



La cara oculta del machismo

REPERCUSIONES EN LA SALUD DE LAS MUJERES
ECUATORIANAS COMO CONSECUENCIA DE LA
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
EN EL ESPACIO LABORAL

NORMA VELASCO HARO

La cara oculta del machismo

REPERCUSIONES EN LA SALUD
DE LAS MUJERES ECUATORIANAS
COMO CONSECUENCIA DE LA
VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN
EN EL ESPACIO LABORAL

NORMA VELÁSICO HARO

LA CARA OCULTA DEL MACHISMO

REPERCUSIONES EN LA SALUD DE LAS MUJERES ECUATORIANAS COMO CONSECUENCIA DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL

Autora:

Norma Velasco Haro

Edición:

Juan Cuvi

Imprenta:

Arcoiris Producción Gráfica

Quito, 2016

Primera impresión: 1000 ejemplares

Se autoriza la reproducción y difusión de este material siempre que se citen las fuentes.

Plataforma por el Derecho a la Salud

Toledo N24-660 y Coruña, Teléfonos: 22 22 880 / 29 00 318 (Quito)

Tarqui 13-56 y Pío Bravo, Teléfonos: 28 33 031 / 28 45 845 (Cuenca)

Web: saludyderechos.fundaciondonum.org

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1. DEFINICIONES CLAVE PARA EL ÁMBITO LABORAL | 6 |
| Sobre la violencia | 6 |
| Sobre el acoso | 7 |
| Sobre la discriminación | 8 |
| Sobre el género | 8 |
| Sobre el trabajo | 9 |
| Sobre la salud | 9 |
| 2. PERFIL DE LA MUJER TRABAJADORA ECUATORIANA | 10 |
| 3. INSTITUCIONALIDAD Y CUERPOS LEGALES RELACIONADOS | 16 |
| Internacionales | 16 |
| Nacionales | 17 |
| 4. TESTIMONIOS | 19 |
| En el sector público. Jessica: “Doble discriminación: por ser mujer y por no tener nombramiento” | 19 |
| En la industria textil. Tanya: “Aprabar la certificación de calidad es reprobar la calidad humana”. | 20 |
| En el comercio informal. Gloria: Empleo pleno, pero sin beneficios laborales. | 21 |
| En las ONG. Maritza: “En casa de herrero, cuchillo de palo” | 22 |
| En el sistema financiero. Vanessa: Ingeniera comercial o reina de belleza..... | 23 |
| En las bananeras. Rita: “Derechos laborales no conocemos nunca”. | 23 |
| En los medios de comunicación. Gladis: “El coqueteo es una herramienta del periodismo” | 24 |
| En el deporte como profesión. Paulina: “Que una mujer haga lo que esos semidioses hacen disminuye el valor de la profesión en sí” | 25 |
| En los servicios de salud. María Dolores | 27 |

| | |
|---|----|
| 5. LOS PUNTOS DE VISTA DIVERSOS..... | 28 |
| Desde el Estado..... | 28 |
| Desde la academia | 32 |
| Desde los sindicatos | 33 |
| Desde las organizaciones de base..... | 35 |
| Desde la investigación científica..... | 36 |
| Desde la salud ocupacional | 37 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 38 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 42 |

INTRODUCCIÓN

Violencia, discriminación, espacio laboral y salud son cuatro áreas de la realidad de ser mujer que actualmente están separados en su análisis. La respuesta que el Estado y la sociedad ecuatoriana proponen está fragmentada. La problemática que enfrenta la mujer trabajadora ecuatoriana como ser socioeconómico y político contiene, como principal factor de vulneración, la parcelación de su integralidad de ser mujer y el vacío legal e institucional que la protege.

El ámbito laboral es otro espacio de ejercicio del poder donde las relaciones sociales están atravesadas por relaciones de género –como también de clase, etnia, generacionales, etc.–, que implican prácticas sociales discriminatorias, que tienen que ver tanto con la organización del trabajo en sí como con el sistema patriarcal y los patrones culturales machistas; por lo tanto, es parte de la violencia estructural y sistémica (refleja la diferencia con el ser hegemónico: hombre, blanco, rico, heterosexual).

La vulneración de los derechos de las mujeres en su trabajo, así como la indefensión de la mujer trabajadora, afectan su salud mental, física y emocional y obstaculiza su proyecto de vida.

En el Ecuador, el enfoque de género es considerado una política de Estado. Su transversalización está presente en la planificación nacional e incluye asignación presupuestaria. La erradicación de la violencia contra la mujer es una estrategia nacional, y la no discriminación hacia las mujeres son mandatos constitucionales. Sin embargo, el ámbito laboral guarda su distancia en cuanto a la implementación de estos postulados.

El Ministerio del Trabajo, máximo rector del ámbito laboral del país, no tiene institucionalizada un área específica que proteja a la mujer trabajadora. Sus cuerpos legales no priorizan el enfoque de género. Las principales leyes y reglamentaciones limitan la tipificación al rol reproductor de la mujer y a la

protección de la mujer como madre y cuidadora de los otros.

Las políticas estatales de género no lo incluyen como un componente central. Así, por ejemplo, la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, que reivindica a las y los sujetos de derechos, propone intervenciones públicas para la superación de las brechas de desigualdad, pero no incluye al Ministerio del Trabajo en su noveno eje (Producción y empleo) como implementador directo de los lineamientos planteados.

Por otro lado, si bien organismos como el Consejo de la Judicatura, la Defensoría del Pueblo, la Defensoría Pública y la Fiscalía han fortalecido las instancias y recursos para responder eficazmente a la problemática de la violencia intrafamiliar contra la mujer, pierden competencias cuando la violencia y discriminación se producen en el plano laboral. Así mismo, el Ministerio de Salud Pública no mantiene políticas, programas o proyectos para la mujer trabajadora, limitándose su tratamiento a la salud ocupacional. Esta también es competencia del Ministerio del Trabajo, con una alta responsabilidad del empleador.

El empleador, por su parte, resuelve los mandatos del Ministerio del Trabajo de forma puntual y fragmentada. Si bien es el responsable del ambiente laboral, la salud ocupacional y los riesgos del trabajo, estos procesos no tienen enfoque de género ni se construyen incluyendo las necesidades de las mujeres.

Varios de los otros actores relacionados, como gremios profesionales y sindicatos, son también estructuras con patrones culturales machistas. La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones gremiales es escasa y presenta profundas dificultades. Están alejados de las necesidades de las mujeres trabajadoras y son ámbitos que muchas veces discriminan a la mujer y violentan a sus propias agremiadas.



1. DEFINICIONES CLAVE PARA EL ÁMBITO LABORAL

● Sobre la violencia

Según Organización Mundial de la Salud, **la violencia** se define como “el uso deliberado de la fuerza física o el *poder*, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

La **violencia contra las mujeres** es producto de un sistema de relaciones desiguales de poder, que privilegia la superioridad de los hombres. Según la Asamblea General de la ONU (1993) “la violencia contra la mujer constituye una manifestación *de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer*, que han conducido a la *dominación de la mujer y a la discriminación en su contra* por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer; la violencia contra la mujer es uno de los

mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”. Es una realidad que afecta a millones de mujeres en todo el mundo y que la sufre la mujer por ser mujer. Generalmente es practicada por hombres cercanos como parejas, parientes o compañeros y jefes de trabajo.

La **violencia de género** contra las mujeres “es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública, como en la vida privada”.¹

¹ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993; Organización de las Naciones Unidas.

Existen **varios tipos de violencia**. En el Ecuador se definen los siguientes:

- física: entendida como un acto de fuerza que causa sufrimiento físico en la mujer;
- psicológica: son las acciones, omisiones o palabras que afectan la estabilidad emocional de la mujer;
- patrimonial: acto que se ejerce contra el ingreso económico y pertenencias de la mujer;
- sexual: acto que se ejerce directamente sobre el cuerpo y la sexualidad de la mujer².

La **violencia laboral** no tiene una definición propia o asumida desde la oficialidad. En este documento la entenderemos como “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. Incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”³. La violencia laboral se caracteriza por ser una “forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro; puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica y afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan; configura una violación a los derechos humanos y laborales”⁴.

● Sobre el acoso

El acoso implica todo comportamiento no deseado por la persona acosada. Puede darse en lugares cotidianos como el trabajo, la escuela o el barrio, donde se aprovecha de una situación de superioridad. Crea un entorno hostil, intimidatorio y humillante.

El acoso laboral consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.

2 Tomado del material impreso de la campaña informativa *Violencia contra la mujer* del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2013.

3 OAVL, Oficina de Asesoría sobre la Violencia Laboral, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de la Nación Argentina. Consultado en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/> 10 de agosto 2016.

4 Idem.

El acoso sexual es una expresión más del poder que ejercen los hombres sobre las mujeres. Se refiere al avance sexual no bienvenido, generalmente repetido y no-recíproco; atención sexual no solicitada; demanda de acceso a favores sexuales; insinuaciones sexuales o cualquier otra conducta, física o verbal, de naturaleza sexual, como el despliegue de material pornográfico no consentido⁵.

Se entiende por **acoso moral**⁶ en el trabajo cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y textos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un trabajador o trabajadora. Algunos ejemplos: gritar o insultar, designar objetivos con plazos imposibles de ser cumplidos, asignar mucho trabajo en comparación con los demás trabajadores; amenazas reiteradas de despido, trato irrespetuoso, diferente y excluyente; modificar varias veces las atribuciones, ridiculizar a la víctima, estigmatizarla e invisibilizarla; no pasarle información crucial e inducir a la víctima al error y después acusarla de negligente o incompetente; difamar a la víctima con la finalidad de acabar con su reputación e imagen personal; ignorarle los éxitos y conquistas profesionales; criticar continuamente su trabajo, sus propuestas; castigar o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones; desvalorizar el trabajo, ideas o resultados obtenidos en comparación con los demás trabajadores; incentivar a los demás trabajadores a participar de cualquiera de las acciones anteriores mediante persuasión, coacción o abuso de autoridad.

Esas conductas, realizadas de manera reiterada, constituyen acoso moral y generan en la víctima una pérdida gradual de autoconfianza y autoestima, causando estrés y abriendo la posibilidad a otras enfermedades físicas y psicológicas. Afectan sobremanera la calidad de su trabajo y la calidad de su vida en general, repercutiendo en sus relaciones sociales y familiares⁷.

5 Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011) *¿Sabías qué?... Un glosario feminista*, Ediciones Manthra, Quito.

6 Internacional de Servicios Públicos-ISP (2016), *Violencia contra la mujer en el lugar de trabajo. Denúnciela, combátala, deténgala*, s/e, Sao Paulo.

7 Idem.

● Sobre la discriminación

La discriminación distingue las cosas entre sí, denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier condición biológica, relacional o cultural que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales; trata con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales.

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del trabajo

Discriminación contra la mujer. Según el artículo 1 de la CEDAW, denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de la mujer independientemente de su estado civil, que atente contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra.

Discriminación de género. Acto a través del cual se establece una distinción o segregación que atenta contra las mujeres. Se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos por motivos de género. Puede expresarse en normas, decisiones y prácticas que tratan de un modo desigual los intereses y derechos de mujeres y hombres. “La discriminación puede producirse en cada etapa del empleo, desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración, y abarca la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación de trabajo. Los hombres y las mujeres tienen una tendencia a trabajar en sectores diferentes de la economía y ocupan distintos puestos dentro del mismo grupo profesional. Existe una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial o mediante contratos de corta duración. Debe también afrontar un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera”⁸.

8 OIT (2003) http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang-es/index.htm

● Sobre el género⁹

Género es un término con varios significados. En este documento se lo define como una categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural. Se lo usa para referirse a los atributos y roles asignados a las personas de acuerdo con su sexo y para designar las desigualdades entre hombres y mujeres. Antropológicamente alude al orden simbólico con el que cada cultura construye la diferencia sexual. Es una construcción social modificable.

Análisis por género es el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder para tomar decisiones.

Brechas de género. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y el desigual acceso al poder, los recursos y servicios, como el acceso a trabajo remunerado.

Enfoque de género es el proceso de valorar las implicancias que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Acciones afirmativas o acciones positivas. Medidas positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de grupos sociales, históricamente excluidos. En el caso de las mujeres, estas medidas, diseñadas y reconocidas internacionalmente, pretenden salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad con respecto a los hombres.

9 Tomado en su gran mayoría de la documentación de la Defensoría del Pueblo del Ecuador. Consultado el 17 de agosto de 2016: <http://repositorio.dpe.gob.ec/>

La **igualdad y no discriminación** van juntas. El concepto de igualdad “implica no solo que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas (...); sino que, además, esta igualdad debe ser real y efectiva”. Es un principio transversal en el derecho internacional, que se aplica a toda persona en relación con sus derechos humanos y libertades. Las **desigualdades**, en cambio, no tienen nada que ver con las identidades de las personas sino únicamente con sus discriminaciones y/o con su disparidad de condiciones sociales¹⁰.

● Sobre el trabajo remunerado

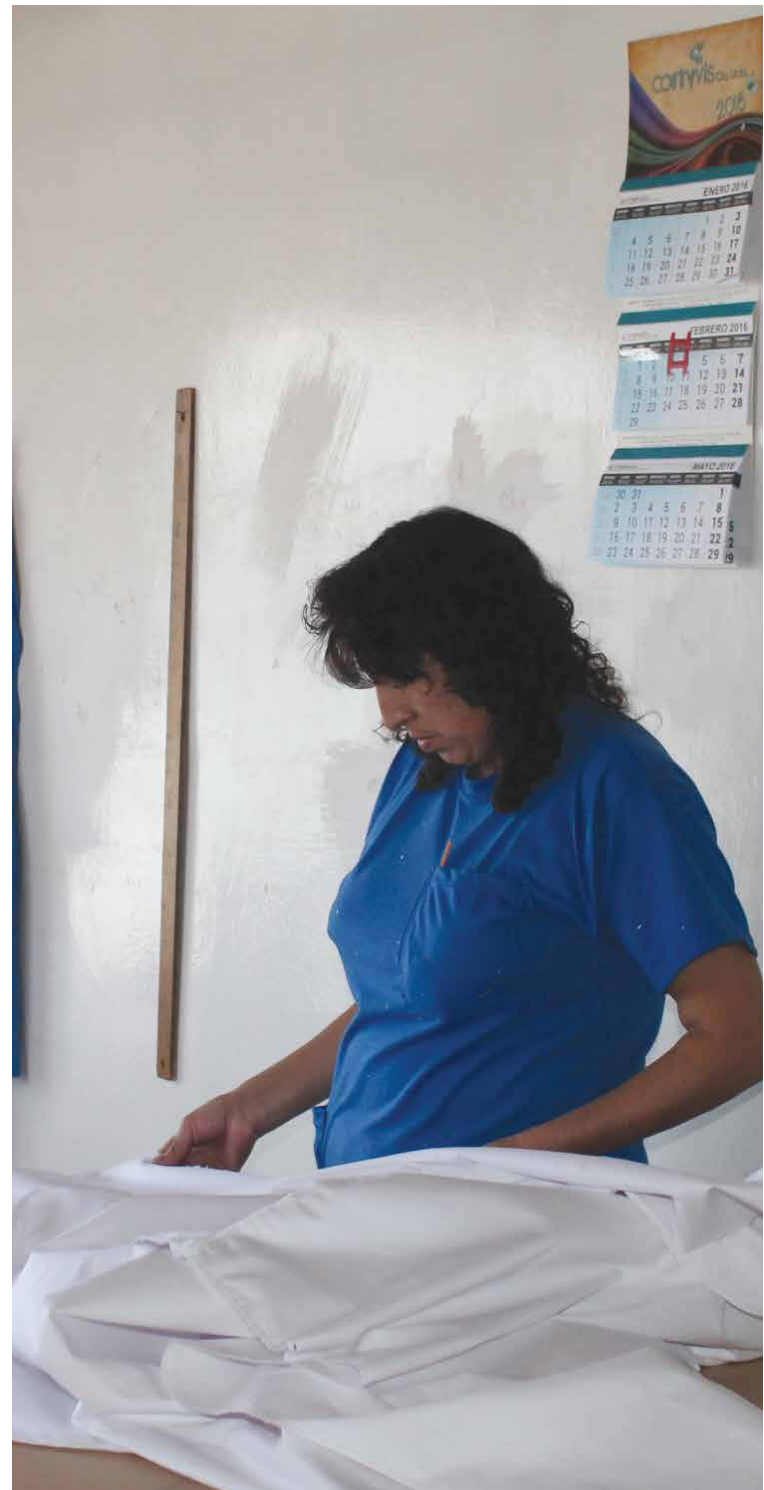
El trabajo en el Ecuador es considerado un derecho y un deber social. Trabajadora es la mujer que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleada u obrera¹¹.

● Sobre la salud

La salud es un derecho fundamental garantizado por el Estado, y se constituye en un eje estratégico para el desarrollo y el logro del Buen Vivir. El Ecuador toma de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definición de salud como el estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La salud implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales y culturales.

La **salud ocupacional**, según la OMS, es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, pero no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de su condición psicológica. Está vinculada con los riesgos psicosociales

del trabajo. Tiene que ver, entre otros aspectos, con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del *ámbito laboral*, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



10 Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (2011) Plan de Igualdad, no discriminación y buen vivir para las mujeres ecuatorianas: marco conceptual, estructura metodológica y estrategia de transversalización 2010-2014, Ediciones Manthra, Quito.

11 Definición tomada del Código del Trabajo (actualizado a mayo de 2013).



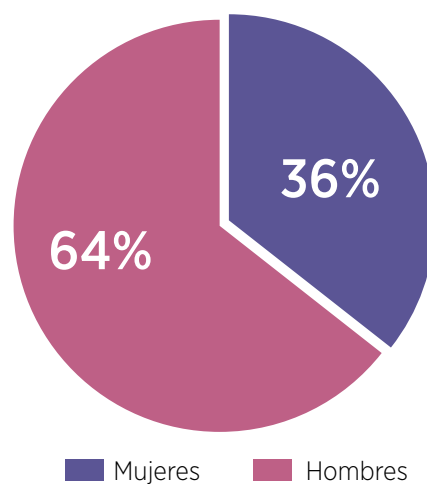
2. PERFIL DE LA MUJER TRABAJADORA ECUATORIANA

Sobre la base de algunas cifras y datos estadísticos, vamos a identificar las características de la mujer trabajadora ecuatoriana, y las repercusiones en su salud como consecuencia de la violencia y discriminación de la que es víctima por sus condiciones laborales.

En el Ecuador el 50,4% de la población son mujeres. El 63,5% de la población se concentran en el área urbana, donde el índice de feminidad asciende al 104,2%. En el área rural el índice de feminidad es de 97,8%.

En cuanto a la información sobre trabajo, las mujeres cubren el 36% del mercado laboral.

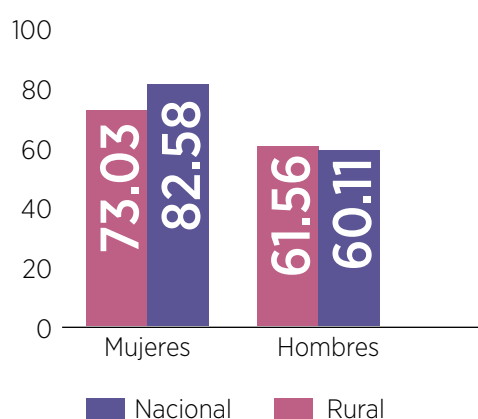
Gráfico 1. Mercado laboral.



Fuente: INEC, Censo de Población 2010.
Elaboración: La autora.

Con este 36% que señala el Censo de Población 2010, las mujeres tienen una carga de trabajo que asciende a 73:03 horas de trabajo (remunerado y no remunerado), versus los hombres que apenas tienen 61:52. Es importante notar que en la zona rural esto asciende a 82:52 para las mujeres, mientras que para los hombres baja a 60 horas.

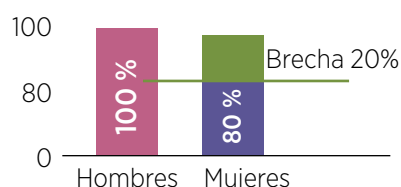
Gráfico 2. Horas de trabajo semanal por sexo.



Fuente: INEC, Encuesta Nacional de uso del tiempo, 2007.
Elaboración: La autora.

En cuanto a la **desigualdad de ingresos**, la brecha es aún alta y las mujeres a nivel nacional reciben el 80% del ingreso que reciben los hombres, manteniéndose una brecha del 20%.

Gráfico 3. Ingresos de las mujeres.



Fuente: INEC, Censo de Población, 2010
Elaboración: La autora.

Las ramas de trabajo varían entre hombres y mujeres. La actividad más importante para las mujeres es el comercio al por mayor y menor con un 21%, mientras que para los hombres es la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con el 25%.

Tabla 1. Actividades económicas (en porcentaje)

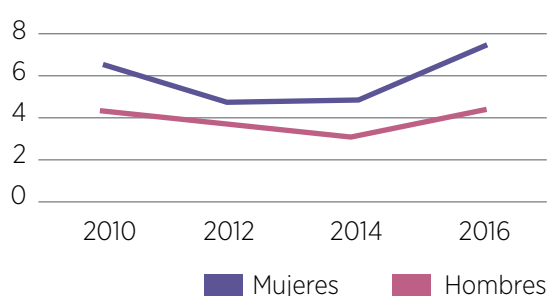
| Rama de Actividad | hombre | mujer | nacional |
|---|--------|-------|----------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 25,60 | 12,50 | 20,80 |
| Explotación de minas y canteras | 0,80 | 0,20 | 0,50 |
| Industrias manufactureras | 10,30 | 8,70 | 9,70 |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 0,40 | 0,10 | 0,30 |
| Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos | 0,50 | 0,20 | 0,40 |
| Construcción | 9,50 | 0,70 | 6,30 |
| Comercio al por mayor y menor | 15,50 | 21,20 | 17,60 |
| Transporte y almacenamiento | 7,30 | 1,00 | 5 |
| Actividades de alojamiento y servicio de comidas | 2,30 | 5,90 | 3,60 |
| Información y comunicación | 1,10 | 1,30 | 1,20 |
| Actividades financieras y de seguros | 0,70 | 1,30 | 0,90 |
| Actividades inmobiliarias | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 1,80 | 2,10 | 1,90 |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 3 | 1,70 | 2,60 |
| Administración pública y defensa | 4,40 | 3,10 | 3,90 |
| Enseñanza | 2,80 | 8,40 | 4,90 |
| Actividades de la atención de la salud humana | 1,20 | 4,40 | 2,40 |

| | | | |
|--|------|------|------|
| Artes, entretenimiento y recreación | 0,60 | 0,50 | 0,60 |
| Otras actividades de servicios | 1,50 | 2,90 | 2 |
| Actividades de los hogares como empleadores | 0,30 | 8,80 | 3,50 |
| Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales | 0 | 0 | 0 |
| No declarado | 6,40 | 9,50 | 7,60 |
| Trabajador nuevo | 3,80 | 5,10 | 4,30 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: INEC, Censo de Población, 2010

Para 2016, y según la EDEMNU, el 92,5% de mujeres trabajadoras a nivel nacional tienen un empleo, versus el 95,6% de hombres. Esta información nos alerta de una subida al 7,4% de desempleo de las mujeres, con 3 puntos de diferencia con el desempleo en los hombres (4,4%).

Gráfico 4. Desempleo por sexo 2010-2016.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU: 2016).
Elaboración: La autora.

La tasa de empleo adecuado/pleno¹² para los hombres es 14,8 puntos porcentuales mayor que para las mujeres (hombres: 46,3%, mujeres 31,5%).

El **subempleo** hay que analizarlo según las nuevas definiciones. Si bien la información estadística nos señala que tenemos las cifras más bajas de la región (16% de la PEA), es importante entender que la definición de subempleo ha cambiado en los últimos años (en 2014 exactamente) y que ciertas categorías que antes eran parte del subempleo ahora son parte del empleo. Según José Rosero¹³,

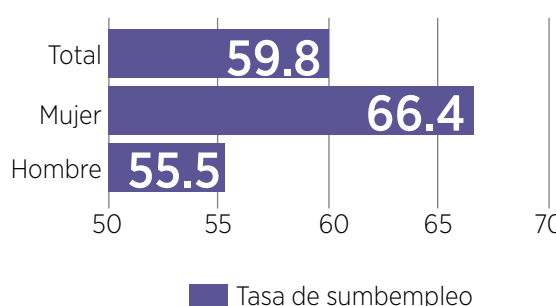
¹² Según el INEC un empleo pleno/adequado es aquel en el que una persona trabaja mínimo 40 horas a la semana y percibe un ingreso de por lo menos el salario mínimo vital.

¹³ Desempleo: cifras y realidad, 25/09/2016, Visión 360, Ecuavisa: <http://www.ecuavisa.com/vision360/programas?page=1>

director ejecutivo del INEC, quien trabaja más de las 40 horas semanales y consigue tener un ingreso de al menos el salario básico unificado (USD 366) es una persona que tiene un empleo pleno o un empleo adecuado (incluyen ventas ambulantes, cuidadores de autos, lustrabotas y otras actividades antes llamadas informales). Tampoco es parte del subempleo la categoría de **población no remunerada** que apoya actividades productivas –familiares, por ejemplo– sin recibir paga. Un grupo que también queda suelto es la categoría de **no clasificados**, que son quienes no dieron información de ingresos o de horas trabajadas.

Entonces, el 16,3% de subempleo más el empleo no adecuado (27,3%), el empleo no remunerado (9,7%) y los no clasificados (0,1%) dan un total de 53,3% de población que, según Pablo Arosemena, presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil, es la cifra invisible del subempleo. ¿Qué porcentaje corresponde a las mujeres? Volviendo a las mediciones que incluían las categorías que ahora han salido del subempleo, para 2011 el subempleo en las mujeres es de 66%, muy por encima (10 puntos de diferencia) del subempleo de los hombres.

Gráfico 5. Subempleo por sexo antes de la nueva categorización de 2014.

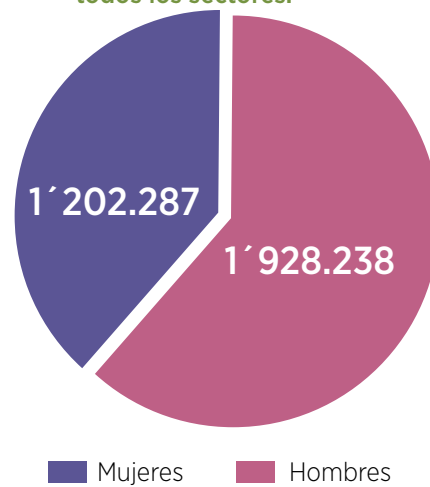


Fuente: INEC, Sistema Integrado de Encuesta de Hogares, Módulo Empleo. Junio 2011.

Otra diferencia de género importante es que la propensión a trabajar en el sector público es más alta en las mujeres (36,2%) que en los hombres (de 22.1%)¹⁴. Según el INEC, para 2016 nueve de cada diez plazas de trabajo son generadas por el sector privado, y una plaza es generada por el sector público.

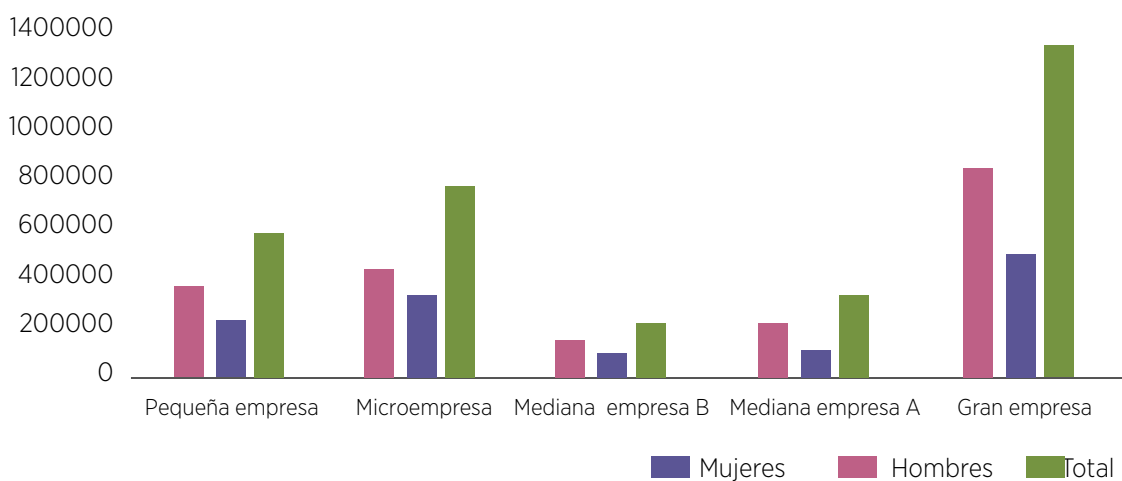
Otro dato importante es que la afiliación a la seguridad social todavía es mayor para los hombres. Desde 2007 a 2014, por cada 100 mujeres registradas en el IESS bajo relación de dependencia había 164 hombres, dato que marca las condiciones de trabajo y el acceso a beneficios y derechos de las trabajadoras¹⁵. Según el INEC, del total de trabajadores afiliados a la seguridad social (3 130 525) apenas el 38.4% son mujeres; su lugar de trabajo es mayoritariamente en la grande empresa¹⁶.

Gráfico 6. Afiliados por sexo; todos los sectores.



Fuente: Directorio de Unidades Económicas, INEC, 2014
Elaborado por: La autora.

Gráfico 7. Número de personal ocupado-afiliado por tamaño de empresa, 2014.



Fuente: Directorio de Unidades Económicas, INEC, 2014.
Elaborado por: La autora.

Es importante señalar otras diferencias. Si bien en 2016 el promedio de ingresos ha disminuido para ambos sexos, la brecha entre hombres (ingreso promedio de USD 522,96 por mes) y mujeres (ingreso promedio de USD 419,75 por mes) se mantiene en alrededor de USD 100 en el último quinquenio.

Vemos entonces que **la crisis económica tiene también rostro de mujer**, ya que afecta en lo laboral mucho más a las mujeres: mayor incremento del desempleo de las mujeres, aumento de la brecha salarial, diferencia del empleo de tipo adecuado/pleno de 14 puntos en comparación con los hombres.

14 Panorama laboral y empresarial del Ecuador 2009-2013, INEC.

15 Idem.

16 INEC, Visualizador de estadísticas productivas, Directorio de Unidades Económicas. Revisado en: http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true

Ahora bien, si a estas condiciones de trabajo aumentamos la carga del trabajo doméstico y de cuidado de los demás, que involucra mayoritariamente a las mujeres, el uso del tiempo de trabajo de las mujeres pasa las 168 a la semana versus las 148 horas de los hombres.

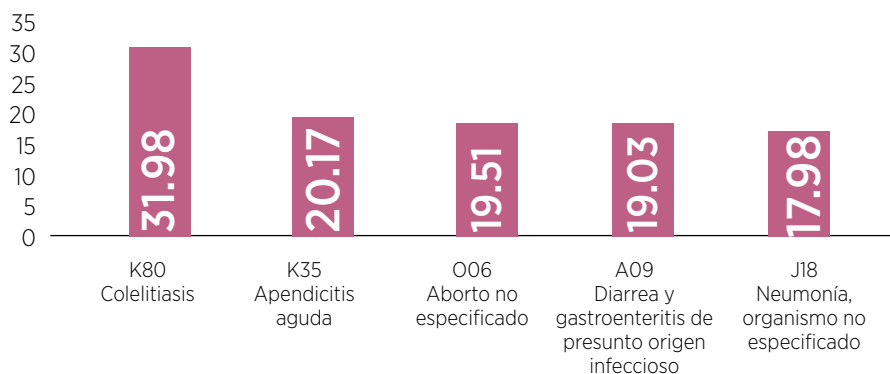
Si a esta caracterización laboral la completamos con datos sobre violencia contra la mujer y con alguna información epidemiológica, podremos tener un perfil más integral de la mujer trabajadora ecuatoriana.

En cuanto a los altos índices de **violencia contra la mujer**, seis de cada diez mujeres ha sufrido algún tipo de violencia de género en el Ecuador, y una de cada cuatro mujeres ha vivido violencia sexual. La más recurrente es la violencia psicológica, con el 53,9%. Si bien la mayoría de mujeres vive la violencia dentro de sus relaciones de pareja, existe un registro de un 5% de mujeres que ha sufrido violencia por parte de su jefe, supervisor o compañero de trabajo. Este porcentaje debe ser analizado desde la dificultad de evidenciarlo¹⁷,

por impedimentos como “la vergüenza y temor de la sanción social que tiende a responsabilizar a las víctimas de violación; la falta de confianza en la justicia formal; las distintas formas de re-victimización que deben enfrentar durante el proceso judicial”¹⁸. En cuanto a las experiencias en el ámbito educativo, laboral y comunitario se consultó si alguna vez “le ofendieron o denigraron” o si “la ignoraron o hicieron de lado” por ser mujer. El 5.1% de mujeres han sufrido violencia psicológica o han sido desvalorizadas por cualquier persona (además de la pareja o ex pareja). Dicha desvalorización “atenta contra el equilibrio emocional de las mujeres e impacta en la percepción sobre su propia valía; y, por lo general, se convierte en un obstáculo para un buen desempeño académico y laboral, trunca su proyecto educativo o trayectoria en el mercado de trabajo”¹⁹.

En cuanto a la salud de las mujeres en el Ecuador, la primera causa de morbilidad fue la colestiasis, con 25.265 casos, seguida de apendicitis aguda y trastornos del sistema urinario, con 17.392 y 14.604 casos respectivamente²⁰.

Gráfico 8. Morbilidad femenina, 2014.



Fuente: Egresos Hospitalarios, INEC, 2014
Elaboración: La autora.

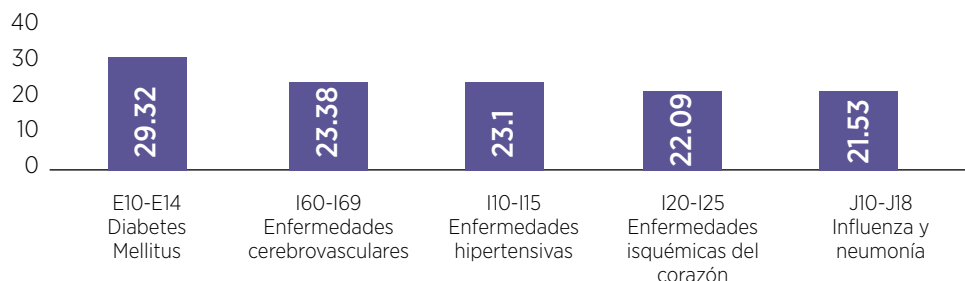
17 Si bien en el país no se cuenta con datos específicos sobre las denuncias de violencia psicológica, emocional o patrimonial en el trabajo, se evidencia que las dificultades son las mismas que en los casos de violencia sexual, donde apenas el 10% lo denuncia; de este porcentaje, menos de la tercera parte continúa con el proceso judicial y de esta tercera parte apenas en dos de tres casos se logró una sanción.

18 Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). La Violencia de Género contra las Mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, Quito. Revisado en: <http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/publicaciones/Violencia%20de%20genero.pdf>

19 Ibid.

20 Ministerio de Salud Pública. Primeras causas de morbilidad general. Ecuador. Revisado en: <https://public.tableau.com/profile/publish/egresoshospitalariosinec2014/Menu#!/publish-confirm>, 10 de octubre de 2016.

Gráfico 9. Mortalidad femenina, 2014.



Fuente: Defunciones generales. MSP, 2014.
Elaboración: La autora.

Ni a nivel nacional ni en otras partes del mundo se encuentra con facilidad información sobre los problemas de salud de las mujeres asociados a la violencia laboral. Es por este vacío que tomaremos como referencia los datos de la investigación de la Dra. Margarida Barreto (2000) (médica laboral e investigadora de la Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo), calificada como la “única investigación específica sobre el tema”, y en la que se constata que las mujeres que fueron víctimas de alguna violencia en el lugar de trabajo se quejaban de males generalizados, de acuerdo con los siguientes efectos causados²¹:

| | |
|---------------------------------|-------|
| Crisis de llanto | 100% |
| Dolores generalizados | 80% |
| Palpitaciones, temblores | 80% |
| Sentimiento de inutilidad | 72% |
| Insomnio o somnolencia excesiva | 69,6 |
| Depresión | 60% |
| Disminución de la libido | 60% |
| Aumento de la presión arterial | 40% |
| Dolor de cabeza | 40% |
| Disturbios digestivos | 40% |
| Mareos | 22,3% |
| Idea de suicidio | 16,2% |
| Falta de apetito | 13,6% |
| Falta de aire | 10% |
| Consumo excesivo de alcohol | 5% |

A partir de esta información podemos, más adelante, considerar los testimonios de las mujeres trabajadoras ecuatorianas para establecer las relaciones existentes entre la violencia y discriminación (o acoso) laboral contra las mujeres y los efectos en su salud.



21 Internacional de Servicios Públicos-ISP (2016), Violencia contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo: Denúnciela, combátala, ideténgala!, Sao Paulo, ISP Brasil.



3. INSTITUCIONALIDAD Y CUERPOS LEGALES RELACIONADOS

● Internacionales

1. **Convenios de la OIT** en materia de discriminación. Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, adoptado en 1951 y ratificado por el Ecuador el 11 de marzo de 1957. Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Ecuador el 10 de julio de 1962.
2. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC), 1976, que reconoce los derechos económicos, sociales y culturales; incluye el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a fundar sindicatos, a la seguridad social, a la licencia parental remunerada y a la protección de las y los niños.
3. **CEDAW**, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), su Protocolo Facultativo (1999). Cada cuatro años el Ecuador debe presentar un informe sobre los avances en el cumplimiento de las disposiciones de la CEDAW.
4. **Belém do Pará** (1994), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, con sus 25 artículos que reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
5. **Plataforma y Declaración de Beijing** (1995). Su programa de acción incorpora la igualdad de género en la política pública en varios ámbitos. Cada cinco años se evalúan los avances de los gobiernos en función de los 12 ejes planteados en la Cuarta Conferencia de la Mujer.
6. **El Consenso de Brasilia**, aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010), exige erradicar todas las formas de violencia contra las

mujeres en espacios públicos y privados, mediante la adopción de medidas preventivas, punitivas, de protección y atención, garantizar el acceso efectivo a la justicia, a la asistencia jurídica gratuita de las mujeres en situación de violencia, fortalecer la ciudadanía de las mujeres y ampliar su participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder.

● Nacionales

1. **Constitución de la República del Ecuador.** Establece que el Estado ecuatoriano es un Estado de derechos y justicia, que debe garantizar el efectivo goce de esos derechos y de aquellos establecidos en los instrumentos internacionales sin discriminación alguna. La Constitución consagra la no discriminación como principio orientador de la acción del Estado. También garantiza el derecho a la integridad personal y a **una vida libre de violencia** en los ámbitos público y privado a través de la adopción de medidas que prevengan, eliminen y sancionen toda forma de violencia, especialmente la ejercida contra mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad.
2. La Constitución determina que el Estado debe formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres²² y hombres e incorporar el enfoque de género en planes y programas. Su aplicación es obligatoria en el sector público.
3. Con respecto al trabajo, determina su derecho sustentado en el principio de que toda persona debe desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Además, “prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”.
4. **Código del Trabajo.** Establece que el empleador es el responsable de los riesgos provenientes del trabajo y de las indemnizaciones en caso de daño personal al trabajador. Los riesgos del trabajo no incluyen nada relacionado con violencia o discriminación contra la mujer.
5. Respecto de la discriminación, está claramente tipificada la igualdad de remuneración, donde al “trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole”. A más de este artículo no existe tipificación específica sobre discriminación contra la mujer, pese a que el Código tiene un capítulo denominado “Del trabajo de mujeres y menores”, donde solamente constan artículos relacionados con el trabajo de la mujer en su rol de madre y cuidadora de otros²³.
6. Al igual que la Constitución, el Código del Trabajo determina que el empleador está obligado a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Es importante señalar que el Código responsabiliza civil y penalmente a los autores, cómplices o encubridores por actos de violencia “contra las personas o propiedades”.
7. El **Código Orgánico Integral Penal** (COIP) tipifica la violencia sexual más allá del lugar donde se perpetúe.
8. **Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.** Norma las atribuciones, finalidad, ámbito, principios, naturaleza, integración, designación, estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos el de género.
9. **Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.** Establece que el Ministerio del Trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales, y será competente para emitir normas y regulaciones.

22 Los principales derechos de las mujeres en la Constitución de la República del Ecuador constan en los artículos 1 y 3; derechos de igualdad y no discriminación, artículos 6, 11, 203 y 330; formas de trabajo y su retribución, artículos 325 y 331; seguridad social, artículos 34, 367 y 369; derecho a la propiedad, artículos 321 y 324; derechos de libertad, artículos 45, 32, 43, 66 y 67-69; grupos de atención prioritaria, artículos 43-46; derechos de protección, artículos 76-78, 81, 82 y 191; institucionalidad y políticas de género, artículos 70, 156 y 157; participación, artículos 85, 95, 100 y 207; organización del poder, artículo 61, 65, 108, 116, 217 y 113.

23 Código del Trabajo. (Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de La PGE), Código Del Trabajo Codificación 17, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005. Contiene hasta la reforma del 26 de septiembre de 2012, Actualizado a mayo de 2013). Revisado en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

10. Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género, hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres. Contempla, entre sus ejes estratégicos, la transformación de patrones socioculturales, el sistema de protección integral, sistema de registro, acceso a la justicia e institucionalidad; también contempla políticas que permitan visibilizar la violencia sexual como una acción que vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

11. El enfoque de igualdad de género también ha sido insertado en varios planes y programas, como el **Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017**, que constituye el principal instrumento

para la planificación. Aborda problemáticas sociales como la de desigualdad y discriminación basada en género.

12. De las más recientes es la **Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017**, que reivindica a las y los sujetos de derechos y propone intervenciones públicas para la superación de las brechas de desigualdad.

13. En cuanto a acoso laboral, violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral o su vinculación con la salud de las mujeres, no se encuentran normativas en ningún otro cuerpo legal ecuatoriano.



4. TESTIMONIOS

En el sector público. Jessica: “Doble discriminación: por ser mujer y por no tener nombramiento”.

Se mencionó que el enfoque de género es considerado una política de Estado. Su transversalización está presente en la planificación nacional e incluye asignación presupuestaria. Pero en el día a día, las condiciones laborales de las instituciones públicas con un obstáculo para las mujeres que accedan a cargos de poder.

Jessica ha trabajado en varias instituciones públicas del país. Cuando ha ocupado jefaturas o direcciones ha enfrentado actitudes machistas poco sensibles con sus necesidades, como es el rol de madre.

“Yo trabajaba como técnica del área legal. Mi jefe me encargó la dirección y hubo comentarios de que yo no estaba capacitada para el puesto, porque era una función muy dura que siempre había estado ocupado por un hombre. A mi jefe le cuestionaron

y hubo demora en mi ascenso. Como primero fui compañera de los miembros de mi equipo, hubo una relación muy cordial: siempre acataban mis órdenes y nunca hubo problemas. “Era un cargo demandante y siempre trabajaba hasta súper tarde. Por ejemplo, las reuniones de gabinete eran luego de las 5 de la tarde y se iban de largo. En esa función sufrí estrés por la carga de trabajo. Por un lado, había mucha demanda de trabajo, pero por otro lado, mi jefe estaba a prueba por haber colocado en la dirección a una mujer. Sentía mucha presión y tuve una situación de estrés bien fuerte, con contracturas musculares. No podía levantarme y tuve que tomarme unos días de descanso con reposo médico. Quería aprender que tienes que tomarte las cosas más relajada, porque solo es trabajo, pero ahí la carga de trabajo era excesiva.

“Entonces decidí embarazarme. A pesar de que ya existían las protecciones para las embarazadas, en el caso de mi puesto, que era de libre remoción, no aplicaban estas normas. Las condiciones que tienen los puestos de poder no son sensibles a las necesidades y derechos de las mujeres. En los cargos

directivos siempre hay más carga de trabajo, y compaginar eso con el rol de madres es complicado. Era difícil la responsabilidad con mis hijos: tenía que dejarles lista la comida, las cosas listas para poder trabajar. Ningún compañero hombre dejó de asistir a una reunión por cosas de la casa, mientras que las mujeres sí.

“Una compañera a la que quisieron darle un ascenso no aceptó porque su bebe era chiquita. Estaba en período de lactancia, pero no lo cumplía siempre porque había mucho trabajo. Mi jefa actual tiene una bebida de tres meses. Siempre nos dice “me voy temprano” pero nunca le veo salir antes de la 5. No es que alguien le pida, sino que su situación de recién contratada y jefa le obliga.

“Cuando suceden estos conflictos (casa-jefatura) no hay dónde acudir. El único lugar es la oficina de Talento Humano. En algún lugar donde trabajé se le conocía como talento inhumano. No están al tanto de estas situaciones cotidianas. Los temas de maternidad y lactancia más bien se arreglan directamente con el jefe inmediato. Los hombres son más comprensivos que las mujeres. En Talento Humano por lo general trabajan mujeres y a veces son más difíciles con las mismas mujeres.

“Un puesto de poder en el sector público es de libre remoción, lo cual vulnera tus derechos como trabajadora. Pero también cuando tienes un contrato como funcionaria pública trabajas más horas y le restas tiempo a tu casa. Tu jefe no te dice que tienes que quedarte hasta las 8 de la noche, pero a las 4 de la tarde te entrega un montón de trámites y te dice que tienes que resolverlos ese rato; eso es acoso laboral. Eso es habitual en el sector público.

“Por todo lado hay doble discriminación: por ser mujer y por tener contrato y no nombramiento, y ni en el uno ni el otro caso sé dónde acudir. Si voy al inspector del trabajo, tengo que probar y hacerme cargo de todo el proceso. ¿A dónde se acude? Lo que hacemos es trabajar calladitas hasta las 10 de la noche para no perder la fuente de ingresos. Es claro que esto afecta a la salud. Esos horarios extendidos de trabajo, donde pasas muchas horas entre comida y comida, pueden provocarte gastritis. A las 9 de la noche ya no veo bien; eso me genera dolor de cabeza por el cansancio. Cansancio que se acumula con el trabajo en la casa”.

En la industria textil. Tanya: “Aprobar la certificación de calidad es probar la calidad humana”.

Las empresas grandes y medianas, donde trabajan más de medio millón de mujeres en nuestro país, implementan procesos de certificación de calidad que justamente les avalan como empresas que cumplen con las normas, disminuyen los riesgos del trabajo y velan por crear ambientes laborales adecuados para sus trabajadores. Tanya trabajó en la industria textil y de ensamblaje de electrodomésticos, donde hay mayoritariamente mujeres operarias,

“Cuando fui obrera en una fábrica de ropa nos comunicaron que iban a cuidar nuestras condiciones laborales para obtener el ISO 9000, que tendríamos algunos cambios: controles médicos más seguidos y normas de seguridad en la planta para que estuviéramos en buenas condiciones de trabajo. Desde entonces, la planta parecía una jaula o una prisión. No podíamos movernos. Para entrar a trabajar en la mañana, a las 7:30, teníamos que cambiarnos de ropa e ir siquiera media hora más temprano para ponernos unos mandiles y las redes en el pelo. No podíamos usar medias largas de lana. En invierno era helado. Pero nos exigían que no llevemos microbios de la casa a la planta.

“También nos quitaron los celulares; nos devolvían a la salida. Decían que así se disminuía la distracción, pero yo no podía comunicarme con mis guaguas todito el día. Más bien pasaba pensando cómo estarían y como me avisarían si pasaba algo. Era inhumano estar todito el día sin comunicación. Pusieron unos monederos, pero como solo teníamos 20 minutos para almorzar, ni siquiera terminábamos de hacer la fila para llamar a la casa.

“Una vez en la mañana y una luego del almuerzo nos hacían parar el trabajo para hacer otra cosa durante 10 minutos. Yo, por ejemplo, que pasaba sentada en la máquina de coser, cogía la escoba y barría, o ponía en fundas las pelusas que habían barrido las compañeras en el descanso de la mañana. Nos enseñaron cómo poner bien ordenada la basura para que no contamine. Al comienzo nos daban mascarillas, pero últimamente ya no.

“A las compañeras embarazadas se les libraba de cargar bultos. Del resto, tenían igual trato: el mismo tiempo de almuerzo. A las compañeras que habían tenido accidentes no les despedían y seguían en trabajos de coser, aunque no tenían el dedito o la media mano que se habían volado.

“Si tenemos guardería y ahí pasan los guaguas chiquitos, pero a la mayoría no nos sirve porque los guaguas ya son grandes, o ya son de colegio, y pasan botados todo el día. Antes yo subía a la hora de almuerzo a comer con mis guaguas, porque vivía cerca, pero ahora que me dan solo 20 minutos no alcanzo.

“Sí teníamos arrimaderos y baños en la misma planta, y dispensadores de agua, pero las líderes no nos dejaban así no más levantarnos. Nos veían mal o nos amonestaban. Era igualito que estar en la cárcel. Todo el día cosiendo me dañó la columna y la vista, pero lo que hizo que renuncié fueron mis guaguas abandonados.

“Para aprobar la certificación ISO 9000 no se cumplía con la calidad humana, nos trataban como a máquinas. Es cierto que cuando había grandes pedidos nos pagaban horas extras, pero quién iba a quedarse más de 8 horas en esa jaula aislada. Eran turnos de 14 horas, dale y dale cosiendo, encerradas y sin alzar a ver. Era como estar pagando una pena en prisión.

“Ahí encerradas las mujeres somos maltratadas por las líderes de línea, que son abusivas, injustas, vagas y tienen sus preferidas, porque a las amigas no les dan el trabajo que les dan a las otras. Aunque los jefes saben, no les pueden cambiar, pues como ganan más que nosotras, no les puede bajar de categoría.

“Los jefes de producción son hombres. Había uno bien grosero, que nos decía malas palabras. Nos decía “longas, ¿qué andan queriendo agarrar, algún mozo?; vayan a trabajar, que aquí no se les paga por eso”. Como eran amigos de las líderes de línea, no decían nada. Difícil es que vayamos donde los jefes a contarles. Yo les contaba a veces a las doctoras del centro de salud. Allá subía cuando ya me dolía mucho la cabeza de estar oyendo tanta grosería. Por lo menos el ratito que me iba a hacer atender ya me desestresaba. Era un ambiente horrible la planta”.

En el comercio informal. Gloria: Empleo pleno, pero sin beneficios laborales.

Sabemos que se define al empleo adecuado/pleno como la actividad productiva que se realice como mínimo 40 horas a la semana y que genere ingresos equivalentes por lo menos al salario mínimo vital. En ese sentido, el comercio informal ejercido mayoritariamente por mujeres entra en esta categoría. Gloria Cruz es comerciante informal y dirigente de la Asociación del Centro de Comercio Comité del Pueblo. En ese local reubicaron a los vendedores ambulantes de la calle principal del barrio. Esta medida mermó en extremo sus ventas y deterioró las condiciones de trabajo de las mujeres.

Gloria asegura que en este Centro la mayoría de socias son mujeres (90%). “Nos sentimos discriminadas cuando las autoridades no escuchan que, como mujeres, nosotras en la calle vendíamos más, trabajábamos menos y teníamos más tiempo para la casa. Les dijimos que sacarnos de la calle y encerrarnos aquí en este lugar aislado se va en contra de nuestra economía. Sí queríamos la reubicación, pero ahí mismo, en la calle principal, donde hay movimiento de personas. Ahora nadie viene acá y no podemos llevar nada a la casa.

“Aquí trabajamos más horas: ingresamos a las 7 de la mañana y salimos a las 8 de la noche, y vendemos menos. Antes yo trabajaba en la calle desde las 4 de la tarde hasta las 7 u 8 de la noche. Solo en temporada como Navidad o día de la madre trabajaba todo el día. Ahora son jornadas más largas.

“No estamos afiliadas al seguro voluntariamente, como antes; con esta crisis no podemos pagar tanto. Con las autoridades peleábamos para que nos podamos afiliar pagando el mínimo, como 12 dólares, pero nunca se pudo. Entonces perdemos la atención médica del seguro y el acceso a créditos.

“En la calle teníamos Credifé y otras cooperativas de ahorro y crédito, pero ahora, con la crisis, el Banco Pichincha no quiere saber nada de créditos para este centro comercial. Algunas compañeras acuden a los chulqueros; los cobradores son groseros con las compañeras. Pagan unos 8 dólares diarios; son

montos de 200, 500 hasta de 1500 dólares, pero ahora que no se vende no pagan y los cobradores son más agresivos.

“Yo asistí a la universidad. Soy analista de sistemas, pero nunca encontré empleo. Como siempre vendí en la calle me quedé aquí, porque hay que llevar plata a la casa. El comercio en la calle es un trabajo diario y estable, aunque con más horas de trabajo. Hay más mujeres que hombres porque hay más autonomía para las mujeres que en un horario de oficina. Pero si nos encierran y aíslan en estos locales se pierden todas esas ventajas. Como hay pocos clientes y no se vende nada, las compañeras se pelean por conseguir algún cliente.

“Yo soy la presidenta de la asociación, tengo 240 asociados y ahora que estamos frustrados el ambiente se vuelve violento y agresivo. Estamos organizados, pero hay discriminación de las autoridades. Se siente que a ellos les gustaría que esté un hombre como líder. Yo pienso que hay una desvalorización porque una lideresa es mujer. Dicen “un mercado no más es, doña Gloria no más es”.

En las ONG. Maritza: “En casa de herrero, cuchillo de palo”.

La labor que realizan las ONG desde el siglo anterior ha tenido un impacto interesante en relación con las reivindicaciones de los grupos en desventaja histórica. Muchas han aportado a mejorar condiciones para el ejercicio de los derechos humanos, entre esos los derechos de las mujeres y los derechos laborales. Institucionalmente han sido las ONG las primeras en transversalizar los enfoques de género, interculturalidad, derechos generacionales, etc. Sin embargo, casa adentro aún se vive discriminación contra la mujer y permanecen los estereotipos de género como referentes para la toma de decisiones institucionales con respecto a las mujeres trabajadoras.

Maritza es despedida de su trabajo porque sus jefes no estaban de acuerdo con su comportamiento personal como esposa. La institución recepta una queja del esposo de Maritza diciendo que ella se ausenta muchas noches del hogar, acusándola de estar durmiendo con un consultor de dicha organización.

“Por un tema de pareja, mi esposo se comunica con mis jefes. Al inicio, en un momento de angustia y por la presión de la situación, dije que si iba a causar algún conflicto a la organización yo estaba dispuesta a renunciar. A partir de ese momento sufrí acoso

laboral. Según ellos, esperaban que yo cumpliera mi palabra de renunciar. Es importante aclarar que hasta ese momento nunca había recibido una sola retroalimentación negativa de mi trabajo. Siempre prioricé los tiempos de la oficina. Estaba disponible siete días a la semana y 24 horas al día, porque se trataba de un área muy delicada; por ejemplo, en el terremoto me pasé una semana viendo qué sucedía con los niños en Pedernales.

“Ni en los momentos de evaluación formal ni las conversaciones con mi jefa inmediata recibí una sola observación negativa como profesional. La institución nunca tuvo ningún argumento laboral o técnico para hacer lo que hizo. Fue un tema personal: yo no encajaba en su ideal de mujer y me pusieron en lo que yo llamo la congeladora. Cualquier disposición mía a mis subalternos era ignorada, la directora se iba por sobre mí y designaba tareas a mi equipo. Continué asistiendo al trabajo, pero ya no me dejaban viajar ni nada, no recibía correos, no me incluían en las actividades, los talleres.

“Luego de un tiempo, en Gestión Humana me dijeron que debía cumplir con mi palabra de renunciar. Ahí, mi respuesta fue que no tenía ninguna evaluación negativa de mi trabajo, que era un tema personal e injusto y que no iba a renunciar. Empezó un proceso de negociación en el que me insistían que renuncié, y al final me despidieron. En la carta de despido no consta ninguna justificación; solo dice que ya no requieren de mis servicios. Creo que eso es suficiente, pues en el Ministerio del Trabajo tampoco les exige justificación.

“En las últimas conversaciones que mantuve con el director me decía lo que supuestamente yo debía comprender: “Nosotros no sabíamos qué iba a pasar contigo. Si tienes un taller fuera de Quito y tienes que viajar, ¿podrás quedarte a dormir? ¿Cuántos días podrás quedarse fuera de la ciudad? ¿Con quién irás a dormir?” Esas eran las razones, les preocupaba con quién iba a dormir en mis viajes.

“Otras veces me decía: “¿En serio estás con ese tipo?, ¿sigues con tu novio?”. Yo tuve que pararle en varias ocasiones, con respeto, pero con miedo. “Eso no tiene que ver contigo, hablemos de mi trabajo”, le respondía. ¿Qué tiene que ver con la oficina con quién voy a dormir? Pedí argumentos profesionales. Según ellos, en mi cargo, que era protección de derechos de los niños y niñas, es delicado que pase esto. El director me dijo: “Tienes que comprender que tu cargo es muy estratégico y no saber qué pasa con tu relación es delicado”. Es decir, yo no puedo coordinar la protección de los niños porque mi esposo me acusa de acostarme con alguien.

“Yo cumplí con mi trabajo, viajando mucho, dejando a mis hijos, dejando a mi familia. Nadie en el trabajo dijo nunca que rendía mal a pesar del lío que tenía en la casa. En medio de la crisis de mi matrimonio me fui a Guayaquil a trabajar. Incluso mi ex esposo me dijo: “¿No ves cómo está en peligro tu matrimonio, y te largas?”. Y sí, me fui a Guayaquil porque no podía quedarme sin trabajo.

“Sufro violencia en la casa, mi ex esposo la lleva a la organización y la organización no tiene un argumento para despedirme más que el prejuicio. Hubo un momento en que le dije a mi jefe que hubiera sido mejor que mi marido me dé un puñete en el ojo, porque así la organización hubiera tenido pena de mí; pero como no me ha pegado y no tengo una huella en mi cara, entonces **esa violencia la enfrentan desde el prejuicio y castigan un comportamiento no alineado con el imaginario de una mujer casada**. En casa de herrero, cuchillo de palo. Irónicamente, es una organización que trabaja en derechos, tienen un trabajo de género y me hacen lo que me hacen.

“Hay un tema de género fuerte. Me pregunto: si yo hubiera sido hombre ¿la acción y la reacción hubiera sido la misma? Un hombre que sea acusado de infidelidad por su esposa, y que pase muchas noches fuera de casa, no verá afectada su situación laboral. Si yo fuera hombre, seguramente me habrían dicho que controle a la “loca celosa de tu mujer”, pero jamás habrían llegado al despido. A mí me acosaron en mi trabajo psicológicamente y laboralmente. Quedé hecho flecos, me enfermé, me humillaron. En las ONG se llenan la boca con el tema de género, pero no se aterriza para nada. Hay políticas de género, haces talleres, pero en la vida institucional actúan desde el machismo.

“¿Y dónde acudir? Pues nunca tuve idea. Una vez que me indemnizaron creí que ya no era asunto del Ministerio del Trabajo, pero mi abogado me dijo que él podría tomar esa demanda porque se sembraría un precedente jurídico, pues no hay nada que tipifique esta acción de acoso laboral basado en un prejuicio de género”.

En el sistema financiero. **Vanessa:** **Ingeniera comercial o reina de belleza.**

Desde la misma Constitución se garantizan los derechos de las mujeres. Con respecto a los procesos de selección laboral el artículo 329 establece que “los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”. Sin embargo, los bancos las entidades financieras establecen como requisito cierto estereotipo estético con las mujeres. Estas condiciones son indispensables para conseguir un trabajo o merecer una promoción. La naturalización de esta violencia simbólica en las mismas mujeres hace que su identificación sea nula y, por tanto, poco probable su problematización, su denuncia y, menos aún, su reivindicación.

Vanessa nos cuenta que “desde el perfil que solicitaban para contratar ya ponían como requisito buena presencia y buena imagen personal. En otras instituciones no importa la buena presencia, cualquiera va y atiende a los clientes. Acá sí nos contrataban a las blanquitas, bien puestitas, decentitas.

“En el banco solo llamaban a las mujeres para darles capacitación sobre etiqueta e imagen personal. Una señora nos enseñaba cómo hablar con el cliente, cómo maquillarse, vestirse y peinarse. Y a las mujeres nos gustaba porque aprendías cómo resaltar la cara, cómo hacer los labios más gruesos, todos los trucos de maquillaje. El uso correcto del uniforme, los tacones, las medias que se pueden usar. Así era porque integrábamos el servicio al cliente y éramos la primera imagen del banco. Era como un concurso de belleza, todas queríamos estar bien presentadas.

“Por eso los bancos son un mercado buenísimo para vender maquillaje, joyas, bisutería. Nos endeudábamos todas porque había que estar a la altura. Era importante la imagen en el banco. Aunque yo estudié y soy ingeniera comercial, la imagen personal era tomada en cuenta para los ascensos. Conocí a dos amigas: la una se hizo cirugía estética de la nariz y la otra se hizo las chichis y la nariz. Se hacían las intervenciones siempre en épocas de utilidades; era muy común”.

En las bananeras. **Rita: “Derechos laborales no conocemos nunca”.**

El Ministerio del Trabajo es el ente que “ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales”²⁴, y su competencia es precautelar los derechos de las trabajadoras y trabajadores; sin embargo, la violencia y

24 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Revisado en: <http://www.edicioneslegales.com.ec/> 17 de septiembre de 2016.

discriminación contra las mujeres en el espacio laboral muchas veces sucede en complicidad con los mismos funcionarios de dicha institución. En las plantaciones de banano del Ecuador los derechos de las trabajadoras son vulnerados permanentemente. Aquí tres testimonios ejemplificadores.

Paula Rita Quinto²⁵, luego de 12 años de trabajo en una bananera (Reybanpac), donde pasaba hasta 12 horas diarias de pie, fue despedida estando embarazada. Rita empezó a sentir ciertas molestias propias de su estado y relacionadas con el exceso de trabajo, por lo que solicitó al administrador ir al IESS para una revisión médica. La médica le recomendó dos días de reposo absoluto dado su delicado estado de salud, producto del exceso de trabajo, que ponía en peligro la vida de ella y de su hijo.

Ella comunicó lo del descanso médico otorgado y la empresa se lo “concedió”; pero mientras hacía uso de los dos días de descanso, la empresa la denunció por abandono del puesto de trabajo y pidió a la Inspectoría del Trabajo el visto bueno para despedirla. La autoridad, contraviniendo la ley y en clara violación de los derechos de una trabajadora, aceptó el pedido. Luego se la citó a la Inspectoría del Trabajo de la ciudad y, en presencia del inspector, le entregaron 800 dólares por 12 años de trabajo y le hicieron firmar unos papeles en blanco, aduciendo que era tarde y que tenían que cerrar la oficina.

Quedó desempleada y esta situación le causó serios problemas, pues estando en estado de gravidez y con complicaciones se quedó sin atención médica. Además, se la ubicó en las listas negras, un sistema que mantienen las empresas bananeras del Ecuador para ubicar a los trabajadores que reclaman sus derechos, con la finalidad de que nadie más les dé trabajo. Estaba preocupada por salvar su vida y la vida de su hijo, y no disponía de tiempo ni de recursos para obtener asesoría legal y reclamar por sus derechos violentados. Además, su niño nació con problemas de salud. Los médicos identificaron como posible causa de estos problemas la exposición de la madre a una gran carga de pesticidas, muy común en los cultivos de banano.

Por estas razones ella no inició ninguna acción legal en ese momento. Luego de un año, y con el apoyo de ASTAC, presentó una demanda en contra de Reybanpac, pero se encontró con la novedad de

25 Para la presente investigación, las historias en las bananeras no son testimonios directos. En el caso de Rita Quinto fue tomada de los archivos de casos de FOS & ASTAC (15 de junio de 2010), Ficha registro de violaciones de los derechos de las y los trabajadores en Ecuador. Lugar: Quevedo. Anexos a la ficha: Demandas completas con las pruebas presentadas.

que le habían forjado una demanda con los papeles que firmó en blanco. Incluso se forjó un desistimiento de la falsa demanda supuestamente por haber llegado a un arreglo extrajudicial con la empresa. Quedó fuera de toda posibilidad de demandar a Reybanpac, porque no se puede demandar dos veces por la misma causa. Luego logró que se desconozca la demanda que se forjó y continuó con las acciones legales en contra de la empresa, con todas las dificultades que significa que los trabajadores agrícolas lleven demandas en contra de empresas agroindustriales.

Similar historia es la de Rita Burgos²⁶, quien describe cómo una de las empresas bananeras falsea las condiciones de trabajo de las mujeres y violenta los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo. “Me dicen que tengo menopausia, pero es por el tiempo de trabajo con tantos químicos. Últimamente no había protección; me mandaban a lavar las bodegas de cloro, y esos son químicos fuertes. Antes me mandaban a abrir fundas para enfundar el guineo; tienen químicos y no me daban la mascarilla. Me obligaban a abrir la funda y me decían: “si no lo hace, no hay otro trabajo”. Tenía que abrir las fundas, pero una mujer embarazada no debería realizar esa actividad”.

“Las jornadas de trabajo son muy extensas. Una debe estar en pie a las 4 de la mañana para coger carro antes de las 5. A veces hay que estar parada 12 horas haciendo la misma labor hasta terminar el trabajo. Nunca nos pagaron el salario mínimo. Las mujeres ganan menos y los hombres ganan más. Vacaciones no conocemos, nunca. No más firmamos un documento en el rol de pago, que incluye decimotercer y decimocuarto sueldo, además del descuento en una asociación ficticia; nunca he conocido a ningún presidente, a ningún líder, a ningún socio, ni conozco artículo ni estatuto de ninguna asociación”²⁷.

En los medios de comunicación. Gladis: “El coqueteo es una herramienta del periodismo”.

Los medios de comunicación conforman uno de los sectores más influyente en los patrones culturales de una sociedad. En el Ecuador –como en casi

26 Rita Burgos, testimonio tomado del vídeo: FOS: Lucha Social Mundial, (s/g), (s/f). La realidad de la trabajadora en la agroindustria en la región andina, FOS, (s/c).

27 Anónima, Trabajadora bananera, temor a ser despedida, testimonio tomado del vídeo: FOS: Lucha Social Mundial, (s/g), (s/f). La realidad de la trabajadora en la agroindustria en la región andina, FOS, (s/c).

todas partes del mundo-, una mirada rápida a su rol de medios de producción ideológica nos permite ver su impacto en la violencia y discriminación contra la mujer, la producción de estereotipos femeninos incluyendo roles profesionales y laborales de las mujeres, la reproducción de antivalores machistas y del poder patriarcal. Incluso los contenidos del periodismo son androcéntricos, y la construcción de lo femenino y su lugar en los contenidos de la información conservan la subordinación de la mujer en la realidad mediática. Como ejercicio profesional, el periodismo es parte de esta realidad. La subordinación se reproduce, y la situación de violencia y discriminación en contra de las periodistas mujeres tiene un efecto nocivo en su bienestar.

“Yo trabajé dos años y medio en el periódico como pasante. Ellos argumentaban que no me podían dar contrato porque no tenía título. Pero había gente que no tenía título; mi jefe, por ejemplo, no acabó la universidad y era editor. En el periodismo hay presencia femenina, pero los mandos medios y altos son hombres. El editor general era hombre y solo tenía relación con los otros editores, también hombres. Cuando recién entré había una mujer editora. Llegó a ese puesto con mucho esfuerzo y dedicación, el doble del de sus compañeros editores. Ella era soltera y no tenía hijos, por eso podía responder con las exigencias del medio. En ese entonces yo creía que ser soltera y no tener hijos eran una ventaja para avanzar en tu profesión.

“En la repartición del trabajo había temas de hombres y de mujeres. Nosotras nos encargábamos de las secciones de sociedad, misceláneo, ciudad y cultura. Los temas de economía, política y deportes eran para los hombres. Aunque las mujeres apoyábamos esos temas, los responsables eran hombres. Había una especie de regla tácita: las entrevistas para tratar los temas complejos del país con personajes difíciles y con mucho poder las hacían las mujeres; estos personajes siempre eran entrevistados por mujeres, ya que a una mujer le dan más información. Las mujeres nos relacionamos mejor con los hombres porque recurrimos al galanteo y la seducción. **El coqueteo era una herramienta del periodismo.** Por eso los perfiles de mujeres que buscaban en el periódico eran chicas guapas, de clase media y con mejor formación. Yo no cumplía con esas características; sentía que había discriminación de género y de clase.

“En un medio institucional en el que trabajé por varios años hubo cambio de jefatura, y el nuevo jefe decidió despedirme. Pero mi salida fue horrible. Él, sentado en su escritorio, me dijo que estaba despedida por la reducción de personal. Luego se acercó,

me puso la mano en la pierna y me dijo: “Si te quieres quedar, depende de ti”. Temblando del miedo, pero con todo respeto, le dije que si era así mejor me iba.

“Pero la manera de sacarme fue horrible. Meses antes del cambio de jefe se perdió una cámara de fotos que estaba a mi cargo. Cuando me despidieron tuve que firmar una letra de cambio para que no me lleven presa. Mi salida fue humillante. No tenía a quién acudir. Yo quise demandar, pero en ese momento mi situación económica era difícil y la poca plata que tenía se hubiera ido en el juicio. Quise acceder al alcalde, pero fue imposible. No pude hacer nada porque me enfermé. Tuve que buscar un médico amigo, porque tenía los nervios de punta... ya las agüitas de mi abuelita no me hacían efecto. El médico me dijo que tomara antidepresivos porque estaba muy mal, pero no lo hice. Me costó mucho salir de mi situación.

“Este señor no hizo eso solo conmigo; otra compañera a la que acosaba, a quien incluso le propuso directamente que se acostara con él, tuvo que renunciar. A otra a la que también le propuso terminó despidiéndola, como a mí. Él continuó con su puesto de trabajo y nosotras no pudimos hacer nada.

“Aunque no tuve una experiencia laboral en televisión, sí pasé por los procesos de selección. Ahí sufrí discriminación por no cumplir con las características de mujer que buscan. En uno de los canales nacionales les gustó mi hoja de vida. Pasé todas las etapas de la selección, pero cuando fui a la entrevista me dijeron que el puesto no podía ser para mí: “lo que pasa es que acá necesitamos una buena imagen, porque es un medio que tiene otro tipo de target; manejamos otra imagen, otro roce social”, me dijo una mujer. Esto significa que también existe discriminación de unas mujeres a otras. En otro canal me pasó lo mismo. Estas cosas molestan porque te preparas, estudias y tienes experiencia, pero para contratarte como mujer se fijan en tu figura”.

En el deporte como profesión. Paulina: “Que una mujer haga lo que esos semidioses hacen disminuye el valor de la profesión en sí”.

Retomando la definición de la ONU de violencia contra la mujer como “uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”, introducimos el testimonio de Pauli-

na Aulestia, la primera mujer ecuatoriana en llegar a la cumbre del Everest y a quien la discriminación y violencia que sufrió por ser una mujer con éxito en un espacio masculino le impidió ejercer el montañismo como profesión.

“Luego de dos años de trabajar como Comisaria de la Mujer decidí hacer algo en mi vida para probar como se da la discriminación de género. Me meto en el montañismo a nivel internacional y comienzo a vivir en carne propia la discriminación por ser mujer. Yo soy una profesional del montañismo y estoy calificada como deportista de alto rendimiento. Sobre la base de la Ley del Deporte dicha condición me permite, en teoría, vivir de esa profesión. Pero para llegar a eso el trayecto es duro.

“Como mujer en un mundo de hombres, plantearte un proyecto de manera autónoma, buscando recursos a través de tus propias fuerzas y manteniendo un discurso con ideología de mujer fuerte y potente, ya te ponen trabas. No te dejan acceder a los recursos ni a los espacios formales. Los que en este deporte ejercen poder comienzan a mover fichas para que no den paso a los apoyos y financiamientos. Así mantienen ciertas redes de predominio de los hombres.

“No sé qué es lo que piensan ellos, pero cuando una mujer también tiene estos logros en “sus” campos de acción sienten que disminuye el heroísmo, que pierden la calidad de hazaña. Algo les debe incomodar cuando digo que yo mujer también llegué a la cumbre del Everest. Me parece que perciben que cuando llega una mujer, la actividad ya no es tan poderosa, porque creen que son hombres elegidos y súper poderosos los únicos que pueden hacer esto.

“Estos semidioses con poder y fama en este deporte se quejaron que no hay quien me controle. Primero menospreciaban mis cumbres porque usaba oxígeno -lo hice por preservar mi salud y porque no es dopping-, pero yo seguía haciendo las cosas a mi manera. Mi discurso comenzó por la espiritualidad y la relación con la Pachamama, la fecundidad y la montaña. Comienzo a relacionar el milagro de la vida. Lo primero es preservar tu vida y relacionarte con la montaña: la montaña es femenina. Me despojo del heroísmo y ahí ya les caí mal.

“Yo les rompí su esquema y dejé de idolatrar a un hombre que socialmente era el gurú del montañismo en el país. Aunque valoro su experiencia, que me sirvió en algún momento, no le idolatro ni le pido permiso; eso fue imperdonable. Tanta fue la discriminación que el gurú formó a una chica, le puso sus palabras en el discurso, la masculinizó, le financió, la

entrenó y la declararon la primera mujer ecuatoriana en llegar al Everest, anulando mi existencia. Claro, ella es una mujer que le debe todo al gurú: en su discurso lo venera, ella es obra de un hombre. Es tal la violencia que se ejerce que en una conferencia de prensa el gurú cerró el discurso diciendo: “yo siempre te dije que no puedes usar minifalda porque se te verían los cojones”. La gente se ríe de ese control a una mujer.

“Pero en el trayecto también hay discriminación y el día a día pone en riesgo hasta la salud de las mujeres. Antes mi entrenador me exigía como a un hombre. Trataba de despecharme y permanentemente se cuestionaba la utilidad de entrenar a una mujer. “Más rápido corre mi abuelita” o “la abuelita del geriátrico es más fuerte que tú”, eran sus primeras frases motivacionales. Como yo no era casada ni tenía hijos, aseguraba que buscaba dónde perder mi tiempo, y me decía: “¿por qué no te consigues novio?”. Cuando entrenábamos en la montaña decía: “a ver, la mujercita se queda cocinando y los hombres a hacer cumbre”. Yo protestaba y demostraba que también podía hacer cumbre. El día que vio que yo no paraba empezó a aplicarme el mismo régimen lo mismo que para los hombres. Había un patrón que me exigía masculinizarme.

“Cuando me entrenaban con parámetros masculinos me exigían físicamente de más; una vez me extralimité y me explotó el músculo de la pantorrilla. Fue lo más grave que me sucedió por hacer algo que no era para un cuerpo de mujer; luego me puse límites. A todas las mujeres les digo que si podemos hacer estas actividades de “hombres”, pero no como hombres, porque nuestros cuerpos son de mujer.

“Luego mi entrenador se dio cuenta que soy una mujer que subirá la montaña como mujer. Entonces dejó de presionarme para cumplir los parámetros masculinos. Reconociendo mi esfuerzo y voluntad empezó a hacer una tabla de entrenamiento para mí como mujer, buscando mis movimientos femeninos, entendiendo las necesidades de un cuerpo de mujer en la montaña. No vio un cuerpo sexual sino deportivo. Empezó a entrenarme como mujer y dejar de frustrarse porque no alcanzaba los tiempos masculinos, a valorar que rompía los records de las mujeres. Me dejó en paz con mi grasa, que es lo que un cuerpo de mujer necesita para ascender al Everest, aunque sea mayor que la que tiene y necesita un hombre.

“A pesar del apoyo que me daba el ministro, en el Ministerio del Deporte no aceptaban mis proyectos de montaña, perdían las propuestas. Hice cinco de las siete cumbres buscando otros financiamientos.

Una comienza a vivir injusticias. Al principio no quería asumir que por ser mujer no me van a apoyar, pero empezaba a ver que a los hombres les daban 150 mil dólares en un año y a mi nada, o que apoyaban a un joven sin ninguna experiencia, sin preparación física ni psicológica, que al final fracasaba. Yo siempre traía cumbres y records, pero no me financiaban a pesar de mis triunfos. No les gustaba que les diga que no me apoyan porque soy mujer y estoy sola, que tendría que estar con un hombre a lado para que me crean y me apoyen.

“Luego de ocho meses de perseverancia en los pasillos del Ministerio logré un apoyo del 50% para mi penúltima cumbre, que me entregaron un poquito antes de mi expedición, y un apoyo del 100% para mi última de las siete cumbres, el Everest. Así sembré el precedente de que a una mujer montañista le deben apoyar. Mi discurso les molestaba a quienes practican este deporte. Ellos sí tienen la posibilidad de hacer de esto una profesión. Yo me quedé en el campo del coaching y los talleres motivacionales y no como guía de montaña, porque fui mamá y el tiempo en la montaña pasó a segundo plano”.

En los servicios de salud. María Dolores: “Constantemente tienes que estar peleando para que los pacientes respeten y valoren a una mujer médica”.

La violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral es estructural. Hay profesiones que culturalmente son consideradas femeninas, como todas aquellas relacionadas con el cuidado de los otros: profesoras parvularias o enfermeras son las más evidentes, pero podemos ver, por ejemplo, que en el área de la salud las médicas sufren discriminación y violencia en su trabajo por parte de los pacientes, los colegas y otros profesionales de la salud. María Dolores, médica emergencióloga, debe defender cada día su calidad de especialista y su idoneidad profesional. Y arreglárselas para estar en casa mientras está en el trabajo.

“Es común que los pacientes desvaloricen a una mujer médica: “Vea, mijita, llámeme al doctor”, me dicen muchos pacientes cuando entro a revisarles.

Muchas veces van con mi receta a consultar con un médico varón. Una vez un grupo de familiares no me permitían atenderle a un paciente que se había ahogado. Pedían que viniera un médico, porque creían que yo no podía intubarlo correctamente. Se requería hacerlo pronto, así que tuve que imponerme y pedir que saquen a los familiares.

“Siempre se tienen estos inconvenientes. Constantemente una tiene que pelear para que los pacientes respeten y valoren a una médica. Pero no solo son los pacientes; las enfermeras también desobedecen las órdenes cuando una ejerce una especialidad que es considerada de hombres. Si yo fuera pediatra o médica de familia sí me harían caso, pero como soy emergencióloga no me respetan como lo hacen con mis homólogos varones.

“Recién graduada de médica compartía el consultorio con un doctor que fue mi profesor. Los pacientes que llegaban a la consulta me decían “llámeme a su papi” y no querían que yo les atiende. Un par de veces se quejaron porque mi tarifa era igual a la de mi colega. No querían pagar diciendo: “No le voy a pagar lo mismo que al doctor, usted no es el médico, usted es mujer”. Si en el hospital donde ahora trabajo los pacientes pudieran escoger quién les atiende, de seguro escogerían a colegas hombres.

“Lo más difícil de mi especialidad no es la violencia de los pacientes o la discriminación de las enfermeras, sino que los turnos me alejan de mis hijos. Todavía son chiquitos y muchas veces no les puedo preparar para que salgan a la escuela. Otras veces ni siquiera les acompaño cuando llegan a la casa, y muchas veces se acuestan sin verme. Llamarles por teléfono para que se levanten a tiempo o para que no se olviden la lonchera es algo que molesta a los mismos colegas. Se quejan de que durante la guardia una llame a la casa a ver cómo están los hijos, darles instrucciones para su día o despedirse antes de que se duerman.

“Cuando trabajan, los médicos hombres no están preocupados de sus casas, nosotras sí. Cuando yo escogí mi especialidad no tenía hijos, ni siquiera estaba casada. Ahora estoy divorciada precisamente porque mi ex marido no soportaba mi ritmo de trabajo. A mis guaguas tengo que criarles por teléfono”.



5. LOS PUNTOS DE VISTA DIVERSOS

A continuación se recoge la mirada de algunas mujeres que, desde diferentes puntos de vista, abordan las cuatro piezas del rompecabezas de la mujer trabajadora ecuatoriana: violencia contra la mujer, discriminación contra la mujer, espacio laboral de la mujer y la vinculación de estos elementos con la salud de las mujeres.

● Desde el Estado



María Fernanda Haro

En el Ecuador, el enfoque de género es una política de Estado, y la igualdad y no discriminación son un

principio constitucional. Contamos con una estructura pública al más alto nivel político para la generación de políticas, asesoría técnica y observancia.

El principal órgano del Estado para la transversalización del enfoque de género es el Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Conversamos con Eliana Muñoz, Coordinadora de Observancia, y con María Fernanda Haro, analista legal. Con ellas se abordan los avances de la transversalización del enfoque de género en el ámbito laboral, la respuesta del Estado a la violencia y discriminación contra la mujer en el trabajo y el vínculo con la salud de las mujeres²⁸.

²⁸ El cuadro se elabora a partir de los criterios expuestos por la Coordinadora de Observancia del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Eliana Muñoz. Los aportes de María Fernanda Haro, analista legal de observancia, se los identifica con sus iniciales (MFH).

| | AVANCES | LIMITACIONES |
|---|---|---|
| Transversalización del enfoque de género en el Estado | <p>El Consejo Nacional para la Igualdad de Género promueve que cada institución transversalice el enfoque de género. Se promueve y asesora para que exista una instancia específica de género en cada institución. Si bien su existencia no resuelve totalmente el enfoque de género, aporta a que se generen las capacidades y los procesos de sensibilización de la propia organización. Son varias las instituciones del Estado que cuentan con esta instancia.</p> | <p>Hay instituciones con un fuerte rechazo a los temas de género. No cuentan con una instancia específica. Ese es el caso del Ministerio del Trabajo, donde proponen transversalizar el enfoque de género desde la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. Ahí se incluyen mujeres víctimas de violencia sexual y mujeres embarazadas, pero el resto de mujeres trabajadoras están fuera. El tema se maneja con una falta de comprensión absoluta.</p> <p>La política, las herramientas para transversalizar el enfoque de género y la observancia son aplicables en el sector público. En el sector privado solo el órgano rector –Ministerio del Trabajo– tiene entrada para abordar el enfoque de género en el espacio laboral.</p> |
| | <p>Cuenta con herramientas al más alto nivel de la toma de decisiones. Existe la Agenda de las mujeres y la igualdad de género con la que las instituciones del Estado deben sincronizar. Si bien no es vinculante, SENPLADES la incluye a nivel nacional.</p> | <p>Aunque la discriminación en el espacio laboral es un tema que aparece en el diagnóstico que se hizo para la construcción de la Agenda (en 2012), el Ministerio del Trabajo no hace parte de los espacios de trabajo con el Consejo de Igualdad de Género.</p> <p>Tampoco se ha profundizado la información y capacitación con los inspectores del trabajo, que son los encargados de receptor estos casos y relacionarse con las mujeres trabajadoras. Entiendo que tenían una dirección de grupos de atención prioritaria.</p> <p>Hay mucho camino por recorrer. El tema sería uno de los puntos importantes en la nueva agenda que vamos a iniciar. Es un reto para que esta agenda sea clara e influya institucionalmente.</p> |
| | <p>Catálogo orientador del gasto que maneja el Ministerio de Finanzas y que busca encauzar los presupuestos de cada institución a garantizar el principio de igualdad y no discriminación por género (ahora también para intergeneracionalidad, discapacidad, movilidad humana, etc.) con una planificación de la inversión en cada institución dirigida a cubrir todos estos enfoques. Es un deber ser de las instituciones. Al final se debe hacer una rendición de cuentas sobre los temas de igualdad en que cada institución invirtió.</p> | <p>El catálogo promueve el control y seguimiento, pero como las instituciones no entienden bien los enfoques (falta sensibilización y capacitación) y la herramienta es complicada para quién la implementa, existe mucha confusión en el registro de información. A pesar de esto, la herramienta está vigente. La maneja la Dirección de Equidad y Justicia del Ministerio de Finanzas. Hay que simplificar y mejorar la herramienta.</p> |
| | <p>Instrumentos técnicos metodológicos para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género en las políticas públicas, en los proyectos de inversión pública, etc.</p> | <p>Las instituciones no se han esforzado en incluir el enfoque de género. Luego de su evaluación, la agenda necesita plantear nuevas estrategias.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| Transversalización del enfoque de género en el Estado | <p>Para un desarrollo efectivo de nuestros derechos laborales como mujeres, el tema de los cuidados es básico. Se avanzó en la generación de información al respecto, y desde 2014 se planteó la política de cuidados con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) para desarrollar un sistema de cuidados que tiene que asumir el Estado sin que a las mujeres les aumenten gastos y considere sobre todo las necesidades de las cuidadoras. De esta manera la mujer puede liberarse un poco, trabajar, hacer otras actividades, descansar. Incluso se plantea que no se dirija únicamente a los quintiles 1 y 2 de pobreza, porque las mujeres de los demás quintiles también tienen necesidades del cuidado.</p> | <p>Los cuidados a las personas que lo necesitan no es solo responsabilidad de la familia nuclear, sino del Estado. Este sistema no se ha concretado todavía, como tampoco la ley ni la política. Este es otro asunto pendiente que tiene un impacto en la responsabilidad del Estado de garantizar que las mujeres puedan salir a trabajar sin tener ningún obstáculo.</p> |
| | <p>Se han impulsado reformas importantes con enfoque de género a diferentes instrumentos legales: Código Integral Penal, Código del Trabajo, Ley de Justicia Laboral.</p> | <p>El Código del Trabajo no maneja específicamente la discriminación o violencia por razones de género. Solamente plantea que no se pueden ejercer actos de violencia en contra de otra persona, pero es tan general que realmente no llega a ajustarse (MFH).</p> <p>Otro asunto pendiente –o hasta retroceso– es que la Ley de Igualdad propuesta por el Consejo de Igualdad de Género nunca fue tramitada en la Asamblea Nacional. Se trata de un instrumento que, con un enfoque amplio, permitiría abordar este tipo de situaciones invisibilizadas en el ámbito laboral.</p> |
| Violencia contra la mujer en el trabajo | <p>Hay fiscales especializados en violencia sexual y violencia de género (MFH).</p> | <p>No tienen la especialidad que se requiere en lo laboral (MFH).</p> |
| | <p>La mujer trabajadora también es vulnerable a la violencia de género intrafamiliar. En relación con la violencia intrafamiliar, existen elementos de protección, empezando por la Constitución. El Código Orgánico Integral Penal cuenta, en una sola sección, con protocolos, instancias especializadas y estrategias de educomunicación (MFH).</p> | <p>La violencia o discriminación contra la mujer en el ámbito laboral no corre con la misma suerte. Para el acoso laboral ni siquiera se ha intentado o pensado tener una guía o un protocolo (MFH).</p> |
| | <p>La violencia sexual está tipificada. Al ocurrir en el espacio laboral, está cubierta por el COIP (MFH).</p> | <p>Los elementos contextuales laborales complican aún más la denuncia o la visibilización. En las campañas y en la capacitación no se incluye al lugar de trabajo como espacio de perpetración de violencia sexual (MFH).</p> |
| Discriminación contra la mujer en el trabajo | <p>Un caso emblemático de acoso sexual para el Consejo de Igualdad de Género es el de Yessenia Paola Iza Pilataxi, quien fue despedida del Cuerpo de Bomberos de Archidona por el hecho de ser mujer²⁹. El Consejo de Igualdad de Género dio seguimiento para que se cumpla el debido proceso. Fue un caso particular porque lo elevaron a la Corte Constitucional. Nosotros hicimos un informe con el que, tenemos entendido, la Corte dictará la sentencia³⁰. El acoso laboral afecta tu derecho al desarrollo personal; es un obstáculo para una vida digna.</p> | <p>Luego de seis años Yessenia no ha podido recuperarse. No ha vuelto a trabajar, está en su casa, desgastada, con psiquiatra y medicada por una fuerte depresión. Su plan de vida se frustró.</p> <p>Hay muchas mujeres a las que les hacen lo mismo, pero no tienen posibilidades de denunciar o de pelear por sus reivindicaciones, peor aun cuando no hay nada específico en la ley.</p> |

29 La discriminación la vivía todo el tiempo. Su jefe le decía que no debería estar ahí, que vaya a la casa a cocinar. Tenía un rango superior, pero su jefe la desautorizaba frente al grupo, promoviendo que no se obedezcan sus órdenes porque es mujer. Luego, este mismo sujeto cometió acoso sexual. Entonces, es un caso doble: acoso laboral y sexual. Finalmente, el alcalde la despidió en 2010.

30 Pocos días después de la entrevista la Corte Constitucional emitió la sentencia y la mujer fue restituida a su puesto; recibió una disculpa pública de la Alcaldía de Archidona.

| | | |
|--|---|--|
| Discriminación contra la mujer en el trabajo | El acoso sexual en el lugar de trabajo está tipificado. Va directamente a la Fiscalía para denuncia verbal o con patrocinio de un abogado para presentar la denuncia por escrito (MFH). | Hay que tomar en cuenta que incluso en casos de acoso sexual se cumple con el procedimiento normal, común y corriente de cualquier delito. No hay procedimiento especial ni en primera instancia, ni para la sustentación ni en la etapa procesal. Aunque el peritaje permite un primer acercamiento en el momento de la denuncia, estos casos no tienen ninguna prioridad. Se tiene la percepción de que no se trata de un delito grave porque todavía no llega a concretarse en violencia sexual. Por eso tiene un tratamiento normal (MFH). |
| | El acoso laboral cuenta con la normativa internacional y consta en el Código del Trabajo (MFH). | No tiene perspectiva de género. En el ámbito laboral es muy difícil probar el acoso, sobre todo cuando reviste formas más sutiles. No está tipificado como un delito más allá del delito de discriminación, que es complicado probar (MFH). |
| | Respecto del acceso al trabajo se ha posicionado como alternativa la acción de protección que, tiene rango constitucional (MFH). | Para eso se necesita un abogado y, con lo que demora el proceso, cuesta demasiado. Un año hasta que la Corte Constitucional admita el trámite. La Corte es la única instancia para analizar estos casos, porque aún están en una fase previa a la relación laboral (MFH). |
| Derechos de las mujeres trabajadoras | Reconocimiento al trabajo doméstico como una actividad económica. Se regula el trabajo doméstico remunerado en cuanto a salario y beneficios. Por otro lado está el aseguramiento de las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado. | La regulación es más difícil porque trabajan individualmente en una casa particular. La inspección laboral es deficiente. Se dan muchos casos de acoso sexual y discriminación que no pueden ser procesados. El aseguramiento de las mujeres que realizan trabajo no remunerado en el hogar aún es muy limitado. |
| | Respecto del trabajo remunerado de las mujeres, un avance concreto es la protección de la mujer en la etapa reproductiva. Ahora está prohibido despedir a mujeres embarazadas o en período de lactancia. Sin embargo, falta mucho por hacer, pero al menos se visibiliza algo que impide que ejerzamos nuestro rol de mujeres trabajadoras. | El seguimiento en el sector privado es complicado. Esto se aplica en las instituciones públicas, aunque todavía hay limitaciones. No se puede hacer nada cuando hablamos de un cargo de libre remoción ni de un contrato. Cuando hay un nombramiento, entonces sí se tiene asegurado todos los derechos. En las otras modalidades de contrato se van reduciendo los derechos. |
| | Se visibiliza la diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, y cómo responder a esta triple carga de trabajo de la mujer. Los derechos humanos son interdependientes. En el caso de las mujeres, el espacio laboral también tiene relación con los derechos sexuales y reproductivos. | Más allá del marco internacional, no tenemos nada para el espacio laboral en cuanto a derechos de la mujer trabajadora. Esto se convierte en un tema súper discursivo. |
| | Avances como la licencia de paternidad y los permisos para cuidados de las personas que en casa lo requieran, aportan para fortalecer socialmente la corresponsabilidad de los hombres en cuanto a los hijos. | Estas normas y postulados no se cumplen plenamente, pero al menos se posiciona el tema en las instituciones y comienzan a hacer algo. |
| Salud de las mujeres en el trabajo | | La salud ocupacional no tiene enfoque de género. No existe información registrada sobre la salud de las mujeres en el trabajo (MFH). Como no hay datos específicos sobre discriminación y violencia, no se puede tomar medidas (MFH). |

Adicionalmente se buscó información en el Ministerio de Salud Pública, específicamente en la Dirección de Derechos Humanos, Género e Inclusión. Una de las especialistas aseguró que no está calificada para hablar sobre este tema (porque supuestamente es competencia del Ministerio del Trabajo) y que no podría proporcionar información sobre el impacto en la salud de las mujeres como consecuencia de la violencia y discriminación en el ámbito laboral. El Ministerio no tiene datos al respecto.

● Desde la academia



Katalina Barreiro

Katalina Barreiro es docente e investigadora con experiencia en el tratamiento de la violencia, seguridad y justicia internacional con enfoque de género. Coincide con el Consejo Nacional de Igualdad de Género en que los avances de las protecciones relacionadas con la violencia y discriminación de las mujeres en el espacio laboral es un tema discursivo en las instituciones, y que falta mucho por hacer en cuanto los derechos de las mujeres trabajadoras.

“Las protecciones laborales en favor de las mujeres son protecciones en su rol de madres y cuidadoras de otros, pero no como mujeres trabajadoras. En estos tiempos, las reivindicaciones laborales deben estar ligadas a la toma de decisiones en el campo laboral. Las instituciones y las empresas son patriarcales, así sean áreas culturalmente femeninas; quienes toma las decisiones son hombres. Y eso ha hecho que no se puede procesar el conflicto de violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral, ni se ha priorizado poner en evidencia el deterioro en la salud que tienen estos ambientes laborales.

“Las negociaciones en el ámbito laboral no incluyen este tema en sus agendas. Porque quienes negocian en los comités de empresa, en el Estado o en la legislatura no son mujeres. La agenda laboral excluye la calidad del ambiente laboral de las mujeres en todos los espacios y en todos los niveles. No es distinto en la academia, en el banco o en la fábrica.

“Nos quedamos en las famosas acciones afirmativas. Cuando haces eso vulneras aún más la minoría a la cual estas defendiendo. Por ejemplo, en el campo académico tienes que tener paridad de género, pero las mujeres seguimos siendo el relleno. Trabajo en seguridad e inteligencia en términos académicos, y es un campo de los hombres. Y claro, te seleccionan por la paridad de género, pero es agotador tener que demostrar permanentemente la capacidad para desarrollar el trabajo. Todos perciben que te lo dieron porque eres mujer y porque la institución estaba obligada a hacerlo.

“Es decir, hay leyes y procedimientos, pero en la realidad se vuelven rellenos. Los cuerpos legales terminan siendo muestras de que somos una sociedad civilizada, pero en la práctica no se aplican. Todas estas instrumentalizaciones que se han producido últimamente no tienen manera de aplicarse en la cotidianidad. No hay una forma legal que te ampare, y entonces construyes la figura de discriminación y violación de derechos. Pero es un proceso tenaz en los hombros de la mujer. No es que no hay casos; es que no hay denuncias por la dificultad de los procesos.

“El laboral sigue siendo el ejercicio de poder más grave. Debería existir un protocolo para el ambiente del trabajo, pero no lo hay. La mujer trabajadora, sea obrera, profesional o comerciante informal, además de la constante exigencia de probar su capacidad en el trabajo para lograr una estabilidad laboral y un ingreso económico, tiene que probar su idoneidad como mujer y como cuidadora del hogar. Esta carga, que no solo se remite al trabajo sino que implica una constante búsqueda de respuestas a las exigencias culturales y sociales del deber ser de la mujer, desgasta. Esto te afecta en la salud; el estrés te produce enfermedades autoinmunitarias. Cuando una mujer va al seguro con estos síntomas, ¿qué vinculación van a hacer con el ambiente laboral?, ¿cómo encaja esto en la salud ocupacional?”.

● Desde los sindicatos



Angelica Porras

Otro de los actores relacionados con la vulnerabilidad de la mujer trabajadora en el espacio laboral son los sindicatos de trabajadores. Angélica Porras, vicepresidenta de género de la CEDOCUT, explica la gravedad del ejercicio del poder en el ámbito laboral.

“El mundo de la fábrica es androcéntrico y complejo. Tiene sus propios códigos de obediencia y sanción. Hay temas como la vulnerabilidad de las mujeres al acoso sexual y laboral, sobre todo por parte de los compañeros, de los que no se habla. Son un tabú dentro de la fábrica y en las organizaciones sindicales; debido a la poca representación de las mujeres, no es un tema en la agenda sindical. Son situaciones que no se denuncian. Se enfrentan con los mecanismos individuales que tienen las mujeres. A ellas se las responsabiliza del acoso sexual y se descalifica a la mujer que lo sufre.

“En una estructura masculina como es la fábrica o la empresa, donde lo importante es el salario, conservar el puesto, las horas extras o evitar los accidentes, el género queda para el último. Las mujeres mantienen acciones defensivas individuales, se cuidan a sí mismas y se callan.

“Existen muy pocas denuncias de acoso sexual en el trabajo. No porque no las haya, sino porque no se habla ni se denuncia. Cuando el acoso sexual proviene de los administradores y jefes se denuncia menos. El riesgo a perder el trabajo es más alto y las trabajadoras tienen miedo.

“Tener un rol en la directiva constituye una tercera carga de trabajo. No existe un sistema de cuidado

que les permita a las mujeres involucrarse en la organización sindical. Los argumentos de las mujeres (“cómo puedo dejar a mis hijos para hacer los trámites del sindicato, yo salgo de aquí a cocinar, atender al marido, arreglar la casa y cuidar a los guaguas”) explican su escasa representación en las organizaciones sindicales.

“La discriminación por ser mujer tiene implícita la amenaza constante de perder el trabajo, porque apela a su maternidad. Pero en la práctica no es fácil deshacerse de las mujeres trabajadoras. El acoso laboral no funciona como quisieran justamente porque las mujeres aguantan por los hijos, no renuncian y si quieren deshacerse de ellas les tienen que despedir.

“Sobre el acoso laboral hay normas nacionales e internacionales, pero no en relación con el género. Esta es una carencia seria. Además, es una situación que tiene que probarse, y eso es difícil. El tratamiento del acoso laboral es aún débil tanto en el Ministerio del Trabajo como en los jueces laborales.

“Hay espacios que son más complejos que otros. La situación de violencia y discriminación hacia las vendedoras ambulantes es terrible. En la venta ambulante la mayoría son mujeres, sobre todo por el manejo del tiempo y la posibilidad de decidir un horario funcional a las tareas del hogar. Ahí sufren violencia sexual y laboral de todo lado: autoridades municipales, chulqueros, clientes, otros vendedores ambulantes. En ese espacio la violencia más evidente viene de los chulqueros. Permanentemente tienen que lidiar con un ejército de cobradores violentos y abusivos.

“La violencia también proviene de los policías municipales, con quienes pelean para que no se lleven la mercancía. El control es grosero cuando vigilan que estén usando correctamente el uniforme, el sello, los implementos. Las comerciantes informales aprenden a pelear con las otras comerciantes, con ladrones y clientes para defender su puesto y su mercancía. Esta relación incluye violencia sexual y discriminación, pero hasta ahora no cuenta con un mecanismo de protección. El tema de género queda relegado porque lo urgente es mantener el puesto. En las comerciantes informales se ha internalizado como virtud de las mujeres su capacidad para aguantar todo y salir adelante. Ciertamente es digno de admiración, pero no tienen que callarse y seguir aguantando.

“Lo que más se ha estudiado, denunciado y está cubierto por la legislatura es la discriminación por maternidad y cuidado de los hijos. Hay normas específicas en el Código del Trabajo, en la Constitución y la Ley de Justicia Laboral, etc. Pero estas leyes no logran disminuir el despido de madres y de mujeres embarazadas. Y para enfrentar el despido de las madres toca iniciar un proceso judicial. Una trabajadora con un sueldo de 360 dólares no tiene condiciones para sostener una demanda.

“Hay discriminación relacionada con la maternidad más difícil de enfrentar. Por ejemplo, cuando deciden las promociones argumentan que no te ascienden porque tienes que ir a la casa a cuidar a los guaguas, hacer la comida, o no tienes tiempo para cargos de mayor jerarquía. En el acceso al trabajo ocurre lo mismo: no te contratan porque eres madre, o te dan un trabajo inferior porque eres mujer, vas a tener hijos y hay que cubrir los costos de la maternidad. Por eso en las selecciones los empleadores preguntan si vas a tener hijos, aunque eso violenta tus derechos. Es tu vida privada, pero van a decidir un contrato laboral a partir de esa información.

“La maternidad tiene un efecto adverso cuando los empresarios la usan como argumento para discriminar a la mujer. Sostienen que la contratación de una mujer les cuesta 30% más por la maternidad, como si el hijo fuera solo de la mujer. Hay que empezar a responsabilizar a los hombres del cuidado de los hijos, del cuidado de los otros, de las tareas del hogar. Hay que invertir en la sensibilización de los empresarios, de los trabajadores y trabajadoras para que cambien la mirada.

“La discriminación tiene que ver con el trato cotidiano, con la desvalorización del trabajo de la mujer y la aplicación de estereotipos, como que la mujer es más conflictiva. Se invisibilizan los problemas de las mujeres y se los califica como asuntos sin importancia. A la violencia y discriminación en contra de las mujeres no se las considera un problema del sindicato, de la empresa ni del Estado.

“Cuando se denuncia es terrible. Si en un sindicato denuncias acoso sexual o laboral desde los compañeros te consideran una traidora de clase. En el contexto sindical, donde se está pelando por mejoras para los trabajadores, tú como mujer agredida denuncias a uno de tus compañeros, te aniquilan, te acusan de pro-empendedor. Las mujeres tienen que resistir para no perder el trabajo y tienen que callar para no traicionar al sindicato. El sindicato

tiene una estructura machista, con una sanción social bien fuerte, con una construcción histórica totalmente androcéntrica.

“Las situaciones de discriminación en el trabajo afectan la salud de las mujeres. Se enferman más, pero no es solo el estrés sino el cansancio. Eso les genera dolores de cabeza, dolores de circulación, diabetes. Las largas jornadas de trabajo en la fábrica, en la casa, con o sin hijos, genera cansancio y eso deteriora la salud.

“Los problemas de salud dependen mucho de las actividades laborales que realizan. La situación de salud de las trabajadoras informales se afecta porque están a la intemperie; desarrollan artritis, les da gripe. En cambio, las trabajadoras fabriles sufren de problemas respiratorios, de circulación, gastritis, etc. El cansancio es general, pero no hay información sobre esto. La salud sexual y reproductiva no es asumida por la empresa, ni por las trabajadoras, ni por los sindicatos.

“Hay una gran cantidad de leyes nacionales e internacionales y de normas de salud en el trabajo, pero con poco enfoque de género. Las normas son súper rigurosas, pero son tantas que para la pequeña y mediana unidad productiva es imposible aplicarlas. Su implementación implica altos costos. Están pensadas para la gran empresa, pero ni siquiera ahí se viabiliza la perspectiva de género.

“Las plantas de producción son como cárceles donde encierran a las mujeres. Te incomunican, te vigilan y durante 8 horas no eres dueña de tu tiempo. Hay trabajos para mujeres como las florícolas, las plantaciones de banano, la industria textil o la salud cuyas actividades no están regularizadas con perspectiva de género. Es evidente que algunas de las características específicas del ser mujer mejoran la producción en estos sectores, pero generan un gran impacto en la salud.

“La posibilidad formal es acudir al inspector del trabajo y demandar; el inspector debe sancionar al empleador. Se supone que el inspector del trabajo debería tener una sensibilidad de género (de acuerdo con la Constitución y las normas institucionales), pero no está sensibilizado y tampoco cuenta con instrumentos legales con perspectiva de género. Debes hacerte cargo solita, con un abogado pagado. Todos los casos que conozco no se han procesado porque las demandantes están solas”.

● Desde las organizaciones de base



Liliana Durán

Liliana Durán, presidenta del Foro Nacional de la Mujer, feminista y defensora de los derechos de las mujeres trabajadoras reconoce los avances en relación con el trabajo doméstico, la corresponsabilidad de las tareas del hogar y la protección de la maternidad en el trabajo. También coincide con la existencia de puntos débiles y la necesidad de responsabilizarse por los efectos en la salud de las mujeres trabajadoras.

“Hay varios puntos débiles respecto de la violencia o discriminación. Primero, aunque las mujeres estamos más preparadas que los hombres, siempre entramos ganando un 30% menos en el mismo cargo, en igual espacio y con la misma profesión. Segundo, la mujer tiene una carga como cuidadora de los demás. Hay que generar sensibilidad para que las responsabilidades del hogar sean compartidas.

“Tercero, el ámbito laboral es complejo. Hay un mal manejo del poder de quienes tienen las jefaturas hacia las subordinadas: el acoso sexual es pan de cada día, especialmente hombres ya mayores, que desde la selección buscan jovencitas. En los requisitos solo les falta poner bonitas piernas. No están pensando en el aporte desde la capacidad profesional. En este sentido se han logrado reformas en el Código del Trabajo para que se contemple como un problema el acoso sexual. Antes, cuando una mujer quería presentar una denuncia en Talento Humano, le decían que no se meta en eso porque va a perder el trabajo.

“También hay que mirar los procesos de selección engañosos y reflejar estas nuevas dimensiones de la violencia. Sobre todo, en la empresa privada. Por ejemplo, para que una chica ingrese a trabajar en un banco tiene que ser bonita, no tan morenita,

estilizada. Hay muchos casos en que les hacen firmar la renuncia en blanco a la firma del contrato. El momento que le detectan un embarazo le hacen efectiva la renuncia.

“En las plantaciones y florícolas la situación es más grave. Existen clínicas clandestinas relacionadas con las empresas; las trabajadoras embarazadas tienen que pasar por ahí para que les practiquen abortos, porque el niño puede nacer con deformaciones.

“Necesitamos un Código del Trabajo que tenga perspectiva de género. Que las mujeres conozcan de los recursos existentes. Tenemos la Defensoría Pública, que es una instancia de apoyo y patrocinio judicial para las personas que no tienen recursos. Hay un equipo de juristas para defender a las trabajadoras, y se ha creado un eje de trabajo para incorporar la perspectiva de género no solo en el ámbito laboral.

“Siempre hay que empezar en el Ministerio del Trabajo antes de judicializar un caso. Ahí se debe entregar los documentos que respaldan la denuncia, se hace un informe y se cita a las partes para una audiencia de diálogo social. Las mesas de diálogo no son “judiciables”, pero ayudan a configurar la demanda. En la Inspectoría del Trabajo tienen esta nueva mirada de género; siempre se trabaja con la finalidad de inducir hacia un cambio de mirada, hacia la diversidad.

“Algo se ha avanzado, pero aún no podemos decir que cualquier inspector del trabajo va a entender tu problema. Es necesario difundir aquellos casos extremos o simbólicos recurriendo a los medios de comunicación, para visibilizarlos y sembrar precedentes. Hay que apoyar con toda la fuerza a quien se atreve a denunciar; busquemos abogadas feministas, porque muchos de los abogados no entienden que en las mismas mujeres violentadas hay una naturalización.

“A las mujeres que se enfrentan y denuncian se les exige probar el acoso laboral. Es necesario que las mujeres estén informadas, para no seguir siendo presa fácil de abusos y violencia en el trabajo. Lo primero es inducir a las mujeres a que hablen, pues el silencio es cómplice de la impunidad. Hay que cambiar los patrones culturales. Esto no se ha hecho en diez años y no se lo lograra en otros diez años más. Es un proceso largo.

“En el Ministerio de Trabajo existe la Comisión de Salud Ocupacional e Higiene. Se comenzó a desempolvarla y ya está creada una mesa para reactivar la Comisión. La salud de las mujeres se afecta en el plano psicológico. Los primeros síntomas que

hemos encontrado son dolor de barriga, gastritis y cáncer de hígado, porque se guardan mucho tiempo el conflicto. Guardan silencio para mantener su puesto, pero perjudican su salud”.

● Desde la **investigación científica**

Rita Bedoya, autora principal del libro **Ejercicio de la profesión médica en Ecuador. Análisis multidisciplinar desde el enfoque de género**, que plantea un aporte científico en “la comprensión y análisis de la formación del profesional de la medicina y de los alcances que implica ser hombre o ser mujer en el ámbito laboral”, analiza la violencia y discriminación contra las mujeres en el espacio laboral de la profesión médica, y plantea categóricamente la ausencia de información sobre el impacto en la salud de las mujeres y la necesidad de investigar el tema.

“La tendencia en el mundo, igual que en el Ecuador, señala que en las profesiones del cuidado, sobre todo las médicas, existen más mujeres que hombres. Pero sigue siendo un territorio de hombres. Su estudio identifica que existen especialidades aptas para hombres y otras aptas para mujeres. Esta consideración surge desde la percepción de los mismos médicos.

“Esta división se inicia cuando se elige la especialidad. Existen dos factores determinantes: el género y la condición económica. Las mujeres que dan prioridad a lo familiar y que quieren tener hijos, serán las que menos oportunidades tendrán para escoger la especialidad. Las mujeres que ya tienen hijos y son pobres son las que optarán por becas locales y, por ende, las devengarán en el sector público.

“Médicos y médicas, pacientes y enfermeras tienen la misma idea de que hay especialidades médicas para hombres y para mujeres. Por ejemplo, cuando la cirujana es una mujer las enfermeras no respetan sus órdenes. Si la médica es internista o médica familiar, consideradas ambas especialidades de mujer, no hay problemas.

“En general, los pacientes agreden a los servidores de la salud. El servicio de emergencia es el lugar donde más agresiones se reciben de los pacientes; insultan más cuando se trata de una doctora. Desvalorizan la capacidad profesional de las doctoras y buscan que les atienda un médico varón. La médica que hace guardia está en total indefensión.

“La maternidad es determinante para el ejercicio de la profesión médica, no solo para escoger la espe-

cialidad sino para la carrera misma. Mientras están en el trabajo o durante las guardias, las médicas supervisan desde lejos las tareas del hogar. Al amanecer comienzan las llamadas a la casa para supervisar la salida de los hijos a la escuela. Está tan metido en la médula el rol de cuidadoras que no perciben que son violentadas con esta doble presencia. Esto no se ve como problema sino como una responsabilidad, y punto. No la delegan ni comparten con sus compañeros la crianza de los hijos.

“Las médicas están convencidas que son ellas las responsables de criar a los guaguas. Durante los estudios de posgrados las doctoras se levantan de madrugada para cocinar y preparar sus hijos para la escuela. Son experiencias impresionantes de doble y triple jornada de trabajo. No les interesan los puestos de dirección porque implican menos tiempo para la casa. Se hizo una convocatoria para gerentes médicas y no se candidatizaron. Debido a esta violencia simbólica renuncian a esos espacios de poder.

“Se trata de una respuesta del momento frente a la agresividad. No identifican la violencia simbólica ni ven el problema de manera integral, como un hecho que debería tener una solución administrativa que les apoye en el ejercicio de su rol. La forma en que están organizados los sistemas no considera estas desigualdades de género, y en ninguna parte está prevista una respuesta. La normativa aún supone que no hay problemas de género, porque es una normativa hecha por hombres y para hombres. Aunque hay una mayor presencia de mujeres en el campo médico, en mi investigación concluyo que de ninguna manera esta presencia ha feminizado la profesión.

“Esta constante tensión de tener que probar su calidad profesional, de ser descalificada por ser mujer, de trabajar en condiciones que no son sensibles a sus realidades, las triples jornadas, la agresión de parte de sus colegas y pacientes produce problemas de salud: ansiedad, depresión y desequilibrio emocional. Pero nada de esto está estudiado. El único dato es que las generaciones actuales de mujeres profesionales de la salud posponen la maternidad por la carrera.

“No se ha estudiado si los impactos están relacionados con la salud mental. Ni siquiera los reportes de enfermedades profesionales cuentan con un análisis de género. Por eso se puede especular infinitamente, porque es un campo inexplorado donde es altamente riesgoso hacer una afirmación. Sería irresponsable mencionar que la violencia o la discriminación son los causantes de tal o cual

enfermedad sin una base científica. Lo que sí se puede decir es que existe un vacío de información que no es casual. ¿Por qué no hay estudios sobre esta problemática?”.

● Desde la salud ocupacional



Cristina Moreno

Cristina Moreno, médica con más de una década de trabajo en una fábrica textil, afirma que la salud ocupacional es medicina preventiva, que busca evitar las enfermedades y accidentes de trabajo. Las enfermedades profesionales son provocadas por actividades y riesgos relacionados con el trabajo, pero incluyen otros factores del entorno. En teoría, la salud ocupacional también debería ocuparse de la prevención de enfermedades producidas por un ambiente laboral que permite la violencia y la discriminación contra las mujeres.

“En la rama textil hay mujeres que se graduaron de costureras cuando tenían 15 años y llevan 25 años haciendo la misma labor. Llevan mucho tiempo expuestas a cierto tipo de riesgo. Con 40 años de edad ya presentan casos diagnosticados de lumbociática, hernia discal o síndrome del túnel carpiano.

“A este factor personal hay que añadir, por ejemplo, los implementos inadecuados. Las máquinas son importadas y, obviamente, están adaptadas para personas con estaturas altas. Nuestras trabajadoras son más pequeñas y tienen dificultades al momento de operarlas. Se puede regular las sillas para que mejore la parte ergonómica con respecto a la máquina de coser, pero sigue siendo incómodo. Hay puestos en que las máquinas son aún más grandes y necesitan sillas más altas. No he visto nunca que las máquinas estén adaptadas a la contextura de las mujeres ecuatorianas.

“En los casos de acoso en el lugar de trabajo, no vienen directamente a decir que les están haciendo bullying o que los compañeros las acosan psicológicamente. Cogen cita tras el disfraz de algún síntoma como “me duele la cabeza, me duele el pecho, me falta la respiración, no puedo dormir”. Hay trabajadoras que vienen con lo que antes se denominaba como síndrome h, es decir, saturadas con algo que está repitiéndose ya por un tiempo: problemas con su jefe inmediato o con alguna compañera, burlas, les están observando a ver qué hacen, si se ríen, si conversan. A veces llegan hiperventilándose, les falta la respiración, ya no aguantan más. Hay que administrarles oxígeno.

“Aquí se les trata su problema físico, pero en el proceso, cuando hay confianza, empiezan a hablar de los otros problemas. O una, con la experiencia, detecta la causa de la enfermedad. Entonces reportamos y hacemos una reunión con Talento Humano y con Trabajo Social. Si es necesario se llama a la líder de la afectada y se intenta llegar a un acuerdo. Se busca trabajar con el grupo. Así se resuelve el conflicto internamente.

“Si existe violencia entre compañeros o con el jefe inmediato no siempre nos avisan, porque tienen miedo. No es frecuente que las trabajadoras comenten sobre estas situaciones, por temor a que se tome alguna represalia. En este año se despidió a una persona; esto provoca temor a perder el trabajo si se habla aquí en la empresa. Peor ahora que se escuchan rumores de más despidos por la crisis.

“En general, las principales causas de morbilidad en las mujeres trabajadoras de una fábrica textil son tres: respiratorias, osteomusculares y gastrointestinales. Hay una relación entre la violencia y discriminación en el espacio laboral y las enfermedades osteomusculares, porque son las más fáciles de somatizar en una empresa manufacturera: me duele el cuello, me duele la espalda. También la gastritis: dicen que les arde el estómago y puede que tenga gastritis, pero también pueden estar somatizando el acoso.

“Hubo un caso de una trabajadora que sufrió acoso laboral de su líder porque ella había denunciado que este señor vendía comida en la fábrica ilegalmente. El líder comenzó a hostigarle. Ella acudió al Ministerio del Trabajo y ahí le pidieron primero una denuncia por escrito. Luego sería citada con la otra parte. La trabajadora presentó la denuncia, pero abandonó el trámite porque tenía que pedir permisos, demostrar lo sucedido, etc. Más bien decidió que la empresa arregle esto cambiándole de puesto.



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Políticas públicas de género. El país cuenta con una política de género y una estructura de observancia del principio de igualdad y no discriminación. Se ha desarrollado un sistema de protección sólida para los casos de violencia de género intrafamiliar. El discurso de derechos de las mujeres está posicionado desde los estamentos más altos de toma de decisiones. Tiene un espacio técnico de asesoría (el Consejo Nacional de Igualdad de Género) que apoya en la transversalización del enfoque de género y no discriminación. Se construyó una agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género que, si bien no es vinculante, ha posicionado el tema en el sector público. Incluso muchas instituciones cuentan con una dependencia de género.

Se cuenta con herramientas para planificar con enfoque de género y rendir cuentas sobre el accionar institucional en relación a la igualdad y no discriminación por género. Se cuenta por tanto con personal específico para transversalizar el enfoque de género en el sector público. En cuanto al ámbito laboral, la implementación del enfoque de género presenta varias características:

- El Ministerio del Trabajo no participa activamente en los espacios coordinados por el Consejo Nacional de Igualdad de Género. Por lo tanto, no está alineado con la transversalización del enfoque de género, pese a que el diagnóstico para la elaboración de la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género señala la necesidad de erradicar la discriminación en el espacio laboral.
- El Ministerio del Trabajo no cuenta con una dependencia de género y el tema es tratado desde la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. De esta manera se distorsiona el tratamiento de género, limitándolo a mujeres embarazadas. El resto de mujeres trabajadoras, y sus necesidades laborales, no son cubiertas por esta dependencia. Se aplica una respuesta clásica frente a las demandas y denuncias.
- Los derechos de las mujeres en el ámbito laboral no cuentan con una estructura estatal, ni en el Ministerio del Trabajo ni fuera de él, que genere información idónea para la toma de decisiones, o que responda con la especialidad

requerida para lograr la igualdad y no discriminación a la mujer trabajadora.

- Si bien el Ministerio del Trabajo y todas las instituciones públicas planifican y rinden cuentas sobre su accionar institucional con respecto a la igualdad y no discriminación por género, la falta de comprensión desde los funcionarios, así como la complejidad de las herramientas desarrolladas, ha convertido estos procesos en un ejercicio burocrático inútil, que no logra aportar al seguimiento ni a la rendición de cuentas.
- Los inspectores del trabajo, actores clave en la relación con la mujer trabajadora, no cuentan con recursos cognitivos ni destrezas para un tratamiento a la mujer trabajadora con enfoque de género y sensibilidad a las necesidades de las mujeres víctimas de violencia y discriminación en el trabajo. Terminan dando una respuesta clásica y sin enfoque de género. En gran medida, esto sucede porque el personal del Ministerio del Trabajo no es parte activa de las capacitaciones y procesos de sensibilización en género que realiza el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- La incidencia de estas políticas se debilita cuando se trata del sector privado. Ahí, las agendas y los instrumentos técnicos de planificación o seguimiento del enfoque de género no se aplican.

En el Ecuador, la violencia de género, el acoso y la discriminación hacia la mujer cuentan con una respuesta estatal y social sólida. Existen unidades judiciales especializadas en violencia contra la mujer y la familia, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, etc. cuya respuesta está ajustada a las necesidades de la víctima. La atención desde varias instancias está protocolizada. Todas estas instituciones saben qué hacer al respecto. Se cuenta con amplia información especializada en violencia contra la mujer y la familia para la toma adecuada de decisiones, para la capacitación y los procesos de sensibilización. Cuando la violencia, el acoso y la discriminación contra la mujer sale del ámbito privado y se traslada al ámbito laboral, la respuesta estatal es diferente.

- Las inspectorías del trabajo, primera instancia a la que la mujer trabajadora acude al ser víctima de violencia, acoso o discriminación por ser mujer, no tienen enfoque de género. Solo la violencia y el acoso sexuales se encuentran tipificados como delitos y son tratados por la Fiscalía directamente. El acoso sexual en el espacio de trabajo no tiene un tratamiento especial (a excepción del peritaje en la denun-

cia), ya que su tratamiento no es prioritario por no ser todavía una violencia sexual. Y aunque la Fiscalía tiene especialistas en género, no cuenta con ellos en el ámbito laboral

- Para violencia, acoso o discriminación contra la mujer en el espacio laboral ni siquiera se ha intentado o pensado tener una guía o un protocolo
- La mujer víctima de violencia y discriminación en el espacio laboral no sabe qué hacer, cuál es la ruta que debe seguir para denunciar, ponerse a salvo o reivindicar sus derechos vulnerados. Pero tampoco las instancias implicadas saben qué hacer.

La ruta para las denuncias de violencia y discriminación contra la mujer en el ámbito laboral tiene muchos obstáculos. Esto explica que sean escasas. Además, para llegar a una sentencia después de muchos años el proceso es engorroso.

- Es un proceso que recae sobre la espalda de la misma víctima. Es la mujer trabajadora quien tiene que gestionar el tiempo (son procesos largos y complicados), gastar en abogados, sin el acompañamiento de ninguno de los actores involucrados: ni el empleador, ni sus compañeros, ni el gremio, ni la instancia rectora (el Ministerio del Trabajo) se involucran. El procedimiento es tan denso que la cura resulta peor que la enfermedad.
- Están en juego elementos de sobrevivencia y amenazas: perder la fuente de ingreso y la pertenencia al gremio en su calidad de trabajadora, quedar registrada en las "listas negras", que son un precedente que disminuye las oportunidades laborales futuras, afrontar una lapidación social que juzga y humilla a la víctima.

Derechos de las mujeres trabajadoras. Existen varios avances importantes en cuanto a los derechos de las mujeres trabajadoras. Las mejoras en relación con las trabajadoras remuneradas del hogar (horarios, salarios, organización gremial), o las leyes y demás cuerpos legales que protegen los derechos de la madre trabajadora (protección a la mujer embarazada y durante el período de lactancia). Algunos avances en cuanto a la mujer cuidadora de otros identifican la enorme carga de la mujer trabajadora como la responsable de la crianza de los hijos (más allá del acto biológico de engendrar, parir y alimentar al recién nacido); el cuidado de otras personas en la familia: personas de la tercera edad, personas con necesidades especiales, enfermos; incluso existe una legislación que evidencia que el

hombre comparte este rol: permiso por paternidad y la posibilidad de permiso para que pueda cuidar a un enfermo en casa.

Estos avances son importantes y necesarios porque consideran a la mujer trabajadora en sus responsabilidades domésticas. Pero la vulneración de los derechos de la mujer como trabajadora todavía está es una deuda. La discriminación laboral por ser mujer todavía está desprotegida.

La violencia y discriminación en el espacio laboral. En primer lugar, la violencia física es evidente y existe una regulación y un sistema punitivo tanto a nivel de políticas públicas, reglamentaciones institucionales, reacciones culturales (grupales e individuales) que sancionan al perpetrador y protegen a la víctima. Es decir, las violencias física y sexual en el espacio laboral están resguardadas en estos niveles organizativos (Estado, institución, grupo humano e individuo). Pero la violencia simbólica, esa amenaza diaria, de constante descalificación, sutil pero permanente, la insinuación sexual que aterra, avergüenza, culpabiliza y domina a la mujer trabajadora, que, al igual que en el mundo privado, la subordina, esta violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral son estructurales.

- El trabajo es un mundo de dominio masculino. Las empresas e instituciones son patriarcales, se organizan con roles de género preestablecidos. Los puestos de toma de decisión son para los hombres, los dirigentes sindicales son hombres, los espacios donde se toman las decisiones no son compatibles con los horarios y prácticas de las mujeres. Podemos encontrar más y mejores estudiantes de medicina mujeres, pero las especialidades de “prestigio” son de hombres y los directores de hospital también lo son. Encontramos directoras mujeres de Recursos Humanos, pero los directores financieros son hombres. Seguimos con profesiones para hombres y para mujeres. Y cuando se subvierte este orden establecido, la violencia y discriminación es directa y dura.
- Uno es el caso de la compañera bombera y el otro el caso de la deportista profesional de alto rendimiento. Y para exigir los derechos de las mujeres en estos y otros espacios laborales, el camino es convertirlos en casos emblemáticos, pese a que lleven años de años en resolverse, con un desgaste emocional, físico y económico que estanca los planes de vida de las mujeres. El precio que la mujer debe pagar para avanzar en su trabajo es muy alto. ¿Cuántos hombres renuncian a tener hijos o tener pareja para

ser gerentes, directores o jefes de producción? ¿Cuántos hombres renuncian a ser sindicalistas para llegar pronto a su casa? ¿Cuántos hombres son cuestionados en sus casas por viajar y ausentarse varios días de su hogar? ¿Cuántos hombres no son seleccionados para un puesto de trabajo por estar en su etapa reproductiva? ¿Cuántos hombres son seleccionados por su estética y dotes de atracción sexual para un cargo profesional, técnico u operario?

- La fuente de la violencia y discriminación es múltiple. Viene del patrón, de los compañeros de trabajo, de los sindicatos, de las instituciones públicas, de las leyes. Pero son más bien ejecutores –tanto hombres como mujeres– de estructuras violentas que subordinan a la mujer trabajadora. La naturalización de la violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral es la telaraña que atrapa la acción machista de hombres y mujeres que mantienen los sistemas que subordinan a la mujer trabajadora. Así se produce y se sostiene la desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, desigualdad que, a su vez, es la base de las otras desigualdades en el espacio laboral.
- En el espacio laboral los problemas de las mujeres no son importantes. Los sueldos más bajos, los horarios de trabajo, el cumplimiento de los beneficios para los hijos e hijas como guarderías, las agresiones y acoso que se dan “entre mujeres”, el acoso sexual, el acceso a promociones, cargos directivos, la participación sindical... no son vistos como problemas laborales. Ni por los trabajadores como grupo, ni por los sindicatos, ni por el patrón, ni por los tomadores de decisiones dentro de las empresas, ni por el órgano rector del mundo laboral que es el Ministerio del Trabajo. Las necesidades de la mujer trabajadora no se incluyen en los procesos reivindicativos (más allá de su rol de cuidadoras de otros) ni en sus condiciones laborales. Esta deuda compete no solo al mundo laboral sino a la sociedad civil y al Estado.

Repercusiones en la salud de las mujeres. La salud de la mujer trabajadora es el punto ciego del mundo laboral. Sabemos que existe, los actores involucrados guardan silencio, no existe información al respecto y no hay un lugar específico que aborde el tema, ni una entidad responsable de garantizar este derecho. De los testimonios aquí recogidos se puede concluir algunos elementos clave para un análisis profundo del tema y de la ausencia de información al respecto:

- La deuda con la salud de la mujer trabajadora se evidencia en la inactividad de la Comisión de Salud Ocupacional e Higiene del Ministerio del Trabajo, que requiere ser desempolvada. El Ministerio de Salud no tiene datos al respecto; la salud ocupacional, que es competencia del IESS y que se implementa obligatoriamente en las empresas e instituciones, no tiene enfoque de género.
- No hay información sobre la salud de la mujer en el trabajo, como tampoco se han generado datos sobre violencia y discriminación en el espacio laboral. Ambos temas se convierten en un vacío que obstaculiza su análisis y comprensión y más aún la generación de políticas públicas, de procesos reivindicativos o de restitución de derechos. Es un vacío y no es inocente. Hay una intencionalidad que fortalece el statu quo.
- La violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral y las repercusiones en la salud de las mujeres requiere de una problematización para visibilizarla y lograr construirla como un problema de salud pública que exija una respuesta integral.
- Aunque en varios de los testimonios de las mujeres trabajadoras aparecen síntomas de mujeres víctimas de violencia y discriminación en el trabajo, no se puede especular en definir las repercusiones en la salud, pero sí debemos tomar en cuenta el cansancio extremo de las mujeres trabajadoras; el estrés que produce el cumplir el rol de mujer trabajadora en el contexto integral del ser mujer; la vinculación entre las enfermedades profesionales y la ausencia del enfoque de género en las condiciones laborales.
- Si se ignora en forma sistemática el estado de salud de la mujer trabajadora es extremadamente difícil establecer la vinculación con la violencia y discriminación contra la mujer en el espacio laboral. Quedando así las cuatro piezas del rompecabezas aisladas y fragmentadas. Por lo tanto, es indispensable construir un sistema integrado de información sobre la mujer trabajadora, donde los temas de violencia y discriminación en el espacio laboral sean desarrollados y vinculados con la salud de la mujer trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

- Arboleda, M. (2011). Cuaderno de Trabajo: "Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las mujeres ecuatorianas": marco conceptual, ruta metodológica y estrategia de transversalización, 2010 -2014, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, Quito
- Bedoya, R & otros. (2016). Ejercicio de la profesión médica en Ecuador. Análisis multidisciplinar desde el enfoque de género. s/e. Quito.
- Código del Trabajo. (Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la PGE. Código del Trabajo, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167, del 16 de diciembre de 2005. Contiene hasta la reforma del 26 de septiembre de 2012, actualizado a mayo de 2013). Revisado en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo de la Judicatura. Gestión Judicial: Violencia contra la mujer y la familia, Unidades judiciales competentes en el ámbito de violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar (documento por aprobar). Revisado en: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/gestion%20judicial%20violencia%20COIP.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, Quito. Revisado en: <http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/publicaciones/Violencia%20de%20genero.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares del Ecuador, 2007-2010. Revisado en: <http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/publicaciones/tripti-cocuentasatelite.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2015). Logros de la revolución ciudadana en clave de género, Quito. Revisado en: http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/saladeprensa/OK-CNIG_Logros%20de%20la%20Revolucin.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2015). La Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, Quito. Revisado en: <http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/saladeprensa/AMIG%20Actualizada.pdf>
- Valenzuela, M & Rangel, M (e). (2004). *Desigualdades entrecruzadas. Pobreza, género, etnia y raza en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.
- Constitución de la República del Ecuador (Incluye las reformas aprobadas en el
- Referéndum y Consulta Popular del 7 de mayo de 2011. Publicada en el Registro Oficial No. 449, del 20 de octubre de 2008. Publicación oficial de la Asamblea Constituyente).
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2015). *Criterios y estándares del derecho a la igualdad y no discriminación para la incidencia normativa y la incorporación del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas*, s/e, Quito.
- García, K. & Tello, N. (2012). El Tiempo de Ellas y Ellos. Análisis de la Encuesta Específica de Uso del Tiempo. Revisado en: <http://www.igualdadgenero.gob.ec/images/publicaciones/EL%20TIEMPO%20DE%20ELLAS%20Y%20ELLOS.pdf>

- García, & otros. (2016). Dinámica del empleo registrado en la seguridad social. Quito, INEC. Revisado en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/DINAMICA%20EMPLEO%20REGISTRADO.pdf>
- IESS. Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART). Revisado en: <https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/cc2baf9e-12ee-4694-8854-7e9054f8f995> INEC. (2016). Laboratorio de dinámica laboral y empresarial. Revisado en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/laboratorio-de-dinamica-laboral-y-empresarial/>
- INEC. (2016). Reporte de Economía Laboral: Marzo 2016. Revisado en: www.ecuadorencifras.gob.ec
- INEC. (2016). Encuesta Nacional de Empleo, subempleo y desempleo, junio 2016 e histórico. Revisado en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-junio-201/>
- INEC. (2014). Visualizador de estadísticas productivas, Directorio de Unidades económicas. Revisado en: http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true
- INEC. (2012). Encuesta de Uso del Tiempo. Revisado en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Usos_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- INEC. Informe de Resultados ECV 2013-2014. Revisado en: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/documentos/150411%20ResultadosECV%20\(2\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/documentos/150411%20ResultadosECV%20(2).pdf)
- INEC. Panorama laboral y empresarial del Ecuador 2009-2013. Revisado en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Panorama%20Laboral/LanzamientoPanor_Laboral%28Libro%29.pdf
- Molina, A. & otros (2015). Actualización metodológica: el empleo en el sector informal; Revista de Estadística y Metodologías, Volumen 1. INEC. Revisado en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estudios%20e%20Investigaciones/Trabajo_empleo/4.%20REM-Actualizacion_metodologica_empleo_informal.pdf
- Rey, F. (2005). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Colección Miradas 1. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México DF.
- Rodríguez, J. (2014). *Hacia una razón antidiscriminatoria: Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, D. F. Revisado en: www.conapred.org.mx
- Cooperación Alemana al Desarrollo-GIZ/Programa regional ComVoMujer de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Dir (2013). *Los costos invisibles de la violencia contra las mujeres para las microempresas ecuatorianas*; GIZ, Quito. Revisado en: <https://www.giz.de/en/downloads/giz-2013-estudio-costos-microempresas.pdf>
- Plan Nacional de erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres. Revisado en: http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/plan_erradicacionviolencia_ecuador.pdf

Esta publicación fue financiada por el proyecto **Plataforma por el Derecho a la Salud**



Fundación
Donum
Solidaridad para la autogestión y el desarrollo