

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.33789/enlace.23.2.147>

Implementación del sello mujeres víctimas de violencia en Ecuador

Implementation of the women victims of violence seal in Ecuador



Alex Roberto Jorge Carrera 

Consultora Geodata, Quito - Ecuador

alex23_rob@hotmail.com

Andrea Paola Ayala Guerra 

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito - Ecuador

Christian Fernando Álvarez Mora 

Investigador independiente, Guaranda - Ecuador

Resumen: En la presente investigación tiene como objetivo general presentar una propuesta de intervención empresarial para erradicar la violencia contra la mujer a través del análisis de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancias hacia la violencia. Para ello se realizó un estudio de fuentes teóricas sobre la violencia contra las mujeres, en sus enfoques psicológico, sociológico, económico, de salud y legal, lo que permitió caracterizar ese fenómeno social y el marco regulatorio vigente en Ecuador, con base en lo cual se formula una propuesta que permitiría a las empresas obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, si adoptan medidas de buenas prácticas en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y la discriminación por razón de género, la gestión de conflictos, canales de denuncias con protección para los denunciantes y sanciones efectivas a los agresores. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto donde las fuentes teóricas y normativas fueron analizadas de manera cualitativa, mientras los datos obtenidos de la encuesta se analizaron con enfoque cuantitativo que permitió su representación gráfica y porcentual. En lo principal se concluye que la propuesta de la investigación daría en las empresas un salto cualitativo en la protección de las mujeres trabajadoras, por lo que se propone su implementación siguiendo los pasos indicados en la misma.

Palabras clave: Asistencia, discriminación de género, enfoque psicológico Intervención, vida libre de violencia, violencia de género

Abstract: In this research, a business intervention proposal is presented to eradicate violence against women through the analysis of internal gender equality policies and zero tolerance towards violence. For this purpose, a study of theoretical sources on violence against women was carried out, in their psychological, sociological, economic, health and legal approaches, which allowed us to characterize this social phenomenon and the current regulatory framework in Ecuador, based on which A proposal is formulated that would allow companies to obtain and use the Safe Company Seal Free of Violence and Discrimination against Women, if they adopt good practice measures regarding the prevention of violence against women and discrimination based on gender, the conflict management, reporting channels with protection for whistleblowers and effective sanctions for aggressors. The study was developed under a mixed approach where the theoretical and normative sources were analyzed qualitatively, while the data obtained from the survey was analyzed with a quantitative approach that allowed its graphic and percentage representation. In the main, it is concluded that the research proposal would give companies a qualitative leap in the protection of women workers, so its implementation is proposed following the steps indicated therein.

Keywords: Gender violence, gender discrimination, psychological approach, intervention, assistance, life free of violence.

Citación sugerida: Jorge Carrera, A., Ayala Guerra, A., & Álvarez Mora, C. (2024). Implementación del sello mujeres víctimas de violencia en Ecuador. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(2), 51-64. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.2.147>

I. Introducción

El desarrollo del presente trabajo de investigación estuvo motivado por la necesidad de que las empresas adopten buenas prácticas en materia de prevención de la violencia de género en sus políticas internas, a través de una propuesta de intervención empresarial que combine la necesidad de protección de las mujeres trabajadoras contra ese tipo de violencia, y como resultado de ello obtengan y utilicen el sello de Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres diseñado por el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos.

Para el correcto abordaje de la problemática de este trabajo de investigación es necesario realizar un análisis teórico que delimite el desarrollo del tema. El marco teórico de esta investigación proporciona una base sólida para comprender y abordar la violencia contra las mujeres desde una perspectiva interdisciplinaria (Organización Mundial de la Salud, 2021). Este enfoque permite integrar diversos conocimientos y metodologías de disciplinas como la sociología, la psicología, el derecho, la economía y la salud pública, entre otras.

Al comparar y contrastar diferentes teorías, se busca no solo identificar las causas y manifestaciones de la violencia de género, sino también proponer soluciones integrales y contextualmente relevantes (Fabián et al., 2020). Se examina específicamente cómo estas teorías han sido aplicadas y adaptadas en el contexto ecuatoriano, destacando los conceptos predominantes y su eficacia en la mitigación del problema. Esta sección del marco teórico, por tanto, no solo enriquece la

comprensión del fenómeno, sino que también establece las bases para el desarrollo de un modelo de simulación robusto y aplicable.

La violencia contra las mujeres se define como cualquier acto de violencia de género que produzca o pueda producir un daño o sufrimiento de naturaleza física, sexual o psicológica para las mujeres, “incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993). Para abordar de manera integral este complejo fenómeno, el marco teórico de esta investigación adopta un análisis interdisciplinario que abarca perspectivas sociológicas, psicológicas, legales, económicas y de salud pública, entre otras.

La perspectiva sociológica de la violencia contra la mujer profundiza en cómo las estructuras sociales, las normas culturales y las relaciones de poder influyen en la prevalencia y aceptación de la violencia de género. Desde este enfoque, la violencia contra las mujeres es vista no como un acto de agresión individual, sino como el resultado de dinámicas sociales más amplias que perpetúan la desigualdad de género y el patriarcado (Vara-Horna, 2018).

En este contexto, la teoría de Gayle Rubin (1975) es particularmente relevante. En su influyente ensayo titulado “El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo” explora cómo los sistemas de género y sexualidad están contruidos socialmente para perpetuar la subordinación de las mujeres. Argumenta que la violencia contra la mujer no puede entenderse plenamente sin

analizar la “economía política del sexo”, que regula las relaciones sexuales y de género en función de las necesidades del sistema patriarcal.

El enfoque legal en el problema de la violencia contra las mujeres es crucial para establecer un marco normativo que proteja los derechos de las mujeres y garantice su seguridad y bienestar. Este enfoque se basa en la creación y aplicación de leyes que buscan prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia de género, además de proporcionar apoyo y protección a las víctimas (Pérez-Martínez y Rodríguez-Fernández, 2024). En el caso ecuatoriano esas normativas son la Constitución de la República de 2008 (Asamblea Constituyente, 2008), y la Ley Orgánica Integral Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Asamblea Nacional, 2018).

Uno de los pilares fundamentales del enfoque legal es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979 (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979). Esta convención obliga a los Estados parte a establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres y a garantizar su protección efectiva contra cualquier acto de discriminación. Además, insta a los gobiernos a tomar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres practicada por cualquier persona, organización o empresa.

En 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer,

marcando un hito en la lucha global contra la violencia de género. Esta declaración define la violencia contra la mujer como cualquier acto basado en el género que cause daño físico, sexual o psicológico, incluyendo amenazas, coacción o privación de libertad, tanto en la vida pública como en la privada. Aunque no es vinculante, es un llamado urgente a la acción para proteger los derechos de las mujeres, erradicar la violencia de género y promover la igualdad. Destaca la necesidad de una respuesta integral, involucrando a la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y el sector privado, así como la importancia de la educación y sensibilización para cambiar actitudes y prácticas.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo de la OIT, adoptada en 2019, es un hito importante en la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Esta convención reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Establece un marco común para la acción, instando a los Estados a adoptar medidas legislativas y políticas para prevenir y abordar estos problemas, así como a garantizar el acceso a la justicia y a remedios para las víctimas. La convención también destaca la importancia de la sensibilización y la formación para cambiar las actitudes y prácticas que perpetúan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La Convención de Belem do Pará, adoptada en 1994 en Brasil, es un tratado vinculante en el ámbito regional de América Latina y el Caribe que busca prevenir, sancionar y

erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas. Esta convención establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Además, obliga a los Estados parte a adoptar medidas para modificar patrones socioculturales que perpetúen la violencia de género, garantizar la adecuada atención a las víctimas y promover la educación y sensibilización pública sobre este tema. La Convención de Belem do Pará es un importante instrumento legal que ha impulsado acciones concretas en la región para combatir la violencia contra las mujeres.

Los Consensos de México (2004), Quito (2007), Brasilia (2010), Santo Domingo (2013) y Montevideo (2016), así como el Compromiso de Santiago (2020), son resultados significativos de las Conferencias Regionales de la Mujer, donde se abordaron diversos aspectos relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Estos acuerdos y compromisos reflejan el compromiso de los países de la región con la promoción de políticas y acciones afirmativas para avanzar hacia la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres.

En resumen, el enfoque legal es un componente esencial en la lucha contra la violencia de género, proporcionando un marco normativo para la protección de los derechos de las mujeres y la sanción de los perpetradores. Sin embargo, la efectividad de este enfoque depende de la implementación adecuada de las leyes y de un compromiso continuo por parte de los Estados para promover la igualdad de género y erradicar la

violencia en todas sus formas. Es por ello que en esta parte del estudio no se profundizó en el análisis del marco regulatorio nacional, pues lo que interesa es su materialización que se busca a través del ACUERDO Nro. MMDH-MMDH-2023-0008-A del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos.

Como objetivos del estudio se han propuesto identificar los requisitos que deben tener las empresas privadas para obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres; diseñar un modelo de simulación para medir la efectividad de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancia hacia la violencia en las empresas; y determinar las condiciones de aplicación y beneficios del modelo de intervención empresarial para erradicar la violencia contra la mujer y la discriminación por razón de género.

II. Materiales y Métodos

Para desarrollar el estudio se aplicó un enfoque mixto que incluye el análisis cualitativo de las fuentes teóricas y los cuerpos normativos consultados, y el enfoque cuantitativo aplicado a los datos obtenidos de la investigación empírica a través de la encuesta a una muestra de personas que laboran en el área de talento humano de las empresas tomadas en consideración para el estudio.

La ruta de investigación mixta representa “un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su

integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada...y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 10).

La población tomada como referencia para la investigación incluye, en principio, a todos los sujetos que responden a los criterios básicos iniciales, como pueden ser la pertenencia a un grupo social, a un género, a un espacio temporal o al desempeño de determinada actividad u oficio. En el caso de la presente investigación la población está constituida por todas las personas que trabajan en el departamento de talento humano de las empresas privadas del cantón Quito en la provincia de Pichincha, en las que se podría implementar el modelo desarrollad en la investigación.

Una vez identificada la población se procede a su estratificación y se determina la forma o tipo de muestreo que se aplicó para determinar la muestra (Baena Paz, 2018, p. 68). En tal sentido, el primer criterio para seleccionar la muestra de empresas a donde se va a aplicar el modelo, es la disposición de aquellas que han expresado su deseo de obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, con relación a las cuales el modelo que se propone en la investigación puede ser de gran utilidad.

Como en todos los casos las empresas tienen un departamento de talento humano compuesto por pocas personas, el cuestionario elaborado en forma de encuesta se aplicará a todas ellas; como criterios de inclusión se utilizaron los siguientes: i)- empresas dispuestas a obtener y usar el Sello Empresa Segura

Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres; ii)- empresas que manifestaron su interés en disponer de un modelo de simulación que les permita implementar el sello; iii)- empresas que disponen de políticas de inclusión, igualdad de género y prevención de la violencia de género.

Como criterios de exclusión se utilizaron los siguientes: empresas que no han manifestado su interés en obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres; ii)- empresas donde no trabajan mujeres; y iii)- empresas que no apoyan los emprendimientos sociales. Para seleccionar a los miembros del departamento de talento humano se aplica como criterio de exclusión a quienes no se encuentren el día y l ahora en que se vaya a aplicar el cuestionario.

La muestra resultante de las solicitudes de colaboración fue cursada a 16 empresas, de las cuales la única información que se nos autorizó a incluir en la investigación es que todas se ubican en la provincia de Pichincha, cantón Quito, así como su giro del negocio. Son empresas del sector privado en cuyo giro del negocio se encuentran actividades como las siguientes: Comercio; Financiero; Salud y Seguros.

La encuesta se ejecutó en un solo momento, el día 25 de julio de 2024, y fue enviada a los encuestados vía WhatsApp mediante el link respectivo de la aplicación Google Forms, todas las respuestas se recibieron el mismo día de enviada la solicitud. En la encuesta participaron 11 mujeres y 5 hombres, quienes fueron seleccionados a través de los métodos antes indicados, es decir, que la selección muestral se realizó por conveniencia, para

tener una perspectiva lo más completa posible del tema.

Al ser una investigación de enfoque mixto es preciso distinguir el tipo de datos que se va a recopilar, y a partir de ello la técnica a emplear. En el caso de los datos provenientes de las fuentes teóricas los datos se obtuvieron mediante la revisión de la literatura relacionada con el tema, tomando como primer criterio de selección que se trate de fuentes de los últimos cinco años, publicadas en revistas indexadas en base de datos de prestigio que cuenten con revisión de pares, y de libros que pueden ser anteriores a ese período pero que gocen de reconocimiento entre los estudiosos del tema.

Para recopilar los datos provenientes de fuentes empíricas se aplicó como instrumento de recolección el cuestionario en forma de encuesta con preguntas cerradas, dirigidas a obtener una respuesta afirmativa o negativa en cada una de las preguntas, o que permiten situar las respuestas en una escala para hacer el respectivo análisis, tabulación y representación gráfica. El cuestionario ha sido elaborado por los autores previa revisión de diversos materiales sobre el tema, los objetivos del presente estudio y la información precisa que se desea obtener.

Para la recopilación de los datos provenientes de la encuesta se utilizó la aplicación Google Forms, en la cual se elaboró el cuestionario que fue presentado a las personas que integran la muestra, y una vez completado el mismo se obtuvo la representación gráfica y porcentual de cada una de las respuestas, lo que permitió sistematizar la información y hacer deducciones y generalizaciones que

aportan elementos en favor de la propuesta desarrollada en la investigación.

Los pasos seguidos en la recopilación de datos fueron los siguientes: investigación exploratoria para determinar la viabilidad del tema; búsqueda de investigaciones relevantes sobre el tema en bases de datos de prestigio; selección de las fuentes aplicando los criterios de inclusión y exclusión; lectura crítica y selección de referencias y citas directas para incorporar al marco teórico del informe; elaboración del cuestionario a aplicar; validación del cuestionario; aplicación de la encuesta y tabulación y análisis de datos.

III. Resultados y Discusión

Para el análisis de los datos provenientes de la revisión de la literatura, que son datos cualitativos, se aplicaron como técnicas el análisis de contenido y las tablas analíticas donde se recoge la información relevante de cada fuente y las citas y referencias a incorporar en la fundamentación teórica de la propuesta (Escudero y Cortez, 2017). El análisis de los datos cuantitativos se realizó mediante la aplicación Google Forms, la cual automáticamente va recopilando los datos, calculando los porcentajes y realizando la representación gráfica de los mismos.

En cuanto a las consideraciones éticas, cabe señalar que a cada una de las empresas seleccionadas como muestra para el estudio se les solicitó su consentimiento, se les aportó la información necesaria para que pudieran darlo o negarlo, los objetivos de la investigación y la relevancia de su aporte para el diseño del modelo. De igual manera se procedió con los

encuestados: en el cuestionario se les informó detalladamente su libertad de responder todas o algunas de las preguntas, el anonimato de su participación, y la reserva de sus datos personales o institucionales, que en ningún caso serán revelados a terceras personas o en el informe de investigación.

A continuación, se presentan los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta, con su representación gráfica y porcentual, además de un breve comentario en cada caso.

Los datos de la muestra de empresas seleccionadas en las que se aplicó el cuestionario a sus colaboradores, según consta en la tabla 1, refleja que se dedican a sectores donde por lo general laboran hombres y mujeres, lo que facilitó tener las dos perspectivas respecto a la gestión de los conflictos por violencia de género o trato desigual entre las trabajadoras y los trabajadores. En todos los casos se trata de sectores con una gran dinámica, que exigen la interacción constante entre los colaboradores, ya sea para el trabajo en equipo o para realizar las actividades que corresponde a cada uno en el contexto socio laboral.

Tabla 1

Sector de la economía de los encuestados

Sector de la economía	Frecuencia	Porcentaje
Comercio	5	31,3%
Financiero	4	25%
Salud	3	18,8%
Seguros	4	25%
Total	12	100%

Es frecuente que en el ámbito laboral se presenten conflictos que involucran a trabajadoras y trabajadores, y por ello que califican como conflictos basados en el género; el caso de las personas consultadas sus opiniones se reflejan en la tabla 2. Pueden ser desencuentros normales dentro del ámbito laboral, o hechos de agresiones o violencia verbal, física o acoso basados en el género; entre los encuestados se pudo constatar que la mayoría ha presenciado hechos de violencia de género, lo que supone un alto porcentaje que puede afectar tanto a las mujeres que resultan víctimas, como al ambiente laboral y por ende la productividad de la empresa.

Tabla 2

Testigo de hechos de violencia de género

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	75%
No	4	25%
Total	16	100%

En esta pregunta sobre las políticas para garantizar el derecho a una vida libre de violencia en las empresas privadas, recogidos en la tabla 3, los encuestados respondieron que en su mayoría sí existen en sus respectivas empresas esas políticas, en un porcentaje similar a los que indicaron no saber, en tanto otros indicaron directamente que esas políticas no existen.

En general lo más preocupantes son los casos en que no saben si existen o no, lo que impide saber si se trata de inexistencia de las políticas y falta de difusión, o de desconocimiento por parte de los encuestados.

Más grave resulta la inexistencia de esas

políticas, pues significa que no existen reglas claras sobre la prevención de la violencia de género, ni mecanismos de investigación y sanción de los responsables, lo que implica que las mujeres están en riesgo de quedar desprotegidas frente a hechos de esa naturaleza.

Tabla 3

Políticas para garantizar el derecho a una vida libre de violencia

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	37,7%
No	4	25%
No sabe	6	37,5%
Total	16	100%

Los datos recogidos en la tabla 4 reflejan que en su mayoría las empresas no gestionan adecuadamente los conflictos por temas de violencia de género o discriminación; lo que se corresponde con las preguntas anteriores respecto a la inexistencia de una política de para garantizar a las mujeres trabajadoras el derecho a una vida libre de violencia.

La gestión de conflictos incluye normas claras sobre la identificación del conflicto, los derechos de los involucrados y sus obligaciones, las instancias u órganos que deben intervenir y el mecanismo de solución, y las medidas que deben adoptarse para proteger a las víctimas actuales o potenciales.

Algunos de los encuestados indicaron que en sus empresas sí se gestiona adecuadamente aquellos conflictos, mientras otros

indicaron no saber, lo que se puede atribuir a la falta de difusión de los mecanismos de gestión de conflictos, o a su inexistencia o desconocimiento de los encuestados.

Tabla 4

Gestión de conflictos por temas de violencia de género o discriminación

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	37,5%
No	8	50%
No sabe	2	12,5%
Total	16	100%

En cuanto al interés de la empresa en obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, los datos de la tabla 6 reflejan que en su mayoría los encuestados indicaron que en su empresa sí existe ese interés, frente a un porcentaje menor que indicó que no hay interés, y uno que indicó no saber nada al respecto.

La existencia del interés es consistente con la respuesta a las preguntas anteriores sobre la inexistencia de una política de prevención y de gestión de conflictos por violencia de género o discriminación contra las mujeres, por lo que la posibilidad de obtención de dicho sello, puede ser un incentivo para que las empresas revisen sus políticas y prácticas en torno al derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

Tabla 6.

Interés de la empresa en obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	68,8%
No	4	25%
No sabe	1	6,3%
Total	16	100%

La siguiente pregunta estuvo dirigida a conocer la voluntad de las empresas para aplicar un modelo de simulación para medir la efectividad de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancia hacia la violencia de género, y los datos se reflejan en la tabla 6. En su mayoría los encuestados respondieron de manera afirmativa, reconociendo la importancia del tema y las ventajas que supone en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, frente a posibles actos de discriminación o de violencia de género.

Un porcentaje significativo de los encuestados manifestó no saber si en su empresa existiría la voluntad de aplicar el modelo propuesto, lo que sería consistente con las empresas donde no existe información o los encuestados no saben, sobre las políticas de prevención y gestión de conflictos.

Tabla 7

Disposición de la empresa a aplicar un modelo de simulación para medir la efectividad de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancias hacia la violencia de género

Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	56,3%
No	0	0%
No sabe	7	43,8%
Total	16	100%

Esta última pregunta es de carácter propositivo, y en ella se les solicitó a los encuestados indicar las medidas que consideran se deberían incluir en la gestión de conflictos en su empresa, si es que desearían obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

Como se refleja en la tabla 8, los encuestados formularon diversas propuestas, entre las que cabe señalar la necesidad de realizar procesos de capacitación al personal interno y la creación de un canal de denuncias anónimas, a través del cual las mujeres afectadas por violencia de género o discriminación puedan denunciar a los presuntos agresores sine riesgo para su trabajo, su seguridad o su estabilidad laboral.

Tabla 8

Aspectos que considera que deberían incluirse en la gestión de conflictos en su empresa para obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres

Opinión	Frecuencia	Porcentaje
Acciones afirmativas en favor de las mujeres	1	6,3%
Canal de denuncias anónimas	3	18,8%
Capacitación al personal interno	5	31,3%
Establecer un modelo de gestión de conflictos	3	18,8%
Políticas de igualdad y no discriminación	2	12,5%
Sanción fuerte a los agresores	1	6,3%
Total	16	100%

También es de destacar la propuesta de establecer un modelo de gestión de conflictos, y la creación de políticas de igualdad y no discriminación, en ambos casos para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, la solución de conflictos a través de mecanismos expeditos y efectivos, y fomentar un clima laboral basado en el respeto, la igualdad y la no discriminación por razón de género o cualquier otra categoría sospechosa.

Como pudo apreciarse en el análisis de los datos de la encuesta, las empresas objeto de consideración a través de la opinión de sus colaboradores, presentan dificultades en cuanto a los mecanismos adecuados para la gestión de conflictos, y también en relación con las políticas para la prevención de la violencia de género y la discriminación basada en el género, puesto que no existen

o no cubren todos los aspectos que deberían, por lo que se hace necesario la aplicación de una política que además de resolver aquellas dificultades, les haga aptas para obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

Los requisitos para obtener esa distinción están previstos en el ACUERDO Nro. MMDH-MMDH-2023-0008-A del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, entre ellos se incluyen aspectos relacionados con la prevención de la violencia de género y la disminución en su artículo 6, entre los que cabe resaltar la existencia de un Código de Ética vigente y difundido, que rechace la violencia y discriminación contra las mujeres en cualquiera de sus formas; reglamento interno que incluya sanciones en casos de violencia o discriminación contra las mujeres; políticas de acción afirmativa en favor de las mujeres; y una política de prevención, protección y atención frente a casos de violencia contra la mujer.

Al constatar que la mayoría de las empresas presentan dificultades en esos requisitos, la propuesta es pertinente, ya que les permitiría alcanzar el sello a partir del cumplimiento de esos estándares, y garantizar una mejor protección de las mujeres trabajadoras frente a la discriminación y la violencia de género (Cámara de Industrias y Producción, 2022). De la propuesta formulada puede decirse que es viable, pues en la formulación mínima en que ha sido presentada podría aplicarse en cualquiera de las empresas donde trabajan las personas encuestadas, para solucionar las dificultades detectadas en cuanto a la gestión de conflictos por violencia de género

o discriminación.

Su utilidad radica en que, con base en los pasos indicados en la tabla precedente, sería posible diseñar y aplicar una política de prevención, investigación y sanción que permita obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres. En lo demás la posible implementación la propuesta a partir de las acciones, objetivos y criterios de evaluación establecidos depende de la voluntad de las empresas privadas que estén interesadas en obtener y usar aquella condición que otorga el MMDH, y por intermedio de ello garantizar a las mujeres trabajadoras una vida libre de violencia y un mecanismo efectivo de prevención sanción de la violencia de género o la discriminación por razón de género.

En este apartado se presentó el resultado del estudio, que consiste básicamente una propuesta para medir la efectividad de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancias hacia la violencia en las empresas. Ese modelo se presentó el desarrollo de la propuesta, donde se establece cada uno de los pasos, acciones y objetivos que deben realizar las empresas para obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

El objetivo de determinar las condiciones de aplicación y beneficios de la intervención empresarial para erradicar la violencia contra la mujer y la discriminación por razón de género también fue alcanzado en esta parte de la investigación, pues solo cuando la empresa haya realizado cada uno de los pasos previstos en la propuesta, estará en

condiciones de obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

Esas condiciones se refieren a las políticas de prevención, gestión del conflicto y sanción a quienes incurran en hechos de violencia contra la mujer o discriminación por razón de género, donde la empresa es responsable de adoptar medidas que protejan a las mujeres frente a esos hechos.

Finalmente, cabe señalar que una de las limitaciones de la investigación es que no se utilizó un grupo de control para contrastar la opinión de los colaboradores de las empresas involucradas; ello se debe principalmente a que se trata de un estudio exploratorio del tema donde solo han sido incluidas algunas cuestiones teóricas en relación con la percepción hacia lo interno de las empresas, enfocados en los encargados de crear las condiciones para obtener y usar el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, y no sus beneficiarias que serían las trabajadoras.

IV. Conclusiones

El Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres es un mecanismo establecido por el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos para incentivar a las empresas privadas e instituciones públicas adoptar medidas concretas para prevenir, investigar y gestionar los conflictos por violencia de género o discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. Los requisitos para obtener esa distinción están previstos en el ACUERDO Nro. MMDH-MMDH-2023-

0008-A, donde entre otras cosas se exige que las empresas tengan políticas claras relacionadas con la protección del derecho a una vida libre de violencia, mecanismos de solución de conflictos y acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La discriminación por razón de género y la violencia contra la mujer en el ámbito laboral es recurrente, pero no todas las empresas privadas e instituciones disponen de políticas de prevención, investigación y sanción, por lo que resulta de mucha utilidad determinar la existencia y efectividad de las políticas internas de igualdad de género y cero tolerancias hacia la violencia en las empresas. Para ello se utilizó un cuestionario en forma de encuesta aplicado a colaboradores del departamento de talento humano de varias empresas privadas, donde se pudo conocer que en algunas entidades esas políticas existen y se aplican, mientras en otras no existen o son desconocidas, lo que tiene como consecuencia que no se dé una adecuada protección a los derechos de las mujeres trabajadoras frente a la violencia de género y la discriminación.

Lo mismo puede decirse de los mecanismos de solución de conflictos, los canales de denuncias y las acciones afirmativas, respecto de lo cual los encuestados manifestaron que en su mayoría no existen o no funcionan de manera adecuada, por lo que recomendaron adoptar medidas como establecer un canal de denuncias anónimas para proteger a las y los denunciantes, establecer medidas de acción afirmativa en favor de las mujeres y una política de gestión de conflictos, capacitar a los trabajadores y colaboradores, implementar

políticas de igualdad y no discriminación, y en última instancia aplicar fuertes sanciones a los agresores.

Para llevar a la prácticas las sugerencias derivadas del estudio teórico, el análisis normativo y al opinión de los encuestados, es preciso realizar varias acciones previas, entre las que se incluye hacer un diagnóstico de la situación actual de las empresas en cuanto a la prevención y gestión de conflictos derivados de la violencia o discriminación por razón de género; identificar las debilidades y fortalezas de la empresa donde se vaya a implementar la propuesta; y delimitar cada uno de los pasos que se deben seguir para aplicar y obtener el Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, como consta en la propuesta elaborada al efecto.

VI. Referencias Bibliográficas

- Alemu, N., y Adeagbo. (2023). Alemu, N. E., Adeagbo, M. J., & Eshete, B. M. (2023). The risk of interpersonal violence against women with disabilities in low-and middle-income countries: A systematic literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18, 100554. *Journal of Africa Nursing Sciences*(18).
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Asamblea General de las Naciones

- Unidas.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres*. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Baena Paz, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial patria. Retrieved 1 de marzo de 2024, from http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Brendel, C. (2022). *PreviKit. Caja de herramientas empresariales*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
- Cámara de Industrias y Producción. (2022). *26 empresas recibieron, por primera vez, el Sello Empresa Segura libre de violencia y discriminación contra las mujeres*. Cámara de Industrias y Producción. <https://doi.org/https://www.cip.org.ec/2022/11/25/26-empresas-recibieron-por-primera-vez-el-sello-empresa-segura-libre-de-violencia-y-discriminacion-contra-las-mujeres/>
- Díaz, R. (2011). *El coste de la violencia de género: Una aproximación al coste económico de la violencia contra las mujeres en España*. Delegación del Gobierno contra la Violencia. https://doi.org/https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fviolenciagenero.igualdad.gob.es%2Fwp-content%2Fuploads%2FRE_Impacto_costes_VG_VS.pdf&psig=A0vVaw3L-HSOOW8391G_J7u5kDzr7&ust=1726753576549000&source=images&cd=v=0CAQQn5wMahc-KEwiYt5O-0MyIAx
- Escudero, C., y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Redes.
- Fabián, E., Vilcas, L., y Alberto, Y. (2020). Factores de riesgo que influyen en la violencia contra la mujer de parte del cónyuge en la sierra central del Perú. *Revista Espacios*, 41(22), 251-267. <https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p17.pdf>
- Férez-Vergara, J. (2023). La violencia de género en Ecuador: evaluando críticamente la respuesta legal. *Fides Et Ratio*, 26, 107-128. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9146448>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. Retrieved 13 de enero de 2024, from <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Violencia contra la mujer: un problema de salud mundial de proporciones epidémicas*. Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud.
(2021). *Violencia contra la mujer*.
Organización Mundial de la Salud.
<https://doi.org/https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Pérez-Martínez, A., y Rodríguez-Fernández, A. (2024). La violencia contra la mujer, una revisión sistematizada. *Universitas*, XX(40), 135-153.

Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 95-145.

Vara-Horna, A. (2018). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Deutsche Gesellschaft für Int.

Recibido: 9 de septiembre, 2024
Revisado: 30 de septiembre, 2024
Aceptado: 29 de octubre, 2024