Orgánica de Movilidad Humana. Registro Oficial Suplemento n.º 938 de 06 de febrero de 2017, art. 3, num. 1.

convención, incluyendo el principio de no discriminación¹⁹. En este sentido, la Ley Orgánica de Movilidad Humana del Ecuador fue aprobada por la Asamblea Nacional el 5 de enero de 2017, sancionada por el presidente de la República el 28 de enero de 2017, y publicada en el Suplemento n.º NS 938 del Registro Oficial el 6 de febrero de 2017. Finalmente, el Reglamento a la LOMH fue expedido el 3 de agosto de 2017. Con esto se logró consolidar, en un instrumento legal único, las disposiciones que regulan las diferentes circunstancias del hecho migratorio: inmigración, emigración, personas retornadas, víctimas de trata y tráfico de personas, personas desplazadas, personas que requieren protección internacional como asilados, refugiados y apátridas²⁰.

A pesar de este avance normativo, en octubre de 2017 el CMW recomendó al Estado ecuatoriano que redoble esfuerzos para diseñar e implementar una política integral de regularización migratoria; recopile información y estadísticas desglosadas sobre trabajadores migratorios; prevenga y atienda los casos de explotación laboral;

y reforme la LOMH para garantizar la regularización migratoria, entre otros.

En este sentido, el 5 de febrero de 2021 se publicó en el Registro Oficial n.º 386, Tercer Suplemento, la **Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Movilidad Humana**²¹. Esta reforma ha incorporado importantes ajustes a los estándares internacionales y al marco constitucional: por ejemplo, amplía el concepto de personas extranjeras en Ecuador, para evitar que sea discriminatorio y, al mismo tiempo define la trata de personas.

En este punto resulta relevante mencionar que, entre 2015 y 2019, alrededor de 1,5 millones de venezolanos atravesaron Ecuador, en un corredor humanitario, para dirigirse a países del Cono Sur. Y a su vez, alrededor de 400 000 personas decidieron establecerse en el país²². En septiembre de 2021 se estimó que el saldo migratorio acumulado de ingresos y salidas de refugiados y migrantes, solamente de nacionalidad venezolana, ascendía a un total de 482 897²³. Por otra parte, el 97% de las 71 550

personas reconocidas como refugiadas son de nacionalidad colombiana²⁴.

Los migrantes se encuentran en situación de vulnerabilidad. Y la realidad de las niñas y mujeres migrantes es aún peor debido a la doble y triple situación de vulnerabilidad que enfrentan, pues corren mayores riesgos por su condición migratoria sumada a su condición de género, y en ciertos casos de discapacidad y/o de pertenencia a la diversidad sexogenérica.

Una serie de trabajos de investigación subrayan esta vulnerabilidad de las mujeres en contexto de movilidad humana y el riesgo que tienen de sufrir diferentes tipos de violencia y acoso por razones de género²⁵. Las evidencias demuestran que las mujeres son víctimas de acoso sexual y de discriminación en el ámbito laboral por los estereotipos que pesan sobre ellas, o por su condición de refugiadas o de solicitantes de asilo²⁶. Ya en 2019, la encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU)²⁷ realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

(INEC) evidenció que una de cada cinco mujeres que trabajó experimentó algún tipo de violencia en el ámbito laboral²⁸. La encuesta también mostró que la violencia psicológica es la más presente en el ámbito laboral. Además reveló que mujeres con nivel de estudios superiores son las que han sufrido en mayor medida episodios de violencia en el ámbito laboral²⁹.

Alarman las cifras sobre violencia sexual. Siete de cada diez mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de su vida laboral, pero solamente el 3% la denunció

(ENVIGMU, 2019).

Esta situación de vulnerabilidad se ha incrementado en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se estima que las mujeres, las niñas y las personas LGBTIQ+ han sido las más afectadas, especialmente aquellas pertenecientes a grupos marginados y en situación de riesgo, como es el caso de las jefas de hogar, las mujeres en movilidad humana, o las que no han regularizado su estadia en el país³⁰. En esta

19. Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2010). Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 74 de la Convención (párr. 16). Disponible en: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsnx%2BhZUpt8b9%2B84hegfbhjFgwAfDJsU21x6bxJeBekndL8Q1Ug3XbhVWI4pAfhROe81SCmp%2FgOCUwigu0el%2FJgCOFYfoPXmszk1eXRw5rijE>, consultado el 31 de marzo de 2022.
20. Orellana Curillo, J. P. (2017). *Análisis de la nueva Ley Orgánica de Movilidad Humana del Ecuador, en aspectos relacionados con la emigración y la inmigración*. Disponible en: <https://www.revistaafese.org/ojsAfese/index.php/afese/article/view/1168>, consultado el 28 de marzo de 2022.
21. En el debate los asambleístas plantearon varias observaciones, entre ellas, algunas referentes a la perspectiva de género. Por ejemplo, la exasambleísta Ana Belén Marín solicitó incluir dentro de los principales requisitos para obtener la residencia temporal, que el solicitante no haya cometido ningún tipo de delito sexual o violencia de género. Además, con el afán de prevenir la explotación laboral, se propuso que el Ministerio de Trabajo incorpore los procedimientos necesarios para realizar estas contrataciones dentro de la ley. Más información en: Asamblea Nacional del Ecuador (2020). Comisión Especializada Permanente de Soberanía, Integración, Relaciones Internacionales y Seguridad Integral. Segundo Debate Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Movilidad Humana (Unificado). Disponible en: <https://vlex.ec/vid/texto-aprobado-pleno-874581297>, consultado el 29 de marzo de 2022.
22. Banco Mundial (2020). *Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador*.
23. Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V) (2021), citada en ONU Mujeres Ecuador (2022). *Mujeres en movilidad humana. La vida frente a la violencia que atraviesa las fronteras*.

24. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2022). Disponible en: <https://www.acnur.org/ecuador.html>, consultado el 10 de abril de 2022.
25. En otro estudio, mujeres venezolanas enfatizaron violaciones en un doble sentido, por su condición de mujeres y su nacionalidad: la discriminación en el acceso a empleos remunerados, y las situaciones de acoso sexual en la calle y en espacios públicos. Más información: Camacho, G. (2020). *Documento analítico sobre la violencia de género contra las mujeres en el Ecuador, con énfasis en la frontera norte*. Cooperación Alemana en el Ecuador (GIZ) y Secretaría de Derechos Humanos. Cabe mencionar que resulta difícil contar con datos sobre trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, así como con datos de trabajo informal, espacios donde suelen darse serios episodios de acoso y violencia por parte de empleadores/as y/o autoridades policiales.
26. CARE Ecuador (2019). *Análisis rápido de género, Ecuador*. Disponible en: <https://www.care.org.ec/project/analisis-rapido-de-genero-ecuador/>, consultado el 28 de marzo de 2022.
27. Estudios sobre trabajadoras remuneradas del hogar (TRH) señalan la mayor situación de vulnerabilidad en la que se encuentran (y que difiere dependiendo de la edad o la nacionalidad); la frecuente afectación a sus derechos como trabajadoras migratorias al interior de los hogares y cómo estas violaciones generalmente quedan en la impunidad, independientemente de si gozan de una condición migratoria regular o irregular. Más información en CARE Ecuador (s/f). Situación del Trabajo Remunerado del Hogar en Ecuador. <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/06/CARE-FOLLETO-TRH-1.pdf>, consultado el 31 de marzo de 2022.
28. No especifica su origen étnico o nacionalidad.
29. INEC (2019). *Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres* (ENVIGMU). Boletín. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf, consultado el 29 de marzo de 2022.
30. CARE y ONU Mujeres (2020) *Análisis Rápido de género para la emergencia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/analisis-rapido-de-genero-de-america-latina-y-el-caribe>, consultado el 29 de marzo de 2022.

línea, en mayo de 2020, el CMW, uno de los órganos de tratados de la ONU y el Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes de la ONU señalaron que las y los migrantes y sus familias perdieron sus trabajos o percibieron menos (o ningún) salario con la implementación de las medidas restrictivas por COVID-19³¹. Hicieron entonces un llamado para que las necesidades particulares de mujeres, niños y niñas y otros migrantes en situación de vulnerabilidad sean atendidas y que se garanticen los derechos laborales de los trabajadores migrantes, especialmente aquellos que trabajan en sectores esenciales, y que se tomen medidas para proteger su salud, por ejemplo, a través de la entrega de equipos de protección personal³².

La pandemia por COVID-19 ha sido un duro golpe para la población migrante y refugiada, debido a las condiciones de precariedad de sus residencias (limitado acceso a servicios básicos, hacinamiento, restricciones en el acceso a medios de vida, entre otras restricciones), la informalidad de sus empleos o la ausencia total de medios de subsistencia³³. La situación de las personas en movilidad se ha visto afectada de forma interseccional, esto es por la discriminación debida a su condición

de migrante, de género, de clase y a la incertidumbre por la situación general.

El cierre de las fronteras por la pandemia contribuyó a la improvisación de pasos fronterizos clandestinos, y con ello, a un considerable incremento de los riesgos para la población que emprende sus proyectos migratorios de forma irregular³⁴. A la luz de la protección de los trabajadores/ras contra todo acto de violencia y acoso en el mundo laboral, estos hechos deben ser visibilizados para así asumir las políticas públicas necesarias para su combate y prevención.

La violencia y el acoso contra las personas en movilidad humana se desarrollan en numerosos espacios: en el origen, durante la ruta migratoria y en el destino. Varios estudios han publicado estos hechos³⁵. Más concretamente, en los hogares mixtos, conformados por mujeres migrantes y por hombres ecuatorianos, se identificó una nueva forma de violencia basada en género, llamada violencia vicaria³⁶, en la que los hombres deliberadamente amenazan a las mujeres con causar daño o retener a las hijas e hijos en común, o en casos extremos llegan a provocarles la muerte.

En el nivel local, el gobierno autónomo descentralizado provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas y el Subsistema de Movilidad Humana establecieron que se promoverá la adopción de acciones afirmativas en el ámbito educativo, de salud, artístico, deportivo, económico y productivo, entre otros, a favor de las personas en situación de movilidad humana que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, mujeres en movilidad humana cabezas de familia, niños, niñas y adolescentes en movilidad no acompañados, inmigrantes en condiciones de vulnerabilidad, personas en situación de refugio y solicitantes de tal condición y otras que requieran protección internacional de acuerdo a lo contemplado en la Constitución y la Ley Orgánica de Movilidad Humana. Estas acciones afirmativas serán adoptadas con base en la información y datos técnicos suficientes y en ningún caso afectarán los derechos de otros grupos sociales

(ORDENANZA N.º GADPSDT-JGN-015-2020 PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE MOVILIDAD HUMANA DE LA PROVINCIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS).

En el tema que nos convoca, cabe resaltar la precariedad de las contrataciones de las mujeres, basada en consideraciones sexistas e incluso bajo ofrecimientos constantes

de sexo transaccional a cambio de iniciar o mantener las relaciones laborales³⁷.

Algunos datos reveladores publicados por HIAS y ONU Mujeres (2020), señalan que las mujeres no solamente tienen empleo no remunerado, sino que siguen siendo las principales responsables del trabajo de cuidado en los hogares, lo que significa una sobrecarga de trabajo para ellas, y además se traduce en la denominada doble jornada laboral³⁸. La encuesta sobre el uso del tiempo³⁹ señala que en Ecuador las mujeres trabajan 77 horas y 39 minutos por semana, es decir, casi 18 horas más que los hombres. Las áreas donde se detecta más trabajo de mujeres migrantes son los negocios vinculados con la producción de alimentos y servicios relacionados; pequeños comercios de venta de alimentos o tiendas de abarrotes; servicios de belleza; y confección, reparación y venta de ropa y calzado⁴⁰. A su vez, el ACNUR afirma que ha existido un aumento de la retórica discriminatoria y de los estereotipos negativos hacia las personas en movimiento⁴¹.

Dado que los datos señalan que en las mujeres en movilidad humana convergen y se agudizan diversos factores de discriminación, es necesario dar respuesta a esta realidad. Por ejemplo, en el caso de las mujeres cabezas de familia, a la exclusión por la condición migratoria se suman prejuicios relacionados con el género. Algo similar ocurre con la población afrodescendiente que proviene de otras nacionalidades particularmente la haitiana, colombiana o cubana, quienes

31. Debido a la crisis por el COVID-19, muchos migrantes han regresado a sus países de origen ya que perdieron sus trabajos y no cuentan con ingresos económicos para pagar sus gastos personales. En su país de origen tienen al menos un sistema de apoyo o una casa, mientras que en Ecuador se encuentran desamparados. Las y los migrantes, refugiados y solicitantes de protección internacional venezolanos también pagan un grave precio por la situación actual ya que han sido los más afectados por los cierres de fronteras, las restricciones de actividad económica y la falta de acceso a la salud y a la seguridad social. Además, los ataques de xenofobia y otras expresiones de discriminación han aumentado con la pandemia. Más información en: ONU Noticias (2020). *Sin trabajo ni remesas, los migrantes latinoamericanos y sus familias pasan hambre en la pandemia*. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/11/1483852>, consultado el 31 de marzo de 2022.

32. CMW & Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes de la ONU (26 de mayo de 2020). Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants_SP.pdf, consultado el 29 de marzo de 2022.

33. ONU Mujeres Ecuador (2022). *Mujeres en movilidad humana. La vida frente a la violencia que atraviesa las fronteras*.

34. Idem.

35. Más información en: ONU Mujeres Ecuador (2021). *Mujeres en Movilidad Humana. La vida frente a la violencia que atraviesa las fronteras*.

36. Más información en: ONU Mujeres Ecuador (2021). *Mujeres en movilidad humana. La vida frente a la violencia que atraviesa las fronteras*.

37. Idem.

38. ONU Mujeres Ecuador & HIAS Ecuador (2020). *Mapeo y sistematización. Demanda del mercado laboral de las mujeres en movilidad humana*. ONU Mujeres, CAMINANDO.

39. INEC, 2012.

40. Idem.

41. United Nations High Commissioner for Refugees -UNHCR (2019), *Venezuelans on the run find respite in Ecuador hostel*. Disponible en: <https://www.unhcr.org/news/stories/2019/5/5cd076854/venezuelans-run-find-respite-ecuador-hostel.html>, consultado el 31 de marzo de 2022.

deben enfrentar la discriminación debido a su etnia o raza. La exclusión es más evidente en la población que no habla español, para quien el acceso a trabajo y vivienda es más complejo⁴².

La LOMH y sus reformas no son lo suficientemente exhaustivas para visibilizar las situaciones antes descritas. Falta aún tipificar los temas relativos a la violencia y el acoso laboral. Así también, la definición de riesgo y amenaza para la seguridad del Estado⁴³ impuesta como límite al derecho a organizarse es ambigua, abierta y eventualmente se presta a una interpretación discrecional⁴⁴. Además, se debe tener especial preocupación en el tema del derecho al trabajo y a la seguridad social de las personas extranjeras. El Comité de Trabajadores Migrantes ya ha expresado que los trabajadores migratorios deben gozar de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales, tanto en empleo como en acceso a prestaciones de seguridad social⁴⁵, lo que está en estrecha relación con lo dispuesto en la C190⁴⁶.

Las empresas y organizaciones tienen un claro papel que cumplir a este respecto. El transversalizar el enfoque de género, de movilidad humana y de

respeto a los derechos humanos en su espacio de trabajo, no solamente ayuda a generar cambios fundamentales en la vida de sus colaboradoras, sino que aumenta la productividad y las ganancias. En este sentido:

- Las empresas ganan productividad al crear un ecosistema (ambientes, políticas, normativas, protocolos) donde no se tolere la violencia y el acoso en contra de las mujeres, en especial de las migrantes y refugiadas.
- Las empresas que formalicen y regularicen a sus empleadas y apoyen sus procedimientos migratorios evitan problemas legales en el futuro.
- Las empresas captan consumidores que están alineados con su cultura institucional, sus valores y sus principios.
- Las empresas atraen personal calificado, sin importar su procedencia, lo protegen y lo incentivan a ascender.
- Las empresas que reconocen vulneraciones y tienen previstas vías de denuncia, solución de conflictos y reparación apropiadas y eficaces tienen una gran reputación a todo nivel.

- Las empresas que reconocen y celebran la diversidad en su equipo humano y trabajan en favor de la inclusión ganan en capital social.

Está claro que, a pesar de los importantes logros que se han obtenido con el arduo trabajo de diferentes actores de la sociedad, aún falta acompañarlos con políticas públicas sostenidas, recursos suficientes, acciones afirmativas y medidas claras, desde los sectores público y privado, que coadyuven a su implementación⁴⁷. En este sentido, la implementación del C190 y los Principios WEPs por parte de las empresas es importante para mitigar estos hechos y crear una cultura de no acoso y no violencia que repercuta positivamente en toda la sociedad. Si todos los sectores trabajan en la creación y ejecución de políticas que consideren la transversalidad de la perspectiva de género y de movilidad humana, abordando de manera específica la discriminación múltiple contra las trabajadoras migrantes, fortaleceremos la economía y mejoraremos la vida de las familias en Ecuador.

“ Aunque la migración brinda nuevas oportunidades a las mujeres y puede constituir un medio para lograr su empoderamiento económico a través de una participación más amplia, también puede suponer una amenaza para sus derechos humanos y su seguridad ”

(Comité CEDAW, 2008, Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias)

42. Más información disponible en: Coalición por las Migraciones y el Refugio (2016). *Temas y preguntas para el III Examen del Cumplimiento de la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares por parte del Estado ecuatoriano*.

43. LOMH, artículo 46.- Derecho a la participación y organización social. Las personas extranjeras tendrán derecho a conformar organizaciones sociales para el ejercicio de sus derechos y la realización de actividades que permitan su integración y participación en la sociedad conforme a la normativa vigente, siempre y cuando no alteren la paz ni el orden público.

44. CARE & otros (2020). *Análisis: situación de derechos humanos de migrantes de Venezuela en el Ecuador*. Disponible en: <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/12/Analisis-Situacion-de-DDHH-migrantes-Venezuela-en-el-Ecuador-Ago2020-1.pdf>, consultado el 31 de marzo de 2022.

45. Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares *Observación General n.º 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios*, párrafos 37, 42 y 44 (citado por CARE y otros 2020, p.34).

46. Convenio 190, art. 2. La Corte IDH respecto de los migrantes indocumentados ha señalado que "si los migrantes indocumentados son contratados para trabajar, inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular. Opinión Consultiva OC-18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Decisión de 17 de septiembre de 2003, párr. 135. (citado por CARE & otros 2020, p. 34).

47. Los migrantes, especialmente las y los venezolanos que viven en el país se enfrentan a la xenofobia, la discriminación y el acoso constantes. En el caso de las mujeres, muchas se han visto obligadas a trabajar en actividades sexuales debido a la difícil situación que enfrentan en el país. Las niñas y niños también sufren intimidación en las escuelas por parte de sus compañeros y maestros.

CAPÍTULO II

HOJA DE RUTA PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO



HOJA DE RUTA



2.1 CERO TOLERANCIA AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

A lo largo de su vida, veinte de cada cien mujeres experimentaron alguna situación de violencia en el mundo del trabajo (ENVIGMU, 2019).

¡Cambiar esta realidad y poner un alto al acoso y la violencia en el lugar de trabajo es compromiso de todas y todos!

¿QUÉ PODEMOS HACER PARA ESTABLECER UN COMPROMISO DE “CERO TOLERANCIA” AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

OBJETIVO: Establecer un compromiso en materia de prevención y atención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, alineado con la normativa nacional e internacional, con el Convenio 190 de la OIT y con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres WEPs.

ACTIVIDADES	ÁREAS RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consideración y adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puestos directivos ✓ Sostenibilidad ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Marketing y comunicación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de una política corporativa o de un compromiso de la organización de “cero tolerancia” a cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo y la correspondiente difusión a toda la compañía y, de ser posible, a los clientes y/o consumidores y cadena de valor y de suministros 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puestos directivos ✓ Asesoría Legal ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Marketing y Comunicación ✓ Responsables de las áreas de Mercadotecnia y Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de un plan de acción integral contra la violencia 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesoría Legal ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Sostenibilidad ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Marketing y Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación de un diagnóstico de la situación que permita tener datos y cifras desagregadas de la situación de violencia y acoso 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Recursos Humanos

PASOS RECOMENDADOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO:

Para el **establecimiento del compromiso** por la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, toda empresa debe reconocer que se trata de una problemática que se vive al interior de su organización y que afecta a la fuerza laboral, especialmente a las mujeres. También debe reconocer que ninguna organización está exenta de que este tipo de situaciones se presenten y generen múltiples afectaciones en la vida y la integridad de las personas y de la sociedad, y que además tienen consecuencias negativas para la empresa en términos de productividad y ausentismo, entre otras.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación a los derechos humanos que expresa las desiguales relaciones de poder. Las cifras muestran que son las mujeres las que más las sufren. El Convenio 190, al definir por primera vez el concepto de violencia y acoso, reconoce el derecho de toda persona a espacios de trabajo seguros y libres de violencia. Además pone un foco especial en la violencia que se da **por razón de género**, lo que permite incorporar un enfoque diferenciado, que atienda las necesidades particulares de las mujeres, a fin de garantizar una protección suficiente para alcanzar espacios laborales inclusivos e igualitarios. No obstante, dentro del conjunto de mujeres que trabajan en las empresas, existe una gran diversidad. De ahí la importancia de considerar que, cuando se establecen medidas contra la violencia y el acoso por razón de género, se deben considerar otras situaciones de vulnerabilidad que ayuden a dar respuestas

más efectivas que cumplan con el principio de igualdad y no discriminación. Dentro de esa gran diversidad, por ejemplo, se encuentran las mujeres migrantes que, por su condición migratoria, suelen verse expuestas a una mayor discriminación.

Es necesario reconocer que, en materia de acoso y violencia, existe un alto porcentaje de víctimas que no denuncian por temor a las consecuencias. Es el caso de las mujeres migrantes que temen perder su estatus migratorio y/o su trabajo. Este hecho nos lleva a no poder contar con la cifra exacta de situaciones de violencia y acoso que ocurren en las empresas. Hay que tener claro que el hecho de que no existan denuncias no es un indicador de que no exista la problemática en la empresa. Según la encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU) de 2019, más del 90% de las víctimas de violencia en el lugar de trabajo no denunciaron los hechos. Por este motivo, siempre es necesario tener un compromiso activo de prevención y atención temprana al acoso y la violencia en el ambiente laboral.

Un **primer paso** consiste en **formalizar el compromiso por la igualdad de género y la no violencia y el acoso** mediante la **adhesión a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)** de ONU Mujeres y Pacto Global⁴⁸. Los WEPs impulsan el compromiso por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres desde las posiciones de mayor responsabilidad de las organizaciones con acciones que promuevan espacios de trabajo seguros y libres de discriminación.

48. Los WEPs fueron establecidos en 2010 para guiar a las empresas en el cumplimiento de sus compromisos con la agenda global y orientar el camino para encontrar los beneficios de la igualdad como buen negocio. Se basan en estándares internacionales de derechos humanos y laborales y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Los siete WEPs son de gran relevancia para involucrar a las empresas para el efectivo cumplimiento de los estándares previstos por la C190 en la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



PRINCIPIO 1:

Liderazgo corporativo de alto nivel



PRINCIPIO 2:

Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo, sin discriminación



PRINCIPIO 3:

Salud, bienestar y seguridad de los empleados



PRINCIPIO 4:

Educación y formación para la promoción profesional



PRINCIPIO 5:

Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de marketing



PRINCIPIO 6:

Iniciativas comunitarias y promoción



PRINCIPIO 7:

Medición y reporte

El **segundo paso** para una adecuada atención de la violencia y el acoso en el trabajo es **incorporar una política corporativa o un compromiso de “cero tolerancia” a cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo** (incluso mientras se efectúen viajes de negocios y/o actividades relacionadas con los clientes).

Para ello, la empresa puede establecer políticas y procedimientos internos, incluyendo un sistema confidencial, seguro

49. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (OEA), Convenio 190 (OIT).

50. Constitución Política del Ecuador (2008), Código del Trabajo y su Ley Reformatoria de 2017, Ley Orgánica del Servicio Público y su Ley Reformatoria de 2017, Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres y su respectivo reglamento (2018), Acuerdo Ministerial MDT- 2020 - 244, entre otros.

y amigable de quejas, para prevenir y abordar la violencia y el acoso sexual en el trabajo. Esto permite alinear la estrategia de la organización y su sistema de gestión a la normativa internacional en derechos humanos de las mujeres⁴⁹, incluido el C190; a la normativa nacional⁵⁰ de igualdad de género y derecho al trabajo; a los WEPs; y dar cumplimiento a los derechos de las y los trabajadores.

Se debe contar con una **política de prevención y atención de la violencia en el trabajo**, que permita legitimar y guiar todas las acciones en esta materia. De esta manera pasarán de ser acciones aisladas a ser acciones formales, debidamente planificadas e institucionalizadas en la organización.

Para el desarrollo y la implementación de políticas de prevención y eliminación de la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario que todas las personas conozcan estas políticas, por lo que deben ser fácilmente accesibles para todo el personal. Deben presentarse en formato digital e impreso, y ser incorporadas al manual del trabajador/a o a la documentación inicial que recibe toda persona contratada. Además debe actualizarse su contenido, con carácter obligatorio, en las jornadas anuales de capacitación.

El **tercer paso** es la **elaboración del plan de acción integral contra la violencia y el acoso**, que las empresas y organizaciones deben desarrollar e implementar según sus necesidades y particularidades. Para su formulación hay que tener en cuenta aspectos como el tamaño de la empresa,

los recursos económicos y el personal disponible, a fin de generar acciones factibles y sostenibles en el tiempo.

Entre los aspectos estratégicos que se deben considerar en la elaboración del plan de acción para lograr una intervención exitosa, planificada y sostenible, está la pertinencia de monitorear y evaluar el impacto de las acciones a fin de detectar posibles fallas y poder aportar una solución. A la hora de establecer un plan de acción se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Definición de objetivos: general y específico
- Establecimiento de actividades para el cumplimiento de los objetivos
- Metas (corto y medio plazo)
- Indicadores (cuantitativos y cualitativos)

- Responsables de cada una de las actividades
- Cronograma de implementación
- Recursos humanos y económicos para cada una de las actividades

Para que un plan de acción sea exitoso, debe contemplar la aplicación del C190 y los WEPs en todas las áreas de gestión, poniendo especial atención en la inclusión de la diversidad de mujeres, como por ejemplo las mujeres migrantes.

El **cuarto paso** es contar con un **diagnóstico de la situación** que permita tener datos y cifras desagregadas de la situación de violencia y acoso. Por ejemplo, existen empresas que realizan levantamientos periódicos de información con todas las áreas responsables.

A continuación se presentan algunos ejemplos para la construcción del Plan de Acción:

OBJETIVO

Conocer el grado de información de la fuerza laboral sobre qué es la violencia de género en el lugar de trabajo y sobre la política de “cero tolerancia” a cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo que tiene la empresa.

METAS

Toda la fuerza laboral habrá recibido al menos dos capacitaciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo.

ACTIVIDADES	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES
Lanzamiento de una encuesta sobre violencia en el lugar de trabajo y sobre la política de “cero tolerancia” que contemple mecanismos de protección de datos e incentive la participación de la diversidad de mujeres.	Toda la fuerza laboral participa en las capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzamiento de la encuesta online. • Capacitaciones presenciales: especialista + materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comité de Género & Diversidad • Sostenibilidad • Recursos Humanos.
Desarrollo de dos capacitaciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo y atención a las sobrevivientes.			

METAS

Fortalecer el posicionamiento de la política de la organización de “cero tolerancia” a la violencia y el acoso.

ACTIVIDADES	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES
Lanzamiento de una campaña de comunicación interna sobre la política de “cero tolerancia” a la violencia y el protocolo de actuación.	Toda la fuerza laboral recibe la campaña.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la campaña y mensajes claves, difusión a través de las redes de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comité de Género & Diversidad, • Marketing y comunicación.

OBJETIVO

Fomentar el respeto a la diversidad y promover la inclusión en la empresa, especialmente de mujeres migrantes.

Crear un espacio de trabajo seguro y confiable para los trabajadores.

METAS

Toda la fuerza laboral recibe, desde su incorporación a la empresa, información sobre la política de “cero tolerancia” a la violencia y al acoso, así como información sobre derechos humanos, diversidad e interculturalidad. Se hace hincapié en la denuncia con mecanismos simplificados, anónimos y seguros.

ACTIVIDADES	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES
Lanzamiento de una campaña de comunicación interna y pública que celebre la diversidad y fomente el respeto y la inclusión, haciendo énfasis en la discriminación por motivos de nacionalidad y/o condición migratoria.	Toda la fuerza laboral recibe la campaña.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la campaña y mensajes claves, difusión a través de las redes de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comité de Género & Diversidad. • Marketing y comunicación



2.2 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

La prevención es la única manera de detener la violencia antes de que ocurra. Permite visibilizar el problema, sensibilizar y promover una cultura organizacional libre de acoso y violencia.

¿CÓMO ABORDAMOS LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

OBJETIVO: Desarrollar una estrategia integral de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que permita el establecimiento de una cultura de “**cero tolerancia**” a la violencia.

ACTIVIDADES	ÁREAS RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación interna en materia de prevención y el compromiso adquirido 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Sostenibilidad ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar procesos de sensibilización, información y capacitaciones en la prevención de riesgos psicosociales, derechos laborales, sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, corresponsabilidad, micromachismos, dirección de grupos, asertividad, no discriminación directa o indirecta, cero estereotipos étnicos, raciales o de género. ✓ Será vital capacitar en los enfoques diferenciales y abordar los conceptos errados que se suelen tener alrededor del concepto de igualdad y de la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicar públicamente el compromiso de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Marketing y comunicación

El primer paso en materia de prevención de la violencia consiste en **comunicar y hacer público el compromiso de la empresa para trabajar en la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.**

Es importante también desarrollar una serie de mensajes y **comunicaciones dirigidos a la fuerza laboral que no solo le permita conocer las acciones desarrolladas, sino que además la exhorte a involucrarse y a ser parte activa.**

Lanzar campañas internas de comunicación para dar a conocer la política de prevención y erradicación de la violencia y el acoso de la empresa, permite que las y los empleados sepan cuáles son sus derechos y conozcan los procedimientos disponibles (como el de denuncia). Pero sobre todo contribuye a generar una cultura organizacional fuerte y cohesionada y mejora la relación entre todos los niveles de la organización.

Las empresas tienen a su disposición una multitud de recursos para dar a conocer su política de “cero tolerancia” y su estrategia de prevención. Pueden hacerlo con medios electrónicos (para quienes tienen acceso a equipo tecnológico) o con murales para el personal de planta, pueden también involucrar a los líderes y responsables de áreas para que transmitan el compromiso de la empresa y comunicar el compromiso y la política en los procesos de reclutamiento y capacitaciones al personal.

Una vez divulgado el compromiso de la organización, el **segundo paso** es **desarrollar procesos de sensibilización, información y capacitaciones** en temas como: igualdad de género, derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, los sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, causas y consecuencias del acoso y la violencia, entre otros.

Además, es necesario desarrollar formaciones específicas sobre el protocolo de actuación en caso de denuncia de una situación de violencia o acoso. Estas capacitaciones son necesarias para que, en caso de que se presente una situación de riesgo, el personal tenga claridad de cómo actuar, a dónde dirigirse y cómo abordarla para no revictimizar a quien enfrenta esta situación.

Es importante hacer **la sensibilización en el lugar de trabajo** a dos niveles. Por un lado, hacer capacitaciones dirigidas al liderazgo corporativo y

personas de mayor responsabilidad y, por otro, hacer capacitaciones a toda la fuerza laboral en su conjunto.

Algunas buenas prácticas son:

- Contar con el **respaldo del más alto nivel** para hablar de la problemática e invitar a todas las partes a comprometerse con la no violencia y el acoso. Esto legitima el accionar, facilita la toma de decisiones, la asignación de responsabilidades y de recursos.
- Contar con una **línea base**, que permita conocer la percepción de las y los trabajadores sobre el abordaje del acoso y la violencia en la empresa. Para esto, en los procesos de diagnóstico organizacional, encuestas de clima laboral u otros espacios de consulta, se deben incluir preguntas específicas sobre esta temática así como sobre el quehacer de la organización y pedir recomendaciones para mejorar. Es importante consultar a las mujeres y garantizarles la confidencialidad de la información.
- Tener en cuenta al personal masculino, hacer que sea visible en esta política, que se fomente la construcción de **nuevas masculinidades** que le permitan autoanalizar su comportamiento cotidiano, repensar las prácticas de abuso de poder que pudieran existir en ellos e invitarlos a transformar esas relaciones asimétricas y a liberarse también de la violencia.
- Abordar los **sesgos inconscientes** que todas las personas tenemos producto de nuestra cultura, socialización e información recibida a lo largo de nuestra vida. Estos inciden en nuestra toma de decisiones y muchas veces funcionan en “piloto automático” y pueden llevar a naturalizar el acoso y la violencia hacia las mujeres, discriminar y encasillar a ciertas personas en

función de su género, de manera que se convierten en una amenaza para la igualdad. Lo mismo sucede con la nacionalidad o la procedencia. Creemos que por pertenecer a determinado país, las personas son de cierta forma y tendemos a generalizar.

- Divulgar de manera explícita el mensaje de que quienes ejerzan cualquier tipo de conducta de acoso y violencia recibirán sanciones por sus actos; y que las sobrevivientes de acoso y violencia recibirán el apoyo necesario y la debida atención a su situación, no serán sujeto de represalias ni de revictimización y que el caso será atendido por personal altamente calificado, sensible al tema e imparcial.
- **Capacitar a todo el personal** de la empresa, de manera regular, acerca de lo que son el acoso y la violencia y sus diversas manifestaciones (desde las formas más sutiles hasta las más expresas, como por ejemplo el “mobbing”); señalar que tanto el acoso como la violencia pueden ser de mujeres contra mujeres; identificar responsables en la organización con quienes la persona que ha sufrido una situación de violencia y/o acoso pueda hablar; formar a estas personas responsables para que puedan apoyar a las víctimas en dicha situación; y socializar indicadores de acoso y violencia para concientizar a las y los trabajadores. Para ello es necesario generar talleres, charlas, cursos, brindar recursos de lectura, audiovisuales, entre otros, que permitan a las y los trabajadores contar con las herramientas de conocimiento necesarias, utilizando las particularidades de la educación para personas adultas con el fin de fomentar un aprendizaje significativo,

lúdico y participativo que permita una adecuada apropiación de la información.

- **Formación de liderazgos** para impulsar procesos de formación a fin de promover la igualdad, la prevención y la atención del acoso y la violencia. Esto permitirá desarrollar y transferir capacidades a un grupo de trabajadoras y trabajadores que repliquen la información a sus pares, estén en capacidad de orientar sobre el proceso de atención del acoso y la violencia, así como de derivar correctamente cuando corresponda a la instancia especializada.
- **Prevenir la discriminación directa e indirecta** en las ofertas de trabajo, por ejemplo, no asignar sexo a los puestos de trabajo (“se busca secretaria, mecánico, etc.” o “se requiere nacionalidad ecuatoriana, etc.”).
- **Promover la diversidad en la empresa**, a través de la promoción del respeto a todos y cada uno de sus integrantes y de la importancia de los principios de igualdad y no discriminación, incluyendo la inclusión de personas en movilidad humana y/o refugio y personas de la comunidad LGBTIQ.

Por último, para que la prevención sea efectiva, se debe contar con una herramienta fundamental: la comunicación. **La empresa debe hacer público su compromiso con la igualdad de género y con la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Debe difundir ampliamente el C190 y los WEPs e implementarlos como herramientas que ayuden a la empresa a alcanzar esos objetivos. Por lo mismo, resulta interesante el desarrollo de acciones externas.** De esta manera se puede garantizar la adecuada implementación de la campaña de comunicación⁵¹.

51. Ver anexo 1: mensajes de incidencia a favor de la implementación del Convenio 190 de la OIT, que permiten contar con herramientas para implementar una campaña de comunicación para la prevención de la violencia en la organización.

- Socializar el protocolo de atención, facilitando a todo el personal una copia digital o a través de cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión, asegurándose de que se pongan en evidencia las conductas sujetas a sanción.
- Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, las actividades de prevención que deben desarrollar y los objetivos que se pretenden alcanzar.

Todas las mujeres, incluidas las que pertenecen a diversas orientaciones sexuales o identidades de género, aquellas con alguna discapacidad o las que son migrantes, deben sentirse seguras en su lugar de trabajo. Su condición no debe constituir un impedimento para denunciar la violencia y el acoso, si se presenta. Las empresas deben promover y socializar que su espacio es seguro y libre de violencia.



2.3 ABORDAR LA VIOLENCIA

En el país existen limitaciones para que las mujeres denuncien la violencia en el mundo del trabajo. No se han denunciado el 88% de casos de violencia física, el 97% de violencia psicológica, y el 97,2 % de violencia sexual (ENVIGMU, 2019). Esto es un llamado a la acción para mejorar los mecanismos de identificación y crear las condiciones para que las víctimas se sientan seguras de romper con el silencio, pero también para que sean atendidas de manera humana y profesional.

¿CÓMO ABORDAR UNA SITUACIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

OBJETIVO: Brindar lineamientos para la atención integral a las personas que denuncian una situación de acoso y violencia en el lugar de trabajo. La atención debe ser adecuada, confidencial, imparcial, justa y debe proteger y contribuir a restituir los derechos lesionados de la sobreviviente; favorecer su inclusión; y atacar la violencia estructural que se vive en el ámbito laboral.

ACTIVIDADES	ÁREAS RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer un protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral, y cualquier forma de violencia contra la diversidad de mujeres en el entorno laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer las capacidades de respuesta de las personas en puestos directivos y mandos intermedios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad

ACTIVIDADES	ÁREAS RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer canales de denuncia seguros, accesibles, amigables y confidenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Comité Asesor ✓ Asesoría Legal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivar y acompañar a las personas en el proceso de denuncia de violencia y acoso, especialmente a las mujeres en situación de vulnerabilidad, como las migrantes, por ejemplo a través de la creación de canales seguros de denuncias con su respectivo seguimiento. ✓ Capacitar a las mujeres de manera que se trabaje en el empoderamiento, que sientan confianza y seguridad en el momento de formular la denuncia y pierdan el miedo a las autoridades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Comité Asesor ✓ Asesoría Legal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar una atención integral de las víctimas de acoso y violencia de género en el ámbito laboral, que incluya apoyo psicológico. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Recursos Humanos / Gestión del Talento Humano ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Comité Asesor ✓ Asesoría Legal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respaldo a la sobreviviente en caso de que deba llevar el caso a los tribunales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesoría Legal

Un **primer paso** en materia de atención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo es la aplicación del **“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”**, el cual establece que:

Todas las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado que cuenten con más de diez personas en su nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Entre las acciones del **Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales**⁵², se encuentran las siguientes:

- Desarrollar una línea base acerca de la situación de acoso y violencia en la empresa;
- Aplicar el **cuestionario de riesgos psicosociales**;
- Ejecutar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en la nómina; y aplicar **cuestionarios específicos** relacionados con eventuales problemáticas detectadas; y

- Realizar acciones enfocadas en **mejorar el clima laboral**.

Un **segundo paso** es el **fortalecimiento de las capacidades de las personas en puestos directivos y mandos intermedios**, así como del personal encargado de atender las situaciones de acoso y violencia, con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

Algunos **signos psicológicos, físicos y laborales** que pueden presentar las víctimas se detallan a continuación:

<p>SIGNOS PSICOLÓGICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento o retraimiento respecto de las relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras de trabajo. • Indiferencia o falta de motivación en el trabajo por actividades laborales u otro tipo de iniciativas que se generen en el trabajo. Baja tolerancia a decisiones adoptadas de manera democrática. • Falta de atención y de concentración. • Desvalorización de su propia persona cuando se expresa con otras personas o manifestación de baja autoestima. • Expresión de tristeza o depresión. • Irritabilidad y sobresaltos exagerados. • Síndrome de la mujer maltratada.
<p>SIGNOS FÍSICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Golpes, rasguños, heridas u otras marcas de lesiones en el cuerpo. • Aspecto físico demacrado. Manifestación constante de dolores de cabeza, fatiga, cansancio. • Explicaciones incoherentes frente a estos signos físicos. Uso de lentes oscuros, grandes bufandas o chalecos para cubrir los golpes. • Enfermedades recurrentes.

⁵² Según la OIT, los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra “psicosociales” si la descomponemos: “psico” porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y “social” porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo). OIT. Género, salud y riesgo en el trabajo. Hoja informativa 3, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf, consultado el 6 de mayo de 2022.

SIGNOS CONDUCTUALES EN EL ÁMBITO LABORAL

- Pérdida de interés o desmotivación por el trabajo.
- Baja productividad e incumplimiento constante de las asignaciones.
- Tardanzas y ausentismo constante.
- Estrés manifestado en el trabajo o estrés laboral.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Expresiones de sueño recurrente.

Fuente: MITRADEL-SUMARSE. (2019). Protocolo para Identificar, Prevenir y Atender la Violencia de Género en el ámbito laboral.

Un tercer paso en la atención del acoso y la violencia basada en género en el ámbito

empresarial es contar con adecuados canales de denuncia, confidenciales y adaptados a las particularidades de la empresa y de la fuerza laboral. Entre los canales de denuncia que se proponen están la activación de líneas telefónicas y correos electrónicos exclusivos para hacer la denuncia, personal capacitado en atención psicosocial y personal de Recursos Humanos encargado de dar respuesta y seguimiento a la denuncia. Es importante externalizar el procedimiento de atención de denuncias a una empresa ajena a la organización.

El activar varios canales de denuncia permite que la persona pueda seleccionar el canal con el que se sienta más cómoda y segura. Todos los canales de denuncia deben ser ampliamente comunicados al personal y **se debe garantizar la confidencialidad y discrecionalidad** en el manejo de la información. Es importante añadir la realización de auditorías e inspecciones que garanticen los procesos de denuncia como sistemas seguros.

Desde el año 2020, en Ecuador se cuenta con el **Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2020-244**, con el que se **expide el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”⁵³**. Este protocolo establece un procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer. Es necesario verificar las pruebas para identificar un caso de discriminación, acoso y/o violencia laboral por razón de género; así como lo relativo a las acciones disciplinarias. Es necesario que toda esta información sea conocida y comprendida en las posiciones de mayor responsabilidad de la organización y sea canalizada al resto de las personas que la integran.

Finalmente, como **cuarto paso**, es necesario **asegurar la atención integral de las víctimas de acoso y violencia de género en el ámbito laboral**, a fin de garantizar sus derechos fundamentales, la no revictimización y el apoyo psicosocial. Se recomiendan las siguientes medidas:

- **Generar un ambiente de confianza** entre las personas encargadas de llevar el proceso de atención y las víctimas de acoso y violencia, sin prejuicios que afecten la atención, procurando establecer una relación de empatía en el momento que se les pide que expliquen su historia y proporcionándoles apoyo emocional.
- **Garantizar el respeto a la privacidad de la sobreviviente y garantizar la confidencialidad** de la información revelada; mantener una adecuada custodia de la información y no involucrar a más personas de las estrictamente necesarias en la atención del caso.
- **No exponer a la sobreviviente a constantes interrogatorios** con diferentes personas encargadas del proceso, a fin de no revictimizarla. Exponer una situación traumática en múltiples ocasiones implica una afectación emocional que debe evitarse, planificando el proceso y sistematizando de manera adecuada la intervención con personal idóneo.
- **Brindar apoyo emocional y seguimiento a las sobrevivientes** de acoso y violencia, a fin de asistirles en la recuperación física y emocional de los eventos traumáticos vividos. Por ejemplo, se puede establecer un equipo de expertos y psicólogos para un acompañamiento adicional y crear un fondo para apoyar económicamente en las terapias psicológicas que sean necesarias.
- **Considerar la contratación de una empresa externa para el manejo de los canales de denuncia y auditoría** en los casos de denuncia de violencia y acoso, la misma que deberá garantizar la transparencia en la gestión y la confidencialidad.
- **Desarrollar una auditoría de los canales de denuncia de la empresa** para garantizar el adecuado funcionamiento y el apego a lo establecido en el Convenio 190 y en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”.
- **Contar con mecanismos de seguimiento y reinserción a la organización o a otro trabajo**, para que la sobreviviente pueda sentirse capaz de reintegrarse (evitando fugas de talentos y de personal calificado) y saber que, si desea salir de su puesto, podrá conseguir otro trabajo sin temor a ser acosada o violentada nuevamente.

Las empresas deben crear mecanismos que fomenten las denuncias en casos de discriminación, violencia, acoso laboral contra las mujeres, especialmente de las mujeres en movilidad humana.

53. Para conocer en detalle las fases de actuación en el sector privado y las fases de actuación en el sector público, acceder al siguiente enlace: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>



2.4 CONSOLIDAR EL COMPROMISO

Atender una problemática tan compleja como la violencia basada en género, que afecta a tantas mujeres, sus familias, las empresas y la sociedad, requiere de alianzas estratégicas. Las empresas tienen un alto potencial de impacto en su personal, clientela, comunidad y cadenas de valor.

¿QUÉ ACTIVIDADES PODEMOS IMPLEMENTAR PARA CONSOLIDAR NUESTRO COMPROMISO EXTERNO?

OBJETIVO: Consolidar el compromiso externo de la empresa en favor de la prevención y la atención integral del acoso y la violencia en la comunidad, el mercado y la cadena de valor.

ACTIVIDADES	ÁREAS RESPONSABLES
✓ Apoyar iniciativas comunitarias y de la sociedad civil que trabajen en la prevención y atención de la violencia y el acoso.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Sostenibilidad/RSE ✓ Marketing y comunicación
✓ Desarrollar alianzas estratégicas con socios comerciales, proveedores, organizaciones no gubernamentales, autoridades locales y líderes y lideresas y líderes comunitarios en prevención y atención de la violencia.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Sostenibilidad/RSE ✓ Marketing y Comunicación
✓ Sensibilización a través de la comunicación externa sobre las causas y efectos de la violencia basada en género.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y responsables de áreas ✓ Comité de Género & Diversidad ✓ Sostenibilidad/RSE ✓ Marketing y Comunicación

El principio 6 de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, **“Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo”**, es una guía para las empresas respecto a cómo consolidar el compromiso externo con la incorporación del género en las actividades de responsabilidad social corporativa y de mercadotecnia social.

Un **primer paso** es **desarrollar programas en las comunidades** en las que la organización tiene influencia, que apoyen iniciativas comunitarias de prevención de la violencia. La comunidad constituye uno de los principales stakeholders de las compañías.

Predicar con el ejemplo en su entorno más cercano, es decir en su propia localidad, mostrando acciones concretas

para promover la igualdad de género, y prevenir y atender la violencia basada en género es de gran relevancia para toda empresa socialmente responsable.

Las empresas tienen la capacidad de recopilar información sobre los grupos de interés que participan en las iniciativas locales que apoya la organización, encuestar a la población participante y organizar grupos focales para recibir comentarios acerca del impacto de las acciones en la población usuaria, de sus necesidades y recomendaciones para acciones futuras.

Desarrollar un análisis sobre el impacto comunitario de los programas destinados a mujeres y niñas permite conocer los efectos específicos (planificados y no planificados), establecer fuertes lazos con la población, evaluar el quehacer de la organización para establecer metas a futuro que permitan atender las necesidades de la población destinataria e impactar en las condiciones de vida de toda la comunidad. Es interesante que las compañías comuniquen todos estos datos en las memorias de sostenibilidad, como medida de transparencia.

Un **segundo paso** para consolidar el compromiso es que la empresa tenga interés y pueda **desarrollar alianzas estratégicas** con socios comerciales, proveedores, organizaciones no gubernamentales, autoridades locales y líderes comunitarios para lograr resultados de mayor impacto.

Trabajar con los grupos de interés y la comunidad para eliminar la discriminación, el acoso, la explotación y la violencia en sus múltiples manifestaciones permite generar oportunidades para las mujeres y las niñas de desarrollarse en un entorno más justo e igualitario. Esto

también requiere promover y reconocer el liderazgo y las contribuciones de las mujeres de las comunidades y asegurar su participación plena y activa en la consulta comunitaria, con la finalidad de que las acciones sean «con» y «para» ellas y no «sobre» o «para» ellas.

Un **cuarto paso** en la consolidación del compromiso externo tiene que ver con la **sensibilización y la comunicación externa**.

En la actualidad, la evolución disciplinaria de la mercadotecnia, también conocida como “marketing con causa, marketing social o marketing ético”, ha posicionado en las empresas y organizaciones la importancia de no solamente promocionar un producto o servicio, sino de aportar a la justicia y al bienestar social.

Según el estudio de marketing 3.0 de 2010⁵⁴, el mercado ya no solo compra para satisfacer sus necesidades materiales (marketing 2.0), sino también para cubrir diferentes necesidades basadas en valores (marketing 3.0), ya que las personas buscan incrementar su bienestar moral al elegir empresas responsables que invierten en alguna causa social, como es la prevención de la violencia. Por este motivo, difundir los resultados de las acciones empresariales a favor de la igualdad es una buena práctica que genera valor para todas las partes involucradas.

El trabajo conjunto de la sociedad civil, empresas, organismos estatales y la comunidad para eliminar la discriminación, el acoso, la explotación y la violencia en sus múltiples manifestaciones, especialmente hacia las mujeres migrantes, permite crear oportunidades y un entorno más justo e igualitario.

54. Kotler, P., Kartajaya, H. y Setiawan, I. (2010). *Marketing 3.0. Cómo atraer a los clientes con un marketing basado en valores*.

CAPÍTULO III

DEFINICIONES IMPORTANTES



Conocer los conceptos relacionados con la igualdad de género y la prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral resulta de gran importancia para las empresas así como para todas las personas encargadas de promover acciones en esta materia.

El desconocimiento de este tema suele constituir un factor de desaprobación o de oposición a la hora de promover la igualdad de género, por lo que resulta fundamental conocer y difundir los siguientes conceptos.

ACCIÓN AFIRMATIVA

También conocida como “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación inversa” y “discriminación positiva”. Sin embargo, el término preferido dentro del sistema de la ONU es el de “medidas especiales de carácter temporal”. Son acciones orientadas a acelerar la igualdad entre las mujeres y los hombres, que pueden, a corto plazo, favorecer a las mujeres.

La Convención CEDAW (art. 4, párr. 1)⁵⁵ señala que “la adopción por los Estados parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.

Los siguientes términos son fundamentales para definir el concepto:

- **Temporal:** Quiere decir que tales medidas no deben considerarse necesarias para siempre, a pesar de que “temporal” signifique que las medidas se apliquen por un largo período. Las medidas especiales de carácter temporal deben discontinuarse cuando se hayan logrado los resultados esperados y se hayan mantenido por un período adicional.
- **Especial:** El término “especial”, aunque esté en conformidad con el discurso de los derechos humanos, también necesita una cuidadosa explicación. Su uso a veces puede caracterizar a las mujeres y a otros grupos en situación de vulnerabilidad que son objeto de discriminación como débiles, vulnerables y que necesitan medidas “especiales” para participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero sentido de “especial” en la formulación del artículo 4, párrafo 1, de la Convención CEDAW es que las medidas están diseñadas para un fin específico⁵⁶.

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Según el Convenio 190 de la OIT, el acoso y la violencia en el mundo del trabajo son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles

de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que 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.

ASILO

El asilo es el amparo o protección que el Estado ecuatoriano otorga a una persona extranjera cuya vida, libertad o integridad se encuentre en peligro inminente por razones de persecución política y delitos comunes conexos con los políticos, generada en su Estado de origen o en cualquier otro Estado; el cual puede ser solicitado por vía diplomática o territorial⁵⁷.

BRECHAS DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Tiende a utilizarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, como por ejemplo la “brecha salarial de género.”

No obstante, es posible identificar brechas de género en diversos ámbitos, como la participación económica y la oportunidad, el acceso a la educación y a la salud, la esperanza de vida y el empoderamiento político⁵⁸.

Constituye una medida estadística que permite identificar la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador, lo cual faculta el análisis

de la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Contar con datos desagregados por sexo es de gran importancia ya que permite documentar la magnitud de la desigualdad e identificar los factores que generan la discriminación hacia alguno de los sexos.

CAPACITACIÓN

Es una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica.

Las capacitaciones en materia de género se desarrollan en los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones para dotar de capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan al personal incorporar el compromiso por la igualdad de género en los sistemas de gestión.

Permiten que las personas participantes logren desarrollar conciencia sobre las desigualdades de género y sus consecuencias. Requiere un proceso de aprendizaje significativo, en el que se utilicen técnicas participativas, la experiencia y el contacto emocional como insumos para propiciar el aprendizaje y la modificación de conductas.

CATEGORÍA MIGRATORIA

Se refiere a los diferentes tipos de permanencia, temporal o permanente, que el Estado otorga a los extranjeros en

55. CEDAW. Recomendación general n.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

56. Las acciones afirmativas según el Instituto Nacional de las Mujeres de México constituyen un conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad real entre hombres y mujeres. El objetivo de este tipo de acciones es generar una igualdad efectiva que permita corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en un contexto determinado como la sociedad, una empresa, una comunidad, entre otros.

57. LOMH, artículo 95.

58. Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia, Zahidi. (2012). The Global Gender Gap Report 2012. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

Ecuador, de conformidad con el hecho que motiva su presencia en el país⁵⁹.

CIUDADANÍA UNIVERSAL

Es el reconocimiento de la potestad del ser humano para movilizarse libremente por todo el planeta. Implica la portabilidad de sus derechos humanos independientemente de su condición migratoria, nacionalidad y lugar de origen, lo que llevará al progresivo fin de la condición de extranjero⁶⁰.

CONDICIÓN MIGRATORIA

Es el estatus de residente o visitante temporal que otorga el Estado ecuatoriano para que las personas extranjeras puedan residir o transitar en nuestro territorio a través de un permiso de permanencia en el país, de conformidad con los requisitos previstos en la ley⁶¹.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación para las mujeres con el objetivo de que ellas, a título personal o como representantes de diferentes agrupaciones o colectivos de mujeres, puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas⁶².

DEMOCRACIA PARITARIA

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y de derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben

formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. Históricamente, las mujeres han sido relegadas de la participación social y política, ya que no se les ha considerado ciudadanas en pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolece de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que determinados colectivos de mujeres consideran que dicha equiparación es un principio fundamental para la obtención de la igualdad entre mujeres y hombres⁶³.

DESPLAZAMIENTO FORZOSO

Son los hechos o acontecimientos que obligan a una persona o grupo de personas a abandonar su lugar de residencia como resultado de un conflicto armado, situaciones de violencia generalizada o violación de los derechos humanos, de conformidad con los instrumentos internacionales⁶⁴.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el género de la persona, tenga por efecto impedir, limitar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Según la CEDAW, puede darse en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales, laborales o en cualquier otra.

La discriminación de género constituye un trato, criterio, medida, norma y/o intervención, manifiesta u oculta,

desfavorable, generalmente dirigida hacia a las mujeres, en función de la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas “femeninas”⁶⁵.

DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN GÉNERO

Es una división de tipo estructural. Está directamente relacionada con los patrones socioculturales que determinan las actividades que deben hacer los hombres y aquellas que deben hacer las mujeres. En general, en las sociedades modernas se establece una división entre el ámbito reproductivo y el productivo, entre el espacio privado y el público. La tendencia es asignar a las mujeres el primero y a los hombres el segundo. Esta división está cambiando ya que, cada vez más, los hombres se hacen cargo de las labores domésticas y, en menor medida, de las reproductivas, mientras que aumenta la presencia de las mujeres en el espacio público⁶⁶.

EMIGRANTE

Es toda persona ecuatoriana o extranjera con categoría migratoria de residente temporal o permanente en Ecuador, que se moviliza hacia otro Estado con el ánimo de fijar su domicilio o residencia de forma temporal o permanente en el mismo. Se exceptúa de este reconocimiento a toda persona que salga de Ecuador y se encuentre en condición de visitante temporal en otro Estado⁶⁷.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Actualmente esta expresión conlleva otra dimensión: la toma de conciencia por parte de las mujeres, individual o colectivamente, de su poder y de la recuperación de su dignidad.

Se refiere también al proceso mediante el cual las mujeres ganan poder y control sobre sus vidas. Implica aspectos como el aumento de la confianza en sí mismas, la ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos así como el control de los mismos. El empoderamiento desafía las relaciones de poder de hombres y mujeres, conduce a la autonomía individual y estimula la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización⁶⁸.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Respecto a los estereotipos de género, se trata de generalizaciones acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos asignados a hombres y a mujeres, así como las diferencias entre ellos. Los estereotipos pueden ser positivos o negativos, son juicios subjetivos y comunican información y criterios sesgados acerca de las demás personas⁶⁹.

Son un reflejo de las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a cada sexo.

59. LOMH, artículo 3.

60. LOMH, artículo 2.

61. LOMH, artículo 3.

62. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*.

63. *Idem*.

64. LOMH, artículo 3.

65. Consejo Nacional de Cultura y Artes. (2017). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. En línea. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

66. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*.

67. LOMH, artículo 3.

68. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*.

69. Consejo Nacional de Cultura y Artes. (2017). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. En línea. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

FAMILIA TRANSNACIONAL

Es aquella cuyos miembros se encuentran asentados en dos o más países, de los cuales uno es Ecuador, y mantienen vínculos afectivos, económicos, sociales y culturales. Para efectos del ejercicio del derecho de reunificación familiar, se definirá su alcance hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad⁷⁰.

GÉNERO

Según la Organización Internacional del Trabajo el vocablo sexo alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales, mientras que el término “género” se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y a lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres, varones y niñas. Esas características, relaciones y oportunidades son construcciones sociales y se aprenden en el proceso de socialización. Difieren según el tiempo, el espacio, la sociedad y la cultura. Por lo tanto, son específicas de un contexto dado y pueden sufrir modificaciones.

El concepto de género hace referencia tanto a las características y comportamientos, como a los roles, funciones y valorizaciones impuestos de manera dicotómica a los hombres y a las mujeres en el proceso de socialización, y que a su vez son reforzados y mantenidos por todo el conjunto de instituciones sociales.

IGUALDAD DE GÉNERO

Este término, según ONU MUJERES⁷¹, se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales en sus características internas y externas, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo.

La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres deben ser tomados en consideración, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.

Se debe entender que la igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres y a las mujeres por igual, debido a que la igualdad entre mujeres y hombres se considera un asunto de derechos humanos que constituye un requisito y un indicador del desarrollo centrado en las personas.

INMIGRANTE

La persona extranjera que ingresa a Ecuador con el ánimo de fijar su residencia o domicilio de forma temporal o permanente en el territorio ecuatoriano⁷².

LENGUAJE SEXISTA

Es “el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo, que puede contribuir a destacar el papel preponderante de un sexo respecto a otro, o a ocultar la presencia o contribución de uno de ellos”⁷³.

Para Meana (2002)⁷⁴ el sexismo se manifiesta de múltiples formas en nuestra cotidianidad, no obstante, las principales manifestaciones del sexismo en el lenguaje son: inicialmente la utilización del género gramatical masculino como genérico, debido a que esto implica ocultar y excluir a las mujeres y sus experiencias, además el uso de duales aparentes los cuales son conceptos que adquieren significado diferentes si se encuentran en masculino o femenino, los cuales por lo general expresan una desvalorización hacia las mujeres.

MOVILIDAD HUMANA

Los movimientos migratorios que realiza una persona, familia o grupo humano para transitar o establecerse, temporal o permanentemente, en un Estado diferente al de su origen o en el que haya residido previamente, que genera derechos y obligaciones⁷⁵.

PERSONA EN MOVILIDAD HUMANA

La persona que, de forma voluntaria o forzada, se moviliza de un Estado a otro con el ánimo de residir o establecerse de manera temporal o definitiva en él⁷⁶.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

Es el conjunto de acciones diseñadas para evitar comportamientos violentos entre las personas, implica la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psíquico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause

una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria).

Es una alternativa de gran valor, debido a que compromete a los diversos actores a atacar el problema desde sus causas, permite mitigar los efectos de la violencia y crear una cultura de “cero tolerancia” a la violencia. Puede incluir diferentes acciones como la sensibilización y la capacitación.

PISO PEGAJOSO

El término es atribuible a las teorías sobre psicología y subjetividad femenina y se refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres que se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar “natural” es el espacio privado de cuidado y de crianza. Por esta razón se sienten inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de cualquier acción que implique un diagnóstico o incidencia con mujeres para impulsar su empoderamiento y la igualdad, ya que plantea estrategias que propicien procesos de corresponsabilidad, confianza, autodeterminación y potenciación de capacidades⁷⁷.

REFUGIADA O REFUGIADO

Será reconocida como refugiada en Ecuador toda persona que: 1) pudiese ser perseguida, debido a temores fundados,

70. LOMH, artículo 3.

71. ONU Mujeres (2001). OSAGI *Transversalización de género - Conceptos y definiciones*. En línea. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>, consultado el 24 de abril de 2022.

72. LOMH, artículo 3.

73. Sánchez-Apellániz, M. (2009). *Lenguaje y comunicación no sexista. Manual de agentes de igualdad*.

74. Jiménez, M., Román, M. & Traverso, J. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. *Revista de Investigación en Educación*. ISSN: 1697-5200. N° 9 (2).

75. LOMH, artículo 3.

76. LOMH, artículo 3.

77. Campus Género. Glosario para la igualdad. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>, consultado el 29 de abril de 2022.

por motivos de etnia, género, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, que se encuentre fuera de su país de nacionalidad y no pueda o quiera, a causa de dichos temores, acogerse a la protección de su país, o que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuvo su residencia habitual, no pueda o no quiera regresar a él; 2) ha huido o no pueda retornar a su país porque su vida, seguridad o libertad ha sido amenazada por la violencia generalizada, agresión extranjera, los conflictos internos, violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y no pueda acogerse a la protección de su país de nacionalidad o residencia habitual.

Aquella persona que al momento de abandonar su país de nacionalidad o residencia habitual no reúna los elementos mencionados en los números que anteceden pero que, como consecuencia de acontecimientos ocurridos con posterioridad a su salida, su situación se haya ajustado a los mismos, será reconocido como refugiado sur place.

El reconocimiento de la condición de refugiado tiene naturaleza declarativa, civil, humanitaria, apolítica y confiere un estatuto de protección internacional a la persona refugiada⁷⁸.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Se refiere a la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas.

Son, por lo tanto, empleos feminizados que son fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones profesionales, y vertical cuando las mujeres se concentran en puestos de trabajo de poca responsabilidad⁷⁹.

SESGOS INCONSCIENTES

Son ideas o preconceptos hacia personas y cosas que todas las personas desarrollan producto de la socialización y la cultura en la que se forman a lo largo del tiempo. Constituyen “atajos” mentales que el cerebro utiliza para la toma de decisiones.

Son conocidos también como sesgos implícitos y se trata de suposiciones que existen en el subconsciente y se desarrollan a medida que se van adquiriendo experiencias de vida y las personas se exponen a diferentes estereotipos.

Los sesgos inconscientes incluyen valoraciones tanto favorables como desfavorables, que se activan involuntariamente y sin la conciencia o el control intencional de las personas. A veces son precisos, pero muchas veces incompletos e inexactos.

Estas son algunas características clave de los sesgos implícitos: son omnipresentes —incluso las personas con un compromiso declarado con la imparcialidad los presentan—, no necesariamente están alineados a nuestras creencias declaradas o incluso reflejan posturas que no respaldaríamos explícitamente.

⁷⁸. LOMH, Artículo 98.

⁷⁹. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*.

SEXO

Según la Organización Internacional del Trabajo el vocablo sexo alude a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

SEXISMO

Por sexismo se entiende el mecanismo por el cual se otorgan privilegios a un género de manera diferenciada sobre otro. Constituye en una práctica de discriminación de género que impide la plena realización de las personas, especialmente de las mujeres.

El sexismo según ONU Mujeres (2012)⁸⁰ constituye una falsa creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino y esto se evidencia en diversas manifestaciones como el androcentrismo, la insensibilidad al género, el dicotomismo sexual, el familismo y la sobregeneralización.

SITUACIÓN MIGRATORIA

Es la situación de la persona extranjera en función de su ingreso y permanencia en el territorio ecuatoriano⁸¹.

TRABAJO COMUNITARIO

Comprende los servicios gratuitos prestados a la comunidad.

⁸⁰. ONU Mujeres (2012). CEDAW en 10 minutos.

⁸¹. LOMH, Artículo 3.

⁸². Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*. Quito.

TRABAJO DOMÉSTICO

Comprende las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias, la crianza y cuidado de niños y niñas, los quehaceres propios del hogar, el cuidado de ancianos, ancianas y personas enfermas. El trabajo doméstico puede ser de dos tipos: remunerado y no remunerado⁸².

TRABAJO REMUNERADO

Comprende todo tipo de actividades que permiten la obtención de recursos monetarios.

TRANSVERSALIZACIÓN O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Es una de las maneras como se traduce al español el término inglés *mainstreaming*. Consiste en integrar sistemáticamente el enfoque de género, es decir las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres, en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género.

TECHO DE CRISTAL

Es una barrera invisible que encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional. Una vez llegado a este punto, muy pocas lo franquean. Para la mayoría significa el estancamiento de su carrera profesional, cuyas causas provienen, generalmente, de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad.

También sucede porque la maternidad, junto con las responsabilidades familiares y domésticas, puede interferir con las responsabilidades laborales: la

maternidad y la crianza de hijos e hijas suelen coincidir con los momentos más importantes del desarrollo profesional⁸³.

83. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011). *¿Sabías que...? Un glosario feminista*.

CONSIDERACIONES FINALES

La presente guía brinda a las empresas y organizaciones un conjunto de acciones para prevenir y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia en el lugar de trabajo, haciendo hincapié en la diversidad de las mujeres, como aquellas que se encuentran en situación de movilidad humana.

Para su desarrollo se han tomado en consideración:

- ✓ La normativa internacional
- ✓ La normativa nacional (Ecuador)
- ✓ Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS)
- ✓ El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

La ratificación del **Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019)** es un llamado a la acción para garantizar el derecho de toda persona a espacios laborales libres de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Además, su cumplimiento es obligatorio y vinculante.

Como consecuencia de lo anterior, en Ecuador han sido —y son— necesarias varias reformas, como por ejemplo la de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y la del Código del Trabajo. También se ha requerido el desarrollo de leyes que cumplan con los principios de derechos humanos, mediante las cuales se prohíba legalmente la violencia y el acoso y se provea a las sobrevivientes acceso a vías de recurso y reparación, incorporando herramientas, orientaciones y actividades de educación para fortalecer medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso. En este sentido, el Ministerio de Trabajo de Ecuador aprobó, en 2020, el **“Protocolo de prevención y atención de casos de**

discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, dirigido a las empresas públicas y privadas, como soporte en la implementación de un proceso que garantice además canales de denuncia seguros y confidenciales. En dicho protocolo se establecen un conjunto de medidas para prevenir la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia de género en los espacios de trabajo. Además, se definen una serie de acciones que permiten a las organizaciones identificar e intervenir en dichas conductas.

La presente guía ha sido diseñada para orientar a las empresas en el proceso de implementación y monitoreo del Convenio 190 de la OIT y para contribuir a que su política y estrategia para eliminar la violencia de género en el espacio laboral esté, además, alineada con los siete Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS).

Con estos pasos se garantiza que la empresa establezca su compromiso para abordar la violencia en los espacios de trabajo, a la vez que se sugieren acciones dirigidas específicamente a prevenir el acoso y la violencia. Esta guía proporciona herramientas que permiten a las empresas diseñar intervenciones adecuadas, justas y en las que se garantice la confidencialidad de las personas involucradas, tanto de la víctima como del supuesto infractor/a, principalmente si se encuentran en condiciones de vulnerabilidad como por ejemplo por su situación migratoria o de movilidad humana.

Para asegurar que todo el personal tenga el conocimiento adecuado, es necesario que conozca algunos conceptos clave en materia de igualdad de género, atención del acoso y violencia. De

manera complementaria, es interesante sensibilizar a la población, a los consumidores y a los clientes por medio de los mensajes de incidencia de “cero tolerancia” al acoso y a la violencia.

Alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género, específicamente el ODS 5 de igualdad de género, el ODS 8 de trabajo decente y seguro y el ODS 17 de alianzas estratégicas, requiere que los compromisos y acciones se materialicen para prevenir y atender el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

Crear una cultura de “cero tolerancia” al acoso y la violencia en el trabajo es un compromiso impostergable de las empresas socialmente responsables y un paso importante para cumplir con los WEPs y con los ODS.

Considerar especialmente a las mujeres migrantes en Ecuador es un imperativo para cumplir los estándares internacionales de protección de los derechos humanos y dice mucho de la cultura empresarial.

¡Seamos el ejemplo, el modelo a seguir!

Que nuestra empresa sea conocida y reconocida por su política de “cero tolerancia” al acoso y la violencia en todos los espacios de la organización y sin distinción de cargos. Que nuestros clientes sepan que hemos construido nuestra empresa a partir de mucho esfuerzo y sacrificio, pero sin dejar de lado el respeto y el bienestar que todas y todos nos merecemos en el espacio laboral, y que no nos tomamos a la ligera los principios éticos que hacen de nuestra empresa, un modelo digno de replicar. Nuestras colaboradoras se sienten seguras y producen de forma más eficiente. Nuestros clientes se identifican con nuestra misión y valores y nos ayudan a crecer como organización.

¡Ponemos nuestro granito de arena para una sociedad mejor donde toda y todos, sin distinción, trabajemos para sostener a nuestras familias en un ambiente libre de acoso y violencia, en armonía y tranquilidad!

¡Súmate a la promoción de la igualdad de género y entornos de trabajo seguros libres de acoso y violencia!

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: MENSAJES DE INCIDENCIA PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Los mensajes propuestos buscan movilizar a la opinión pública, a las empresas y a las instituciones públicas para prevenir, identificar y eliminar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Con esta campaña se llama a la lucha contra esta violación a los derechos de las mujeres en el mundo.

Los mensajes fueron validados por medio de un proceso participativo con empresas de diversos sectores que conforman la Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano Británica, lo que permitió ajustarlos a las necesidades y preferencias de la audiencia meta.

Estos mensajes son de cuatro tipos:



GRUPO OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none">✓ Empresas del sector privado en Ecuador, principalmente las que conforman la comunidad WEPs en el país.✓ Altos mandos✓ Trabajadores/as✓ Servidoras/es de empresas públicas
TIPO DE MENSAJES	<ul style="list-style-type: none">✓ Mensajes de acción: MA✓ Mensajes de sensibilización: MS✓ Mensaje de información: MI✓ Mensajes de incidencia política: MIP

MENSAJE CLAVE	RELEVANCIA	PÚBLICO META	WEPs
MENSAJES GENERALES			
La “cero tolerancia” al acoso y la violencia en el mundo del trabajo requiere el compromiso de la gerencia y de todas las áreas de la empresa.	MA: El mensaje busca promover que la “cero tolerancia” al acoso y al abuso sea parte de la identidad de la compañía, además de involucrar en la estrategia de comunicación a todas las áreas y personas de la compañía y fomentar el compromiso corporativo de la empresa como uno de los objetivos principales de su gestión.	Gerencia Directores/as	P1
Líderar es velar por el bienestar de toda la fuerza laboral.	MS: El mensaje transmite la idea de que, si la fuerza laboral se siente valorada, verá a su jefe o jefa como un líder justo. Esto puede llevar a un mejor rendimiento y, por tanto, puede traer claros beneficios a la empresa.	Altos mandos	P1 P2 P3
Poner fin al acoso y la violencia en el espacio de trabajo es responsabilidad del conjunto de la sociedad y las empresas juegan un papel clave para garantizar la integridad de todas las personas.	MS: El mensaje pretende entregar responsabilidad a todos los grupos objetivo y no solamente a los altos mandos.	Todos los grupos objetivo	P2 P3
Todas y todos jugamos un papel en la meta de acabar con el acoso y la violencia en contra de las mujeres migrantes que trabajan en nuestras empresas; ellas también merecen vivir sus derechos humanos a plenitud.	MA: El mensaje abona a socializar la idea de que es responsabilidad de todas y todos promover los derechos humanos y a integrarla a la cultura empresarial.	Todos los grupos objetivo	P2
Las personas migrantes constituyen una fuerza laboral que aporta a la economía ecuatoriana. Proteger sus derechos es tarea de toda la sociedad.	MA: El mensaje intenta desmitificar la idea de que las y los migrantes vienen al país y no aportan a la sociedad ni a la economía.	Todos los grupos objetivo	P2
El acoso y la violencia en contra de mujeres ecuatorianas o extranjeras en el ámbito laboral es una violación a sus derechos como trabajadoras.	MI: El mensaje informa que las violaciones a los derechos se tratan de manera igualitaria, sin que influya la nacionalidad u origen le la víctima.	Personal de las empresas	P2 P3

El C190 protege a la persona en el alojamiento que le proporcione su empleadora o empleador.	MI: Es de fundamental relevancia proteger a la persona en el alojamiento proporcionado por el empleador o empleadora, sobre todo en el caso de las trabajadoras del hogar ⁸⁴ que tienen el riesgo de sufrir violencia y acoso en el lugar donde habitan ⁸⁵ .	Trabajadores Oficinas públicas Poder judicial	P2 P3
Todos los espacios de trabajo y los que sean proporcionados por un empleador deben ser seguros y libres de violencia y acoso, esta una obligación que no se puede pasar por alto.	MA: La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente (C190, prólogo).	Empleadores	P1 P2 P3

MENSAJE CLAVE	RELEVANCIA	PÚBLICO META	WEPs
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA			
La “tolerancia cero” a la violencia y al acoso nos ayuda a construir una sociedad más justa y feliz.	MS: El mensaje busca despertar la conciencia de todos y todas sobre el beneficio de la “cero tolerancia” a la violencia y al acoso.	Empresas privadas Empleados Sector Público	P2 P3
Erradicar la discriminación contra las mujeres en el espacio de trabajo puede aumentar hasta un 40% de su productividad⁸⁶	MA: Está comprobado que un espacio de trabajo igualitario y de respeto beneficia la productividad de la fuerza laboral y de la empresa. Este mensaje busca llamar la atención sobre la importancia de fomentar espacios de trabajo donde prevalezca el respeto por todas y todos y sobre los beneficios para la empresa.	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P3

1. La encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU) de 2019 evidenció que una de cada cinco mujeres que trabajó, experimentó algún tipo de violencia en el ámbito laboral. No se especifica el origen étnico o la nacionalidad.
1. La encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU) de 2019 también mostró que la violencia psicológica es la más presente en el ámbito laboral. Alarman las cifras sobre violencia sexual, pues la encuesta revela que siete de cada diez mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de su vida laboral, pero solo el 3% lo ha denunciado.
1. Tomado del Twitter de WEPs. Disponible en : <https://twitter.com/WEPrinciples/status/1502298481519730689?s=20&t=cb4uaBAVO4K5T17DjpBRvA>

“UNA vez YA es ACOSO”	MI: El C190 estipula que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida (art.1).	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P2
“El acoso es violencia y la violencia es acoso”			
El acoso puede estar presente en cualquier esfera, si proviene de tu jefe o de tu colega, ambos son acoso.	MI: El C190 protege a las personas que trabajan, sin importar su situación contractual, a las personas en formación, a los pasantes y los aprendices, a los trabajadores y trabajadoras despedidos, a los voluntarios, a las personas en busca de empleo y a los postulantes a un empleo, así como a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (art. 2).	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P2
Nuestra empresa reconoce los riesgos de violencia y acoso laboral por razón de género, en especial de mujeres migrantes. Juntos combatamos la discriminación.	MI: La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente (C190, prólogo).	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P2

No importa si soy ecuatoriana o no, puedo conseguir empleos seguros en los que soy tratada con dignidad y respeto.	MS: La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente (C190, prólogo).	Empleadas/os	P2 P3
Un ambiente de trabajo libre de estereotipos por la nacionalidad o procedencia es un espacio libre de violencia y acoso.	MS: Este mensaje busca crear conciencia sobre el hecho de que las ideas preconcebidas sobre las personas por su nacionalidad son una forma de discriminar y pueden convertirse en acoso y violencia.	Directivos Empleados/as	P1 P2 P4 P6
Sí, soy mamá, soy extranjera, amo mi empresa, cumplo con mi trabajo y soy una gran profesional.	MS: Este mensaje busca empoderar a las trabajadoras y también crear conciencia sobre el hecho de que, por ejemplo, ciertos requisitos como la disponibilidad completa de tiempo es una condición que discrimina ⁸⁷ .	Trabajadoras	P2
Nuestras trabajadoras son el activo más importante de nuestra empresa. Por ello, su bienestar nos importa.	MS: Este mensaje busca generar confianza en las trabajadoras para que, de existir algún caso de acoso o de violencia, no duden en denunciarlo en la empresa.	Trabajadoras	P2

MENSAJE CLAVE	RELEVANCIA	PÚBLICO META	WEPs
ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA			
La creación de mecanismos que faciliten la denuncia de violencia y de acoso fomentan la seguridad y la confianza en el trabajo.	MS: Las empresas que se comprometen a terminar con el acoso y la violencia también crean canales para denunciarlos.	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os Sector público	P2 P3
La violencia doméstica ejercida contra las mujeres también tiene un impacto en el trabajo y debemos hacerle frente juntos.	MS: La violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y la salud (C190, prólogo).	Empresas privadas Empleadas/os Sector público	P2 P6

⁸⁷ Como el trabajo reproductivo recae fundamentalmente en las mujeres, el acceso al empleo o a determinados tipos de trabajo dependerá de sus posibilidades de lograr apoyos para liberarse de sus responsabilidades reproductivas y contar con el tiempo. Más información en OIT (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la Acción, San José.

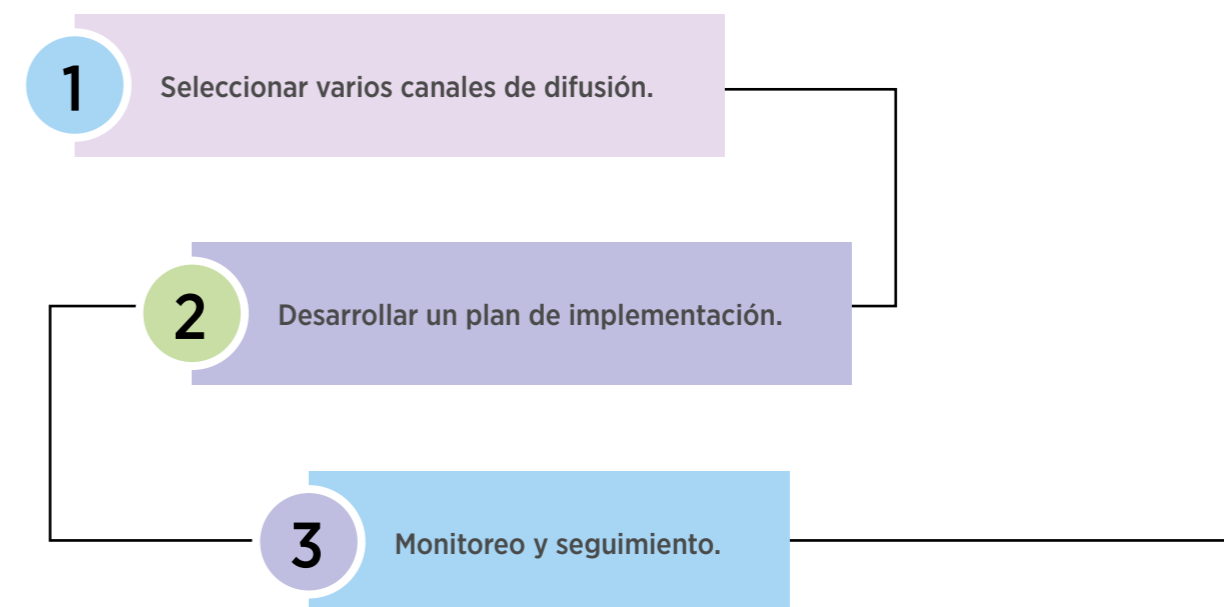
MENSAJE CLAVE	RELEVANCIA	PÚBLICO META	WEPS
TECHO DE CRISTAL			
Las empresas que son lideradas de forma igualitaria por hombres y mujeres son más exitosas.	MI: Las empresas en donde se respetan los derechos humanos, sobre todo el principio de dignidad humana, tiene mejores oportunidades de crecer y de no incurrir en potenciales violaciones a los derechos de las personas.	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P1 P4 P6
Investigaciones señalan que las empresas que invierten en su capital social como las mujeres tienen mejores retornos económicos.	MI: La inversión en la protección del bienestar de los empleados tiene un alto retorno no sólo psicológico y social, sino económico. ONU Mujeres ha citado un estudio del Harvard Business Review donde se descubrió que el rendimiento en 215 empresas de la lista Fortune 500 que tenían un mayor número de mujeres directivas fue mejor (entre el 18 y el 69%) ⁸⁸	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P1
La violencia y el abuso provocan diversos problemas de salud tanto físicos como psíquicos (depresión, ansiedad, angustia) y afectan mayoritariamente a las mujeres.	MI: Los lugares de trabajo que no cuidan la salud y el bienestar de sus empleados tienen problemas de ausencias y bajas médicas.	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P2 P3
Si no se cumplen mis expectativas de ascender en la empresa, o si se condiciona el ascenso a favores sexuales, si me discriminan por ser extranjera: eso es violencia.	MS: La falta de igualdad de acceso a posiciones de mando ⁸⁹ en una empresa viola los derechos humanos, además de crear un ambiente de trabajo donde las personas no se encuentran satisfechas. Se pierde así un capital humano valioso.	Empresas privadas Gerentes Directoras/es Empleadas/os	P1 P2 P3

88. ONU Mujeres, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS). Disponible en: <https://ecuador.unwomen.org/es/en-la-mira/weps>

89. Las mujeres con nivel de estudios superiores son las que han sufrido en mayor medida episodios de violencia en el ámbito laboral. Más información en: INEC (2019). *Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU). Boletín*. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIGMU.pdf, consultado el 31 de marzo de 2022.

DIFUSIÓN

Para la difusión de los mensajes de comunicación se recomienda seguir los siguientes pasos:



PASO 1: SELECCIÓN DE CANALES

Los canales de comunicación son el medio físico que utilizamos para llevar los mensajes a nuestra audiencia clave. Existe una diversidad de canales dentro de las empresas y lo más importante es seleccionar varios de ellos, con la finalidad de que nadie se quede sin acceso a la información, por ejemplo:

- ✓ **Medios electrónicos:** correos electrónicos, mensajes de texto (para difusión vía WhatsApp, Messenger, Telegram, etc.), intranet, protectores de pantalla, redes sociales.
- ✓ **Medios impresos:** folletos, manuales de inducción, afiches, comprobantes de pago, revistas, calendarios, circulares,

boletines informativos. Debido a que no son interactivos, es necesario personalizarlos y hacer que sean llamativos para motivar su lectura.

- ✓ **Sesiones grupales:** reuniones presenciales y virtuales, talleres, charlas, actividades de esparcimiento. Permiten capacitar a las personas asistentes, generar espacios de interacción, construcción de conocimiento colectivo, discusión y análisis.
- ✓ **Actividades individualizadas:** cartas, memos, llamadas telefónicas, correos electrónicos personalizados, conversaciones uno a uno.
- ✓ **Murales:** ambientación de paredes, puertas, vitrinas, tableros en diversas áreas de alto tránsito de personal. Requiere priorizar el mensaje, ya que

MENSAJE CLAVE	RELEVANCIA	PÚBLICO META	WEPs
CONVENIO C190			
Ecuador está comprometido a luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, por eso fue uno de los primeros países en ratificar el C190 de la OIT.	MI: El Ecuador es el sexto país en el mundo, y el tercero de América Latina, en ratificar el Convenio.	Empresas privadas Trabajadores/as Oficinas públicas	P7
El C190 se aplica a todos los sectores del mundo del trabajo, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales.	MI: El ámbito de aplicación es muy amplio. Protege a las y los trabajadores en los diferentes espacios donde se desarrolla su actividad o su relación: público o privado, rural o urbano.	Empleadores Trabajadores Oficinas públicas	P2 P3
El C190 protege a las y los trabajadores en diversas categorías y formas de empleo, incluyendo a pasantes, trabajadores y trabajadoras despedidos, quienes hacen trabajo de voluntariado y personas que buscan o se postulan a un empleo. También protege a quienes ejercen la responsabilidad de empleador o empleadora.	MI: El C190 considera una amplitud de tipos de contratos o situaciones laborales. Protege a todas las personas del acoso y la violencia, incluyendo a trabajadores formales, informales, pasantes, voluntarios, postulantes y autoridades.	Empresas privadas Trabajadoras/es Oficinas públicas	P2 P3
El C190 protege a todas las mujeres trabajadoras del acoso y de la violencia, SIEMPRE, en el lugar de trabajo o fuera de él. No importa si es un espacio público o privado.	MI: Se suele pensar que el acoso o la violencia solamente se puede dar en el espacio de trabajo, pero el C190 no se limita a eso, sino que considera la violencia y el acoso que ocurren en el mundo del trabajo: durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.	Trabajadores/as Oficinas públicas	P2 P3
El C190 protege del acoso y la violencia en los espacios en los que se come, se descansa o se recibe el salario. También en instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios, en viajes, actividades sociales o de capacitación relacionadas al trabajo.	MI: El C190 protege la dignidad humana en todo momento y en todos los espacios.	Trabajadores Oficinas públicas Poder judicial	P2 P3
El C190 protege del acoso y la violencia en comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las llamadas y mensajes de texto o chats.	MI: El C190 pone de relieve el acoso cibernético así como el telefónico.	Trabajadores Oficinas públicas Poder judicial	P2 P3

deben contener una cantidad limitada de información que pueda ser leída y comprendida en segundos.

Existen por ejemplo empresas que acostumbran a tener briefings, es decir noticieros semanales internos donde se comunican los temas más relevantes de la empresa. La dinámica consiste en que cada líder/lideresa se reúne con su equipo para ver el noticiero y conversar de los temas más importantes de la semana. Esta sería una manera de conversar, por equipos, acerca de los canales de denuncia y poder detectar si son herramientas que la fuerza laboral se sentiría cómoda de utilizar en caso de ser necesario.

PASO 2: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

El plan de implementación es un elemento de vital importancia, ya que permite identificar las tareas pendientes, tiempos, responsables, canales a utilizar. Es la ruta por medio de la cual todas las personas estarán sintonizadas para garantizar la adecuada difusión de los mensajes.

El plan debe ser específico y detallar la siguiente información:

- ✓ **Calendario de actividades:** fechas más llamativas y horarios tentativos para desarrollar las comunicaciones. Por ejemplo, en redes sociales, pensar en horas de mayor impacto para la audiencia.
- ✓ **Canales o medios a utilizar según la audiencia:** muchas empresas cuentan con personal de diferentes características, por ejemplo, para el personal de planta que no tiene acceso a computadora, es útil crear un mural informativo en el comedor o donde marcan la entrada y salida de la empresa.
- ✓ **Resultados esperados en cifras:** es necesario materializar la cantidad de comunicados que se desarrollarán, por ejemplo la cantidad

de murales, afiches, publicaciones en redes sociales, e-mails.

- ✓ **Personas responsables para cada actividad:** es necesario definir quiénes son las personas que desarrollarán cada actividad, cada publicación. Se deberá detallar no solamente el área, sino el cargo o la persona encargada o si serán ejecutadas por un ente externo como consultores contratados, personal voluntario u otros.

PASO 3: MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN

Con la finalidad de conocer el impacto de los mensajes, es necesario implementar un mecanismo de monitoreo y seguimiento de las actividades programadas en el plan de implementación. De esta manera se podrán identificar a tiempo imprevistos en su ejecución, revisar si el cumplimiento se está dando en el tiempo previsto y analizar el rol de las personas responsables, para poder desarrollar modificaciones oportunas en caso de ser necesario.

La evaluación de los resultados permite conocer si se cumplió con las acciones previstas, si los mensajes fueron recibidos y comprendidos por la audiencia y qué cambios se deben llevar a cabo para mejorar la efectividad de la estrategia de comunicación en acciones futuras.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 de 2020. Ministerio del Trabajo. 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. 25 de noviembre de 2020.
- Banco Mundial (2020). Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador.
- Camacho, G. (2020). Documento analítico sobre la violencia de género contra las mujeres en el Ecuador, con énfasis en la frontera norte. Cooperación Alemana en el Ecuador (GIZ) y Secretaría de Derechos Humanos.
- Campus Género (s.f.). Glosario para la igualdad. Recuperado el 29 de abril de 2022. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>
- CARE Ecuador (s/f). Situación del trabajo remunerado del hogar en Ecuador. <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/06/CARE-FOLLETO-TRH-1.pdf>
- CARE Ecuador (2019). Análisis rápido de género, Ecuador. <https://www.care.org.ec/project/analisis-rapido-de-genero-ecuador/>
- CARE, Fundación Alas de Colibrí y Diálogo Diverso (2020). Análisis: situación de derechos humanos de migrantes de Venezuela en el Ecuador. <https://www.care.org.ec/wp-content/uploads/2020/12/Analisis-Situacion-de-DDHH-migrantes-Venezuela-en-el-Ecuador-Ago2020-1.pdf>
- CARE y ONU Mujeres (2020) Análisis rápido de género para la emergencia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/analisis-rapido-de-genero-de-america-latina-y-el-caribe>
- Coalición por las Migraciones y el Refugio (2016). Temas y preguntas para el III examen del cumplimiento de la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares por parte del Estado ecuatoriano.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – CEDAW (2008). Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias. 5 de diciembre de 2008.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – CEDAW (2021). Observaciones finales sobre el décimo informe periódico del Ecuador. https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/observaciones_finales_sobre_el_decimo_informe_periodico_del_ecuador_-cedaw-1.pdf
- Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares – CMW (2010). Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 74 de la Convención: observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsnx%2BhZUpt8b9%2B84hegfbhjFgwAfDJsU21x6bxJeBekndL8Q1Ug3XbhVWI4pAfhROe81SCmp%2FgOCUwIgu0el%2FJgCOFYfoPXmszk1eXRw5rijE>
- Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares – CMW y Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes de la ONU (26 de mayo de 2020). Nota de orientación conjunta acerca de los impactos de la pandemia de COVID-19 sobre los derechos de las personas migrantes. https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/CMWSPMJointGuidanceNoteCOVID-19Migrants_SP.pdf
- Consejo Nacional de Cultura y Artes (2017). Guía de lenguaje inclusivo de género.
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales - División de Población (2017) International Migration Report, ST/ESA/SER.A/404
- Hausmann, R., Tyson, L.D. & Zahidi, S. (2012). The Global Gender Gap Report 2012. Foro Económico Mundial.
- INEC (2012). Encuesta de uso del tiempo.
- INEC (2019)a. Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU).
- INEC (2019)b. Encuesta nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (ENVIGMU): Boletín.
- Instituto Nacional de las Mujeres [México] (2007). Glosario de género. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Jiménez, M., Román, M. y Traverso, J. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. Revista de Investigación en Educación. 9(2).
- Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity (29 de mayo de 2012). Understanding Implicit Bias. <https://kirwaninstitute.osu.edu/article/understanding-implicit-bias>
- Kotler, P., Kartajaya, H. & Setiawan, I. (2010). Marketing 3.0. Cómo atraer a los clientes con un marketing basado en valores. Ediciones de la U.
- Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH). 6 de febrero 2017. Suplemento del Registro Oficial n.º 938.
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). 13 de septiembre de 2017. Suplemento del Registro Oficial n.º 78.
- Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. 9 de noviembre de 2017. Suplemento del Registro Oficial n.º 116.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 5 de febrero de 2018. Suplemento del Registro Oficial n.º 175.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2019). Folleto informativo sobre derechos, obligaciones y servicios para personas en situación de movilidad humana en frontera norte y sur.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (2019). Protocolo para identificar, prevenir y atender la violencia de género en el ámbito laboral. MITRADEL.
- ONU Mujeres Ecuador (s.f.). Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). <https://ecuador.unwomen.org/es/en-la-mira/weps>
- ONU Mujeres (2012). CEDAW en 10 minutos.

- ONU Mujeres (6 de marzo de 2013). Discurso de Michelle Bachelet en el 5º evento anual "Principios para el empoderamiento de las mujeres". <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2013/3/speech-by-michelle-bachelet-at-the-5th-annual-womens-empowerment-principles-event>
- ONU Mujeres (2017). Centro de capacitación: Gender Equality Glossary. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=>
- ONU Mujeres Ecuador y Organización Judía Global - HIAS Ecuador (2020). Mapeo y sistematización. Demanda del mercado laboral de las mujeres en movilidad humana. ONU Mujeres, CAMINANDO.
- ONU Mujeres Ecuador y Organización Judía Global - HIAS Ecuador (2020). Mujeres en movilidad humana y violencia basada en género. Frontera norte: diagnóstico. ONUMujeres, CAMINANDO.
- ONU Mujeres Ecuador (2020). Promoción del empleo de mujeres en movilidad humana.
- ONU Mujeres Ecuador (2021). Mujeres en movilidad humana. La vida frente a la violencia que atraviesa las fronteras. Documento de trabajo.
- Ordenanza n.º GADPSDT-JGN-015-2020. 2020. Gobierno provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas. Para la promoción y protección de derechos de las personas en situación de movilidad humana.
- Orellana Curillo, J. P. (2017). Análisis de la nueva Ley Orgánica de Movilidad Humana del Ecuador en aspectos relacionados con la emigración y la inmigración. Revista Afese, 65 (65). <https://www.revistaafese.org/ojsAfese/index.php/afese/article/view/1168>.
- Organización de Estados Americanos (1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).
- Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Organización de las Naciones Unidas (1990). Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW).
- Organización de las Naciones Unidas (1999). Recomendación general n.º 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.
- Organización de las Naciones Unidas (2000). Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire (Protocolo de Palermo).
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Organización de las Naciones Unidas (2018). Migración: De la obsesión por los riesgos, a aprovechar las oportunidades. Noticias ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2018/01/16756/>
- Organización de las Naciones Unidas (2020). Sin trabajo ni remesas, los migrantes latinoamericanos y sus familias pasan hambre en la pandemia. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/11/1483852>
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Género, salud y riesgo en el trabajo. Hoja informativa 3. Recuperado el 6 de mayo de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1960). Convenio n.º 111 contra la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Organización Internacional del Trabajo (2010). Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_145711.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019a). C-190 Convenio sobre la violencia y el acoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I_LO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo (2019b). Recomendación n.º 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711721/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (25 de mayo de 2021). Ecuador comprometido a eliminar la violencia y el acoso en mundo del trabajo. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_794108/lang-es/index.htm
- Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Decreto Ejecutivo 397 de 15 de mayo de 2018. Suplemento del Registro Oficial n.º 254 de 4 de junio de 2018.
- Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes (2019). Informe sobre los efectos de la migración en las mujeres y las niñas migrantes: una perspectiva de género.
- Sánchez-Apellániz, M. (2009). Lenguaje y comunicación no sexista. Manual de agentes de igualdad.
- United Nations High Commissioner for Refugees - UNHCR (2019). Venezuelans on the run find respite in Ecuador hostel. <https://www.unhcr.org/news/stories/2019/5/5cd076854/venezuelans-run-find-respite-ecuador-hostel.html>.
- Unión Interparlamentaria (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios n.º 24.
- UN WOMEN (2001). Concepts and definitions <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsan-definitions.htm>



Escanea el código QR para leer
la publicación completa

