

# Acciones y Buenas Prácticas de las Empresas para enfrentar y Prevenir la Violencia y el acoso en el Trabajo

## Compromisos de las Empresas a prevenir la Violencia y el acoso Laboral



Si bien la normativa incentiva la incorporación de estas acciones al espacio laboral, para aquellas empresas que cuentan con cincuenta o más trabajadores las medidas de igualdad previamente mencionadas deberán estructurarse en un plan de igual de manera obligatoria.

Esta planificación, además, según lo indicado en el artículo

18 del reglamento debe ser elaborado a partir de un diagnóstico participativo de las condiciones reales de violencia y acoso laboral en el entorno laboral.

Las herramientas diseñadas y aplicadas en la generación de este diagnóstico deberán transversalizar de manera ineludible los enfoques de género y de multiculturalidad. La inscripción de este plan ante el Ministerio de Trabajo es de carácter obligatorio. En condición de esta obligatoriedad, el Ministerio de Trabajo creará un mecanismo de destacar a las empresas que realicen acciones innovadoras y eficaces en materia de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores.

El reglamento, implica además algunas reformas al código de trabajo que deben ser contempladas en la generación de los planes de igualdad:

En relación a la aplicación de artículo 42.1 el reglamento indica que, está completamente prohibido realizar preguntas de carácter discriminatorio durante el proceso de selección, esto, abarca también la solicitud de documentos distintivos que refieren a competencias y/o capacidades definidas en la vacante postulada.

En relación al artículo 79, el reglamento indica que un trabajo se considerará de igual valor a otro, cuando la naturaleza de las funciones y/o tareas abarcadas, las condiciones profesionales y requerimientos de formación y, las condiciones laborales en la operatividad del cargo sean equivalentes. En tanto, en la medida en que estas condiciones se cumplan no es permisible otorgar un valor diferenciado y de determinar esta modalidad por motivos discriminatorios que aluden a la nacionalidad, la edad, sexo, el género, étnica, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

En relación al artículo 24, el reglamento indica que es la madre quien decide, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en la que será gozada la licencia con remuneración efectiva de doce (12) semanas, por motivo del nacimiento de una hija o un hijo, pudiendo determinar que estas de uso exclusivo o de uso compartido. Siendo posible compartir hasta en un 75% de la licencia con el padre. Adicionalmente, enfatiza que, aquellas entidades que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos e hijas de las personas trabajadoras.

En relación al artículo 25 el reglamento indica que durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la madre.

En relación al artículo 27, el reglamento indica que, a los porcentajes mínimos de cumplimiento para la inclusión de pasantes, cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas, deberá garantizar la inclusión de personas de género femenino en un 0.5 adicional que constará en la sumatoria de personal.

En relación al artículo 28, el reglamento indica que, todas las especies de compañía, al momento de la conformación de sus directorios, cuando estos se encuentren compuestos por entre 3 o más integrantes, deberán observar que por cada 3 integrantes uno deberá ser de género femenino.

## Desarrollo de las Políticas de las empresas sobre la Violencia y el acoso en el trabajo

Para desarrollar un plan de acción efectivo que permita aplicar las disposiciones del reglamento violeta se propone una estructura que permita diagnosticar el estado de situación de los a) sistemas y políticas institucionales, b) las capacidades de planificación, monitoreo y evaluación y c) la capacidad y experiencia en materia de género. Estos lineamientos de evaluación y de planificación se fundamentan en los principios del género transformador y parten de la caja de herramientas desarrollada por la International Planned Parenthood. Con el propósito de enfatizar el carácter de género transformador de esta herramienta se considera necesario realizar una contextualización de su principal característica el reconocimiento de la interseccionalidad identitaria.

### ¿Qué es la interseccionalidad?

Las personas nos encontramos definidas por situaciones, experiencias y condiciones únicas que configuran nuestra realidad, las ventajas y dificultades que hemos atravesado. Estas situaciones, experiencias y condiciones determinan cuáles son nuestras vulnerabilidades y fortalezas en los sistemas sociales en los cuales nos hemos desarrollado: nuestra familia, nuestra escuela, nuestra universidad, nuestra comunidad, nuestras instituciones públicas y nuestros lugares de trabajo. En resumen, es imposible asumir que todas las personas hemos vivido las mismas experiencias, experimentamos las mismas situaciones y tenemos las mismas condiciones, no hay dos realidades iguales. Sin embargo, en aquello que si coincidimos de manera irrefutable es en nuestra condición

humana y en ese sentido, tenemos los mismos derechos humanos, que son inherentes e inalienables. ¿De qué manera entonces pueden ser nuestros derechos respetados y cumplidos, si nuestras condiciones, situaciones y experiencias no son las mismas, y en gran medida parecen depender de factores que no podemos controlar?

Para dar solución a esta pregunta se ha planteado el enfoque de categorías de la identidad, estas categorías nos van a permitir entender que situaciones de vulnerabilidad y que fortalezas tenemos y cómo podemos ser más críticos con el contexto social en el que se han generado y a la vez plantear acciones que nos permitan gozar de manera equitativa nuestros derechos humanos.

### Estas categorías son:



**El género:** aun en la actualidad el género sigue siendo una de las principales causas de exclusión en el mundo debido a la desigualdad de género que normaliza prácticas culturales nocivas que normalizan la violencia contra las mujeres. Es así como en el mundo más de la mitad de la población total de mujeres no puede tomar decisiones autónomas sobre su propia vida y sexualidad, viéndose afectadas desproporcionalmente en

su desarrollo. Esta restricción sobre la toma de sus propias decisiones propicia condiciones de violencia física, psicológica, sexual, gineco-obstréctica y patrimonial. En Ecuador este es un problema muy grave que afecta a cerca del 65% de las mujeres.



**Pertenencia a la población LGBTQ+:** la identidad sexogenérica hace referencia a aquellas características que determinan como nos identificamos, comportamos y establecemos relaciones románticas-afectivas con otras personas. Si bien es muy común ver a personas que se identifican con el género que se les asignó a nacer (hombre o mujer) hay algunas personas que no se sienten de esta manera. A estas personas se

les denomina personas transgénero. Así mismo, también es muy común encontrar personas heterosexuales en nuestro día a día, es decir personas a las que les atrae el sexo opuesto. Sin embargo, las personas que sienten atraídas por su mismo sexo, o que no se sienten atraídas hacia ningún sexo, también existen. De hecho estudios muy recientes realizados por la consultora Ipsos en 2023 indican que aproximadamente hay 560 millones de personas en el mundo que pertenecen a la población LGBTQ+. Como producto de algunos patrones culturales excluyentes esta población se ha visto afectada por acciones

violentas y/o de discriminación, los riesgos de que vean sus derechos humanos vulnerados son más elevados.



**Procedencia étnica:** La procedencia étnica refiere a nuestros orígenes, los mismos que van a determinar nuestras características físicas y nuestro color de piel. Producto de algunas prácticas nocivas de dominación y colonialismo, el racismo es una práctica normalizada y nociva que afecta al menos a un 20% de la población mundial. En Ecuador

esta discriminación sistémica se hace visible en las cifras de exclusión social y económica que experimentan las poblaciones indígenas y afrodescendientes. Un estudio publicado por la PUCE en 2021 indica, que específicamente el 75,4% de la población indígena sufre pobreza multidimensional, mientras que de la población total de personas afrodescendientes cerca del 40% vive en situación de pobreza.



**Salud y bienestar:** Esta categoría refiere a como nuestro entorno y biología han configurado en nosotros determinadas condiciones de salud mental, discapacidad y apariencia física. Las condiciones de salud mental por ejemplo, pueden determinar con que habilidades resolutivas enfrentamos las situaciones adversas que se nos presentan.

Si nuestra salud mental se encuentra deteriorada puede ser complicado hacernos cargo de nuestra integridad física, cuidar de otros e integramos social y económicamente en nuestro entorno. De igual manera, la condición de discapacidad puede limitar la presencia de uno o más sentidos o representar importantes restricciones de carácter físico que nos harán más susceptibles a ser violentados, excluidos y discriminados.

**Condiciones de crianza y de desarrollo:** Esta categoría refiere a la clase social y económica que tuvimos durante nuestra infancia ya la estabilidad de nuestro hogar. En esta categoría se identifican como aspectos de vital importancia el haber tenido figuras de cuidado presentes, la ausencia de prácticas violentas como agresiones físicas y psicológicas entre



los miembros de la familia.



enfrentaremos frente a la escasez de recursos económicos.

**Contexto cultural:** Nuestro contexto cultura refiere a nuestras creencias espirituales, a nuestra condición de movilidad humana y de documentación, al acceso a vivienda digna y a nuestra habilidad para comunicarnos en idiomas conocidos y/o desconocidos. Adicionalmente, en esta categoría se considera como un factor clave el nivel de ingresos económicos que tenemos y que determinan no solo el acceso a servicios de calidad que determinan nuestra vida, si no también los niveles de ansiedad y estrés que



se determinará en este caso por si estas actividades recaen enteramente sobre nosotros, de si tenemos la posibilidad de compartir estas actividades con otras personas o si delegamos.

**Acceso a los cuidados:** Esta categoría se refiere a las responsabilidades en materia de cuidados que asumimos para cuidar a nuestros hijos/hijas, a personas dependientes en vulnerabilidad como personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas y al cuidado de nuestros hogares mediante tareas doméstica de limpieza y alimentación. Nuestro nivel de vulnerabilidad



Esto es importante ya que, el prestigio de estas instituciones nos permite establecer redes de contactos que pueden brindarnos mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral.

**Acceso a la educación y profesionalización:** Esta categoría se consideran los niveles de acceso a la educación formal, si hemos terminado la primera, la secundaria, los estudios universitarios o si contamos con estudios de posgrado. Así mismo, en esta categoría evaluamos si hemos realizado nuestro desempeño profesional en instituciones prestigiosas o desconocidas.

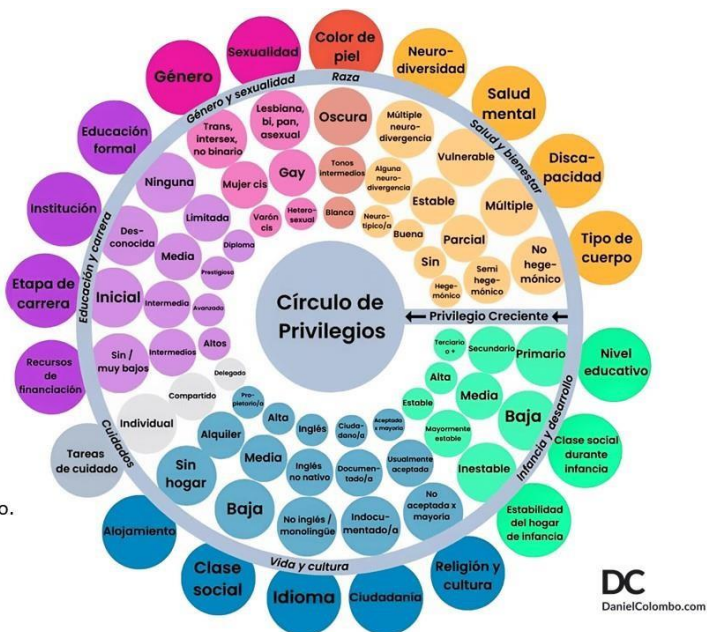
# PONGO A PRUEBA MI CONOCIMIENTO

A continuación, realice este ejercicio siguiendo la plantilla y reflexione sobre su identidad, vulnerabilidades y fortalezas:

## EJERCICIO para darnos cuenta de la DIVERSIDAD que nos rodea

Inspirado en la teoría de la interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw (1989)

- 1 Revisa el gráfico y cada ámbito.
- 2 Identifica en los círculos tu historia personal de cada aspecto.
- 3 Escribe tus aprendizajes a partir de esta toma de consciencia.



DC  
DanielColombo.com

Género			
Hombre que se identifica como hombre	Mujer que se identifica como mujer	Persona transgénero	
Procedencia étnica			
Color de piel blanca	Color de piel de tonos intermedios	Color de piel oscura	
Salud mental			
Buena	Estable	Vulnerable	
Discapacidad			
Sin discapacidad	Discapacidad parcial	Discapacidad múltiple	
Nivel educativo			
Primaria	Secundaria	Universitario	Posgrado

Estabilidad del hogar en la infancia			
Inestable	Mayormente estable	Estable	
Ciudadanía			
Indocumentado	Documentado	Ciudadano	
Idioma			
Habla solo su lengua materna	Inglés no nativo		Inglés como lengua materna
Alojamiento			
Propietario	Alquiler	Sin hogar	
Ingresos económicos			
Altos	Medios	Bajos	
Cuidados			
Delega las actividades de cuidado	Comparte actividades de cuidado	Asume de manera individual las actividades de cuidado	
Etapa de carrera			
Avanzada	Intermedia	Inicial	No tiene carrera
Institución en la que nos desempeñamos profesionalmente			
Prestigiosa	Medianamente reconocida	Desconocida	

## Implementación de Políticas para prevenir el acoso Laboral

### Fase de diagnóstico

Una vez reconocido el enfoque de interseccionalidad realizaremos un diagnóstico situacional para la elaboración de un plan de igualdad que abarque los siguientes aspectos:

- ¿Cómo contribuyen los entornos sociales y familiares de las personas trabajadoras en su compromiso con la igualdad de género?
- ¿Cómo son las leyes en el país, contribuyen a la equidad de género o hay barreras que aun necesitan superarse?
- ¿Cómo es la situación de equidad de género en su organización?

Estos tres aspectos se evaluarán a través de las siguientes preguntas orientadoras:

A) Entornos sociales y familiares	B) Leyes del país	C) Equidad de género en su organización
<p>¿Hay alguna agencia o institución gubernamental responsable de proteger y defender a las personas vulnerables que están implicadas en la discusión mencionada anteriormente?</p> <p>¿Cómo podrían las redes sociales inmediatas (p. ej., la familia, pares, colegas) apoyar o impedir que las mujeres y otros géneros minoritarios tengan acceso a servicios de protección y respuesta frente a la violencia basada en el género?</p> <p>¿Conoce a organizaciones o redes que trabajen la protección y respuesta frente a la violencia basada en el género en su comunidad?</p>	<p>¿Cómo tratan las leyes, políticas y regulaciones a los hombres, mujeres y personas transgénero de manera diferente, afectando sus vidas y sus posibilidades de desarrollo?</p>	<p>¿Qué miembros del personal de su organización (si hubiese alguien) han recibido capacitación sobre igualdad de género?</p> <p>¿O formación en derechos humanos?</p> <p>¿Formación en violencia de género?</p> <p>¿Capacitación en diversidad sexual y de género?</p>

Se recomienda que esta evaluación se realice en tres grupos separados y se propone una sesión de descarga de la información con las conclusiones obtenidas de las conversaciones en los grupos A, B y C. Es importante además que en cada grupo se involucre personal de todas las áreas de la entidad empresarial, la representación debe ser de una persona como mínimo. Si bien este diagnóstico situacional está pensado para realizarse en una jornada completa, el equipo de trabajo puede implementarlo a discreción hasta en un plazo de máximos de dos semanas si así lo considera y si mejor se adapta a las necesidades organizacionales y de personal. Así mismo, es una recomendación tácita, que la sistematización de esta información se realice de manera anónima, de forma tal que se reduzcan los riesgos de sesgos intencionados.

### Gestión, Evolución y Mitigación de los Riesgos contra la Violencia Laboral

Para la identificación de políticas en la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso y la violencia laboral se implementará un cuestionario de carácter cualitativo que se evaluará de la siguiente manera:

- 1= totalmente en desacuerdo (también “no”);
- 2= en desacuerdo;
- 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo (o desconocido);
- 4= de acuerdo;
- 5 = totalmente de acuerdo (“sí”).

En la casilla “Acciones para el mejoramiento”, anote cualquier acción a corto plazo que pueda tomar para mejorar su puntaje.

	Puntaje
<b>POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>	
4.1.1. La organización cuenta con una política de igualdad de género por escrito y un plan de aplicación de la política.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.2. Todo el personal conoce la política de igualdad de género y sabe dónde puede acceder a ella.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.3. Los recursos humanos y/o el alto personal directivo identifican la forma en que las normas relacionadas con el género y las cuestiones de salud (p. ej., las responsabilidades en el cuidado de la infancia, los síntomas de la menopausia) pueden afectar a la capacidad de las personas para trabajar y prestarles apoyo de manera consecuente.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
<b>MECANISMOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO</b>	
4.1.4. Existe un equilibrio de género entre las personas que ocupan altos puestos directivos.	
Justificación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.5. Existen sistemas transparentes para garantizar la igualdad de remuneración para todas las personas, independientemente de género, por el mismo trabajo.	

Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.6. El personal que hace el mismo trabajo recibe el mismo dinero, sin importar el género. (P. ej., si existen, se aplican sistemas para garantizar la igualdad de remuneración).	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.7. Existen protocolos formales y mecanismos de presentación de informes que permiten al personal y al voluntariado a presentar quejas o apelaciones para obtener reparación en base a discriminación de género.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.8. Existen lineamientos y asignaciones presupuestarias que garantizan que todo el personal nuevo y el voluntariado reciba capacitación sobre igualdad de género en el plazo de un año a partir de su inicio.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.1.9. Existen lineamientos y asignaciones presupuestarias que aseguran que el personal y el voluntariado reciban capacitación de actualización sobre igualdad de género al menos cada tres años.	
Justificación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
	Su puntaje
	De un máximo de
	45

	Puntaje
PLANIFICACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	

4.2.1. La organización cuenta con una línea presupuestaria central dedicada a las actividades relacionadas con la igualdad de género en cada departamento.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.2.2. La estrategia o plan general de la organización tiene un objetivo declarado e independiente para promover la igualdad de género (esto puede estar redactado de manera diferente, por ejemplo, “empoderar a mujeres y a niñas”).	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.2.3. La administración tiene el mandato de aplicar las políticas y estrategias existentes para promover la igualdad de género.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.2.4. La juventud, en su diversidad, participa e informa la planificación organizacional, el monitoreo y la evaluación de la integración de género a todos los niveles	
Justificación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
MONITOREO Y EVALUACIÓN	
4.2.5. La administración y/o quienes prestan servicios analizan datos desglosados por sexo, género, edad y discapacidad al menos una vez al año.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.2.6 La administración y/o quienes prestan servicios pueden proporcionar pruebas del uso de sus análisis de datos desglosados por sexo, género y edad para mejorar los procesos, servicios y programas de la organización cada año.	

Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.2.7 La organización evalúa cada año en qué medida los sistemas, servicios y programas de la organización son transformadores de género a través de una autoevaluación exhaustiva -como ésta- o de una auditoría encomendada de forma independiente.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
	Su puntaje
	De un máximo de
	35

	Puntaje
<b>CAPACIDAD DE GÉNERO</b>	
4.3.1. En la organización existe una Unidad de Género (o de Igualdad de Género) con recursos que se financia con fondos de apoyo general, no con fondos de proyectos.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.3.2. Hay personas defensoras en materia de igualdad de género dentro de la organización.	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	
4.3.3 Todo el personal ha asistido a cursos de formación sobre igualdad de género en los últimos tres años o tiene al menos un año de experiencia laboral específica en materia de igualdad de género (en los últimos tres años).	
Análisis de puntuación	
Justificación:	
Acciones para la mejora:	

4.3.4. Una persona se encarga de difundir información actualizada a todo el personal, por lo menos una vez al año, sobre la evolución del entorno jurídico y normativo en relación con la igualdad de género, inclusive las políticas pertinentes de la organización.

**Justificación**

Justificación:

Acciones para la mejora:

Su puntaje

De un máximo de

20

Una vez implementados los cuestionarios se consideran los siguientes criterios para la construcción del plan de igualdad que contempla como pilar fundamental las políticas para la promoción de la equidad de género y la prevención de la violencia y del acoso laboral:

Justificación: refiere a motivos que determinan que la organización se encuentre cerca o alejada de la construcción de un plan de igualdad para la prevención de la violencia y del acoso laboral y promotor de la equidad de género.

Acciones para la mejora: refiere a las acciones que se han identificado para reducir las barreras en la construcción de un plan de igualdad y sienta las bases para la elaboración del mismo. De tal manera que, estas acciones identificadas se integren en una planificación proyectiva, a continuación, se detalla un ejemplo:

**PLANIFICACIÓN**

Acciones a emprender	Prioridad según puntuación en cuestionario	Área a cargo	Fecha límite	Fecha de monitoreo
Una persona se encarga de difundir información actualizada a todo el personal, por lo menos una vez al año, sobre la evolución del entorno jurídico y normativo en relación con la igualdad de género, inclusive las políticas pertinentes de la organización.	1	Departamento legal	30 de octubre del 2024	19 de septiembre del 2024

Esta es una evaluación extensa, su temporalidad de implementación se encuentra adaptada para ser implementada en un máximo de seis meses, aunque la temporalidad recomendada es de tres meses. Es imperativo que en este ejercicio participen todas las áreas de la organización:

- a) Personal gerencial
- b) Personal de planta
- c) Proveedores de servicios recurrentes
- d) Personas pasantes
- e) Personal de mantenimiento

Se debe contar con al menos 1 persona representante por cada departamento y la información sistematizada debe garantizar condiciones de anonimato para evitar sesgos intencionados.

Este es un sistema de evaluación y de planificación continuo, esto significa que esta autoevaluación puede implementarse con una frecuencia aproximada de 1 o 2 veces al año para monitorear los avances de la organización en la operativización de un plan de igualdad para la prevención de la violencia y del acoso laboral efectivo.