



Gestión de políticas organizacionales para la prevención de la violencia de género: un enfoque desde la integridad y el liderazgo corporativo

Management of organizational policies for the prevention of gender-based violence: An approach based on integrity and corporate leadership

Paola Margoth Sánchez Salazar, Flor Isabel Salazar Vázquez

Resumen

La violencia de género se define como un problema social que surge dentro de un sistema de relaciones donde el hombre ejerce dominación sobre la mujer. Esta situación provoca daños que pueden ser físicos, sexuales o psicológicos, a través analizar la gestión de políticas organizacionales para la prevención de la violencia de género, desde la integridad y el liderazgo corporativo, empleando un método de análisis documental de contenido fundamentado en una revisión bibliográfica realizada, a partir de las bases de datos Web of Science y Scopus, además de referentes nacionales ecuatorianos. Como resultados se destaca que la violencia de género ha estado históricamente vinculada a la mujer, afectándola en diversos ámbitos, incluyendo el económico, político, social y cultural. Se plantea la necesidad de implementar de manera consciente políticas organizacionales asegurando la integridad de la mujer y respetando el liderazgo de la misma, en concordancia con las leyes y normativas de cada nación. Es crucial, aumentar el trabajo de prevención, así como fomentar la iniciativa para adoptar soluciones prácticas a nivel organizacional.

Palabras clave: políticas organizacionales; violencia de género, integridad y liderazgo corporativo.

Paola Margoth Sánchez Salazar

Universidad Católica de Cuenca | La Troncal | Ecuador | paola.sanchez@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3024-2962>

Flor Isabel Salazar Vázquez

Universidad Católica de Cuenca | La Troncal | Ecuador | fisalazarv@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0071-0139>

Abstract

Gender-based violence is defined as a social problem that arises within a system of relationships where men exercise dominance over women. This situation causes harm that can be physical, sexual, or psychological, through actions that inflict suffering. This descriptive study aims to analyze the management of organizational policies for the prevention of gender-based violence, based on corporate integrity and leadership, using a documentary content analysis method based on a bibliographic review conducted using the Web of Science and Scopus databases, in addition to Ecuadorian national references. The results highlight that gender-based violence has historically been linked to women, affecting them in various spheres, including the economic, political, social, and cultural spheres. The need to consciously implement organizational policies that ensure the integrity of women and respect their leadership, in accordance with the laws and regulations of each nation, is highlighted. It is crucial to increase prevention efforts and foster initiatives to adopt practical solutions at the organizational level.

Keywords: Organizational policies; gender violence, integrity, and corporate leadership.

Introducción

La lucha contra la discriminación femenina y la violencia de género se ha formalizado a través de numerosos tratados internacionales. Un hito clave fue la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, donde la ONU estableció la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su sexo. Sin embargo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor en 1981, es el instrumento más significativo en esta materia. Según el Artículo 1 de la CEDAW, la discriminación se define como cualquier acción que, debido al sexo de una persona, anule o menoscabe el ejercicio de sus derechos y libertades. Esta Convención también exige a los Estados Parte la adopción de medidas específicas para amparar a las mujeres en zonas rurales, reconociendo su papel en el sustento familiar y promoviendo su participación en el desarrollo.

En este sentido, naciones latinoamericanas como Ecuador, signatario de estos acuerdos, ha incorporado estas obligaciones en su marco jurídico hasta llegar a cada una de las organizaciones donde las mujeres hacen vida social y laboral. Por ejemplo, la Constitución ecuatoriana establece que los derechos de los instrumentos internacionales son de aplicación directa, lo que obliga al gobierno y a sus instituciones a erradicar la discriminación y la violencia contra la mujer. En este sentido, para cumplir con este compromiso, el Estado ha implementado leyes, políticas y programas que integran el enfoque de género de manera transversal en sus acciones, y también ha impulsado la participación de la sociedad civil para transformar los patrones culturales de una sociedad patriarcal.

Ahora bien, en cuanto a las organizaciones, la violencia de género se refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden ocurrir de manera aislada o repetida, con el objetivo de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Inicialmente, la persona que es víctima de este maltrato, que comienza con agresiones verbales y actitudes hostiles, no se

da cuenta de que está siendo sometida a lo que los expertos llaman una campaña de destrucción de su identidad. Esto implica una serie sistemática de acciones diseñadas para desgastar a la persona emocional y psicológicamente, hasta que ya no pueda soportar la situación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los casos de violencia en el ámbito laboral han ido en aumento, alcanzando niveles alarmantes tanto en la frecuencia de estos comportamientos como en las severas consecuencias que sufren las víctimas, así como sus familias y grupos de pertenencia. Por este motivo, en su centésima octava reunión, se aprobó el Convenio 190 y la Recomendación 206, herramientas destinadas a erradicar este problema a nivel internacional.

Ante la situación planteada, se hace evidente la necesidad de generar nuevos conocimientos sobre la problemática social de la violencia de género en las organizaciones, considerando la esta investigación es de gran relevancia, ya que se propone analizar la gestión de políticas organizacionales para la prevención de la violencia de género, desde la integridad y el liderazgo corporativo, ofreciendo así, una contextualización actualizada del tema, con un énfasis en la realidad de Ecuador, todo esto fundamentado en publicaciones recientes.

Metodología

En este trabajo, de tipo descriptivo, se empleó el método de análisis de contenido documental, lo que permitió establecer un marco teórico para contextualizar las políticas organizacionales, la violencia de género y la integridad y liderazgo corporativo, siendo estas dos últimas, las dimensiones consideradas para el estudio.

La revisión bibliográfica se llevó a cabo en las bases de datos de la Web of Science y Scopus, de donde se seleccionaron 13 y 17 documentos respectivamente. Además, se consultó Google Scholar, obteniendo 26 documentos adicionales. El periodo de estudio abarcó desde 2014 hasta 2024, aunque se incluyeron trabajos anteriores a esta fecha por su relevancia. El análisis de toda esta literatura sirvió de base para la fundamentación teórica que se presenta en este escrito.

Desarrollo

Violencia de género en las organizaciones. Aproximación teórica.

Beauvoir (2000), reconocida como una de las principales investigadoras en el área de la diferenciación de géneros, ayudó a establecer las bases de la categoría de género al declarar que “una mujer no nace, sino que se hace”. Por su parte, Vera (2020), destacó que los géneros son grupos biosocioculturales que se han construido históricamente, basándose en características sexuales que clasifican a los seres humanos. Esta clasificación asigna de manera diferenciada un conjunto de

funciones, actividades, relaciones sociales, comportamientos y normas, formando así un complejo de determinaciones económicas, sociales, jurídicas, políticas y culturales que definen lo que cada época y sociedad entiende por ser hombre o mujer.

En el contexto de la cultura patriarcal tradicional, al género masculino se le otorga el poder y la capacidad de decidir sobre diversos aspectos de la vida de las mujeres. Se les enseña a ser autónomos y a enfrentar las consecuencias de sus decisiones, mientras que a las mujeres se les inculca la idea de que otros pueden decidir por ellas. Esto les concede a los hombres control sobre la vida de las mujeres, incluyendo decisiones sobre su salud, cuerpo, tiempo, educación, recursos e ingresos. Este ejercicio de poder no solo sobrevalora a los hombres, sino que también perpetúa la desventaja de las mujeres, limitando su acceso a ciertas profesiones y roles.

Las construcciones culturales, especialmente las patriarcales, han establecido relaciones humanas jerárquicas, mediadas por asimetrías de poder. Estas sociedades intentan mantener un modelo de dominación que se basa en la discriminación por sexo, dividiendo a hombres y mujeres. Además, factores como el grupo de pertenencia, la clase social, la etnia y la religión también influyen en la diversidad de expresiones de la relación entre sexo y género en contextos sociales específicos. Por lo tanto, es crucial entender que el sexo y el género están interrelacionados y se influyen mutuamente.

Esta diversidad, cuando se observa como lo femenino y lo masculino de forma separada, implica una jerarquía y puede generar conflictos debido a desarmonías entre los géneros. Esto lleva a una estratificación donde aquellos que no se ajustan a estos patrones son considerados inferiores (Beauvoir, 2000). Así, el género no solo cuestiona la existencia de una esencia femenina o masculina, sino también la organización social de las relaciones entre sexos y la naturalización de las desigualdades. La categoría de género, como construcción socio-histórica y cultural, no es estática; es un proceso que tiene potencial para el cambio. Vera (2020), señala que una persona puede modificar su perspectiva de género a lo largo de su vida, ya que tanto la persona como la sociedad y sus valores cambian. Esta idea es respaldada por otros autores como Pajarín (2015) y Carballo (2017).

Investigaciones recientes indican que, en muchos países iberoamericanos, un número creciente de personas enfrenta trayectorias laborales interrumpidas, con largos períodos de desempleo y contratos temporales, afectando especialmente a las mujeres. En este contexto, el género influye en las decisiones laborales (Vicent-Valverde y Rísquez, 2018). Aunque el término género se ha integrado en el ámbito académico y en discursos cotidianos, sus múltiples acepciones han llevado a confusiones, a menudo considerándolo sinónimo de diferencia sexual. Esto ignora cómo la desigualdad social de las mujeres se fundamenta en esas diferencias y en relaciones de poder que las colocan en una posición subordinada.

La comprensión del género también está ligada a la terminología de violencia de género, ya que implica un análisis del poder y su ejercicio. Foucault (1978), argumenta que el poder no es algo que se posee, sino que se ejerce, lo que implica un desequilibrio relacional. Este entendimiento es crucial para explicar las diversas formas de violencia que enfrentan las mujeres en su vida diaria, tanto en el ámbito privado como en el público, como sostiene Lagarde (2005).

Valdés et al. (2016), señalan que para comprender la violencia de género se deben considerar varios factores, como la capacidad de las estructuras sociales de reproducir desigualdades de poder, los determinantes que sostienen estas desigualdades, la naturalización de relaciones no equitativas y el complejo proceso que favorece la violencia de género como un problema social. Es fundamental cuestionar el uso generalizado de términos como violencia doméstica, optando por referirse a ella como violencia contra las mujeres, ya que esto destaca la violencia específica que enfrentan en contextos de relaciones de poder desiguales. La violencia es una manifestación de estas relaciones desiguales, apoyadas en roles y estereotipos socialmente impuestos. El Derecho Internacional ha establecido definiciones sobre la violencia contra las mujeres, considerándola un desafío prioritario (Pérez, 2016; Moreno y Stroma, 2019).

Existen definiciones que resaltan la relación de causa y efecto de la violencia de género, describiéndola como un círculo vicioso. Cerva (2017), señala que se generan y reproducen relaciones de poder que impactan en la desigualdad de género, lo cual se manifiesta en la violencia económica o patrimonial. De este modo, el hombre perpetúa su conducta dominante, utilizando la amenaza económica para asegurar que la mujer no lo abandone. Esto, a su vez, le permite llevar a cabo otros actos de violencia, contando con la impunidad que le otorga su pareja, quien depende económicamente de él y teme las consecuencias de separarse. Así, factores como la influencia del entorno, la dependencia, la falta de liderazgo y la escasa participación contribuyen a que las mujeres enfrenten diversas formas de violencia, ya sea física, económica, verbal, psicológica o sexual (Suárez-Sierra, 2018).

Según el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA, 2012), es necesario avanzar hacia Estados democráticos e igualitarios que protejan los derechos de las mujeres mediante leyes y medidas severas contra los maltratadores. Es crucial hablar de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el familiar, laboral, político y comunitario (Quintana et al., 2014). La violencia de género se refiere a las agresiones sufridas por mujeres en una sociedad patriarcal que las discrimina, donde ser mujer se convierte en un factor de riesgo. En resumen, la distribución asimétrica del poder, el rol subordinado de las mujeres y la discriminación son causas fundamentales de la violencia de género.

La raíz de este problema social se encuentra en una cultura de machismo, que se traduce en la violencia ejercida por hombres hacia mujeres. Sin embargo, es importante reconocer que también existen otras realidades dentro de la misma sociedad, como la violencia simultánea y los casos de

violencia de mujeres hacia hombres. Esto se debe a las diferencias que se establecen entre hombres y mujeres en aspectos como la atención, concentración y comprensión de los contenidos (Chávez et al., 2020).

Desde hace varias décadas, la violencia contra las mujeres ha sido objeto de intensos debates y ha dado lugar a la creación de leyes y políticas tanto a nivel internacional como nacional. Este fenómeno no solo representa un problema ético y moral al vulnerar los derechos humanos de las mujeres, sino que también obstaculiza su participación activa en los procesos económicos, políticos, institucionales, sociales y culturales, lo que frena los cambios culturales e institucionales necesarios para el desarrollo económico y social. Asimismo, se evidencia que no hay igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. La sociedad tiende a condenar a las mujeres que son víctimas de violación basándose en su forma de vestir, y existe una alta impunidad en los casos de feminicidio. Además, persiste un discurso machista que afecta la percepción y el trato hacia las mujeres (Hermosillo, 2017).

Desde esta perspectiva, es importante examinar algunos tratados y normas establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que buscan proteger los derechos humanos de las mujeres, tales como: a) la lucha contra la discriminación hacia la mujer; b) la erradicación de la violencia contra la mujer; y c) la promoción de los derechos sexuales y reproductivos (Piovesan y Pimentel, 2016). Luego, es necesario enfocar la atención en la implementación de instrumentos adoptados a nivel nacional para eliminar la violencia contra la mujer.

A nivel internacional, un punto de partida fundamental es la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que establece los derechos y libertades tanto de hombres como de mujeres. En esta declaración se reconoce la integralidad de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión. Desde entonces, las Naciones Unidas han integrado los principios de esta declaración en numerosos tratados internacionales, formando un marco normativo internacional para la protección de los derechos humanos (ONU, 1948; ONU-MUJERES, 2011).

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe han desarrollado leyes y políticas nacionales destinadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. En el caso de Ecuador, el país ha asumido compromisos con mecanismos multilaterales para promover y proteger la igualdad y eliminar la violencia contra la mujer, firmando y ratificando convenciones internacionales como la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en octubre de 1981 y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) en 1995. Esta última fue aprobada por el Congreso Nacional el 16 de mayo de 1995 y ratificada mediante el Decreto Ejecutivo No. 2772, el 7 de junio del mismo año, depositando su Instrumento de Ratificación ante la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 15 de septiembre de 1995. El texto

de la Convención fue publicado en el Registro Oficial No. 728, el 19 de diciembre de 2002 (Presidencia de la República del Ecuador, 2002).

Con estas acciones, el Estado ecuatoriano ha asumido responsabilidades que ha cumplido no solo mediante la presentación periódica de informes ante los Comités establecidos por estos instrumentos internacionales, sino también en la implementación de las recomendaciones de los órganos de derechos humanos y de las contribuciones de las organizaciones de mujeres del país. Es importante destacar que, desde 2007, Ecuador cuenta con una política pública estatal específica en esta área, a través del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género. Este plan interinstitucional fue diseñado para combatir la violencia de género mediante un Plan de Acción Estratégico que busca garantizar un trabajo coordinado y una inversión adecuada y efectiva de los recursos (SENPLADES, 2015).

Actualmente, se han establecido leyes, normativas, medidas y políticas que incorporan un enfoque de género en planes y programas, brindando asistencia técnica para su aplicación obligatoria en el sector público y privado, con el objetivo de eliminar la discriminación contra las mujeres y toda forma de violencia hacia ellas. Esto implica una responsabilidad que no solo recae en el Estado, sino también en la sociedad civil en general, a través de campañas de comunicación, capacitación y educación que promuevan el cambio de patrones socioculturales heredados de la sociedad patriarcal. El Gobierno ecuatoriano ha asumido el compromiso de implementar la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde la igualdad de género se presenta como un elemento fundamental. En particular, el Objetivo 5 se centra específicamente en la igualdad de género y en el empoderamiento de mujeres, niñas y adolescentes. No hay duda de que, en el caso del Estado ecuatoriano, los instrumentos legales y los códigos penales evidencian los esfuerzos realizados para erradicar la violencia hacia las mujeres y alcanzar la igualdad de género.

Por su parte, Vera (2020), sostiene que, en el ámbito laboral u organizacional, los estereotipos de género tienden a favorecer lo masculino, lo que se traduce en prejuicios sexistas al evaluar el desempeño de las mujeres. Esta situación ya implica discriminación y contribuye a la desigualdad de poder, creando un entorno propicio para la violencia laboral. Además, las responsabilidades familiares, que generalmente no se comparten, afectan el acceso de las mujeres a oportunidades de formación y ascenso laboral, ya que muchas de ellas asumen las tareas de cuidado que históricamente se les han asignado. La violencia de género, que incluye la discriminación y las diferencias entre hombres y mujeres, así como la discriminación por orientación sexual, está estrechamente relacionada con la violencia laboral.

Para Vernaza-Fuentes (2023), la violencia a menudo se asocia con la agresión física, pero la violencia en el lugar de trabajo suele ser diversa y puede tomar muchas formas, incluidas las no físicas o psicológicas, pero también podemos encontrar abuso verbal y amenazas. La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral puede abordarse de diferentes formas, una relacionada con

el trato que reciben por parte de los directivos, la otra relacionada con la desigualdad de sus condiciones laborales, que se diferencian únicamente por su género. Imponente, cuando los dos métodos están claramente definidos, sería un error tratar de tratarlos de forma independiente, lo que significa que no son similares, sino muy relacionados. Por lo anterior, esto sugiere que la violencia de género provoca problemas de salud, laborales, psicológicos, familiares y físicos.

Los estereotipos culturales que asignan roles específicos a las mujeres en la sociedad las hacen más vulnerables a ser víctimas de violencia laboral y maltrato. Cuando se ejerce violencia laboral contra mujeres o personas de orientación sexual no hegemónica, a menudo se utilizan descalificaciones relacionadas con estas características, además de otros tipos de agresiones. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina (2021), en su Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales, dentro de las organizaciones, se pueden conceptualizar distintos tipos de violencia categorizándolas en:

- Física: se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física
- Psicológica: causa daño emocional, disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal. Se busca controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.
- Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- Económica y Patrimonial: la que ocasiona menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- Simbólica: la que naturaliza la subordinación de la mujer en la sociedad a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, o que transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales.

De manera que, en el ámbito laboral la violencia de género se puede caracterizar como aquella que discrimina a las mujeres en trabajo público o privado y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. En muchas ocasiones, el limitado conocimiento y la percepción de la violencia psicológica, así como sus consecuencias, dificultan su detección, especialmente en casos de acoso. Esto impide reconocer la

verdadera raíz del problema que afecta a la víctima, la cual suele permanecer oculta dentro de la organización. Esta raíz no reside en la persona que sufre, ni se debe a factores psicológicos previos, sino que se origina en situaciones laborales nocivas que provocan una agresión externa, continua y mantenida, y no en la imaginación de la víctima.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina (2021), una gestión responsable de la organización, se fundamenta en principios éticos y en el estricto cumplimiento de la ley, siendo respetuosa con las personas, familias, comunidades y el medio ambiente. Esto no solo contribuye a la competitividad empresarial, sino también al bienestar general y al desarrollo sostenible del país, creando valor a través de prácticas sustentables. Además, la influencia de los trabajadores como parte interesada es crucial para definir las iniciativas de sostenibilidad dentro de las empresas, lo que indica la necesidad de profundizar en las estrategias corporativas en este ámbito. Para enfrentar los grandes retos globales en un mundo complejo y globalizado, es esencial alcanzar un nuevo nivel de sostenibilidad.

En este contexto, la salud se considera un valor estratégico dentro de la organización. Proteger la salud y la integridad de los trabajadores es un objetivo en sí mismo, no solo un medio para lograr otros fines. Esto se puede lograr mediante la creación de un ambiente laboral sano y seguro, que reduzca los accidentes laborales físicos, como caídas y contagios de enfermedades. Para ello, las políticas de recursos humanos deben estar alineadas con estos valores.

Gestión organizacional basada en la integridad y el liderazgo corporativo.

Para Vara-Horna (2015), las empresas son entidades que impactan de manera significativa en el comportamiento de sus empleados, ya que establecen un entorno y una estructura que guían las acciones de sus colaboradores hacia una misión definida. Por ello, el gran potencial que poseen estas organizaciones para prevenir la violencia contra las mujeres debería ser de interés social.

Sin embargo, existe el cuestionamiento del por qué las empresas no han tomado un papel activo en la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres y si estas son insensibles, desinteresadas o negligentes ante los problemas sociales. Una parte considerable de la opinión pública las percibe de esta manera, viéndolas como entidades explotadoras y poco dispuestas a involucrarse en iniciativas pro sociales (Vara-Horna, 2015). Esta percepción negativa no solo proviene de la opinión pública, sino que también es compartida por algunas organizaciones activistas dedicadas a la prevención de la violencia de género. La realidad es que, si existe una opinión desfavorable hacia ellas y se las considera parte del problema a erradicar, será difícil conciliar intereses e involucrar al sector empresarial, más allá de iniciativas filantrópicas que no son sostenibles a largo plazo.

Aunque muchas instituciones han comenzado a asumir un rol activo en la lucha contra la violencia de género, esta iniciativa tuvo su origen en los movimientos feministas. A nivel global, el feminismo y sus diversas corrientes han movilizado recursos conceptuales y activistas para involucrar a más personas e instituciones en la lucha contra la violencia hacia las mujeres (Arisó y Mérida, 2010). Uno de los recursos más efectivos ha sido la Teoría de Género (TdG), un marco conceptual que explica el origen y la dinámica de la violencia contra las mujeres dentro de un sistema de relaciones de poder desiguales. A pesar de que este enfoque ha logrado unificar criterios dentro del activismo contra la violencia de género y convocar a las empresas no ha sido una tarea sencilla, ya que existen desconfianzas mutuas entre ambos sectores.

Los lenguajes empresariales y de género, a primera vista, parecen incompatibles debido a las marcadas diferencias y brechas que los separan. En primer lugar, las iniciativas para prevenir la violencia de género no son vistas como prioritarias por el sector empresarial, que a menudo mantiene prejuicios y actitudes que justifican su inacción (brecha de compromiso). Por otro lado, muchas organizaciones activistas consideran a las empresas como parte de una estructura desigual que perpetúa la subordinación y opresión hacia las mujeres, lo que dificulta la posibilidad de colaboración (brecha de compatibilidad). Además de las barreras comunicativas, también existen limitaciones prácticas, ya que son escasas las iniciativas exitosas que logran unir esfuerzos de ambos lados (brecha de actuación). En efecto, rara vez se han implementado planes de acción concretos para prevenir la violencia de género en el ámbito empresarial, lo que hace que la oferta actual sea aún muy limitada.

Toda organización debería implementar esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de sus trabajadores, mantener su integridad y reconocer puestos de liderazgo dentro de las mismas. Esto incluye buenas prácticas relacionadas con el diseño y rediseño de puestos de trabajo, la promoción de un ambiente social positivo (como canales de comunicación abiertos) y la organización del trabajo (estrategias que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal).

Es imprescindible que dentro de las organizaciones los empleados se sientan vitales, energéticos, motivados e involucrados en su trabajo, ofreciendo productos y servicios de alta calidad y establecen relaciones positivas con su entorno, proyectando así una imagen favorable en su sector y asumiendo la responsabilidad social corporativa. Además, fomentar un ambiente laboral inspirador donde los empleados se sienten cómodos y colaboran eficazmente con sus compañeros y superiores. Por otro lado, la colaboración entre trabajadores y personal jerárquico debe ser un proceso de mejora continua, que busque promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de todos. Para lograr esto, es necesario asegurar el logro de los siguientes indicadores, de acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021):

- Salud y seguridad físicas del espacio de trabajo.
- Salud, seguridad y bienestar en el medio psicosocial, incluyendo la organización y cultura laboral.
- Recursos de salud personales disponibles en el lugar de trabajo.
- Iniciativas comunitarias para mejorar la salud de los trabajadores y sus familias.
- Cumplimiento sistemático y periódico de la legislación en materia de salud laboral.
- Capacitación continua sobre temas de salud y seguridad.
- Involucrar a personal con conocimiento en la problemática y soluciones posibles.
- Asegurar que todos los empleados conozcan los procedimientos relacionados con la salud y seguridad en su puesto de trabajo.

Existen organizaciones poco efectivas que muestran una baja eficacia y cuyos resultados son insatisfactorios. En estos entornos, los empleados experimentan una constante tensión y el estrés se vuelve habitual. Además, es más común que ocurran incidentes de violencia de género. Estas organizaciones presentan ciertos rasgos identificativos que deberían ser modificados para mejorar su desempeño y disminuir la violencia en el trabajo. Entre estos rasgos se encuentran: las metas a corto plazo, lo que genera el desgaste de los y las trabajadoras y la destrucción de los recursos humanos a mediano y largo plazo en pos de lograr sus objetivos, y; aumento en los índices de ausentismo generando pérdidas irrecuperables, tanto económicas como sociales. En definitiva, en las organizaciones prevalece el miedo y las personas no son felices. Se vive y se trabaja en un ambiente hostil que –en casos extremos– llega a la violencia (pasando por la intimidación y otras prácticas abusivas).

Durante muchos años, la violencia de género se ha considerado un asunto privado, donde las personas ajenas a la organización no tienen derecho a intervenir (Arisó y Mérida, 2010). Aparentemente, no hay motivos para que las empresas se involucren en la prevención de la violencia de género y más allá de la buena voluntad de los empresarios, esta prevención no parece ser parte de las operaciones del negocio. Sin embargo, hay evidencia clara que resalta la necesidad urgente de que las empresas actúen en este ámbito, fundamentada en la Teoría de Género. La prevención de la violencia de género no interfiere con la vida privada ni distrae de las funciones laborales. En cambio, mejora el bienestar personal, lo que aumenta la concentración y el compromiso con la organización, además de fomentar una cultura de equidad productiva y liderazgo. Estos argumentos, basados en la fórmula de la inequidad, se integran en los pilares del modelo de negocio de las empresas. Las organizaciones se sustentan en valores que definen su identidad y cultura, y estos valores son fundamentales para las estrategias empresariales en todos sus procesos.

En el nivel operativo, la prevención de la violencia de género se asocia directamente con el bienestar del personal. Dado que la violencia causa daño físico y emocional, su prevención contribuye a mejorar la integridad y felicidad de los colaboradores, lo que se traduce en un mayor compromiso con la organización y en la reducción de costos de salud y siniestralidad laboral.

Es importante resaltar que la figura del empleador conlleva una responsabilidad particular al permitir o tolerar comportamientos abusivos en el entorno laboral. Esto se traduce en un incumplimiento del principio de buena fe y del deber de garantizar la seguridad e integridad de los trabajadores. Además de proporcionar una remuneración, el empleador debe asegurar un ambiente seguro, saludable y confortable, lo que implica adoptar medidas para proteger la integridad física y mental de sus empleados. Las organizaciones tienen la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para salvaguardar los derechos fundamentales de sus trabajadores y protegerlos de cualquier forma de maltrato, acoso o discriminación. Para cumplir con esta responsabilidad, deben establecer códigos de conducta y buenas prácticas laborales, desarrollar campañas informativas y de sensibilización sobre la violencia laboral, implementar procedimientos para recibir y gestionar denuncias, investigar los casos y sancionar a los agresores y abordar situaciones potenciales de violencia antes de que causen daño. En este contexto, la organización será responsable por los daños que sufren los trabajadores como resultado de la violencia laboral.

Por otro lado, fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados con respecto a la organización contribuye a crear un ambiente laboral positivo. Cuanto más identificados y comprometidos estén los trabajadores con los objetivos de la empresa, mayor será su satisfacción y rendimiento en el trabajo y, asumir posiciones de liderazgo que conlleven al logro de las metas particulares y de la organización. Para lograr esto, la organización debe promover criterios de transparencia, que son cada vez más demandados por las nuevas generaciones y la sociedad en general.

Finalmente, el comienzo siempre deberá ser prevenir situaciones de violencia laboral y manejar adecuadamente aquellas que se detecten, a través de la elaboración de políticas y planes específicos para prevenir la violencia y el acoso, fomentar la conciencia sobre los riesgos y las consecuencias de estas prácticas destructivas desarrollar campañas de sensibilización y difusión, incluyendo material gráfico y folletos informativos y la creación de herramientas para abordar casos de violencia y acoso en el entorno laboral.

En resumen, la promoción de la integridad y el liderazgo corporativo de la mujer en las organizaciones es fundamental para combatir la violencia de género. Esto implica no solo cumplir con las normativas legales, sino también transformar la cultura organizacional, asegurar un ambiente de trabajo seguro y equitativo, y empoderar a las mujeres para que desarrollem plenamente su potencial de liderazgo, reconociendo que la violencia de género afecta a toda la organización.

Conclusión

El concepto de violencia de género está en constante evolución. Originalmente relacionado con la violencia física contra las mujeres, ha sido ampliado por diversos expertos que destacan que esta violencia no solo ocurre en el ámbito familiar, sino también en las organizaciones, afectando tanto la vida privada como el contexto social. La violencia de género busca perpetuar relaciones de poder desiguales.

Se ha observado que no solo las mujeres son víctimas de esta violencia, sino también aquellos que adoptan roles estereotipados de género femenino, lo que ha llevado a redefinir la violencia contra la mujer como violencia de género. Además, se ha establecido que la violencia sexual no se limita a buscar sexo, sino que representa un ataque hacia la condición de la víctima. Este fenómeno tiene sus raíces en una cultura machista y patriarcal, que genera un ciclo vicioso de violencia. La educación se presenta como una medida preventiva esencial, junto con la represión como castigo para los agresores.

La violencia de género ha sido objeto de estudio desde múltiples enfoques: en relaciones de pareja, entre adolescentes, en contextos políticos y laborales, y en el ámbito universitario. En la mayoría de los casos, las mujeres son las principales víctimas, y los estudios buscan identificar las causas de este fenómeno y las medidas que se pueden implementar para su prevención y erradicación. Este problema social afecta los derechos de las mujeres, así como su integridad psicológica, sexual y física. Los agresores suelen abusar de la vulnerabilidad de sus víctimas, utilizando factores emocionales, económicos y laborales para mantener el control, lo que puede llevar desde humillaciones hasta homicidios.

En Latinoamérica, la violencia de género se manifiesta en distintos ámbitos sociales, culturales, políticos y económicos, donde las mujeres son presentadas como débiles y subordinadas. A pesar de que los gobiernos latinoamericanos han firmado tratados internacionales y han promulgado leyes para proteger los derechos de las mujeres, el problema persiste a nivel global. Los informes y estudios de organismos internacionales indican que garantizar los derechos de las mujeres a vivir libres de violencia sigue siendo un desafío en la región. A pesar de los esfuerzos y estrategias implementadas, las cifras de violencia contra la mujer siguen siendo alarmantes en diversas formas y contextos.

El estudio subraya que la violencia de género, definida como un problema social donde el hombre ejerce dominación sobre la mujer causando daños físicos, sexuales o psicológicos, tiene un impacto directo en la integridad de la mujer dentro de las organizaciones. Esta violencia se manifiesta mediante comportamientos y prácticas inaceptables que buscan causar daño, incluyendo agresiones verbales, psicológicas, sexuales, económicas y simbólicas, las cuales desgastan a la ví-

tima y la subordinan. En este contexto, la protección de la salud y la integridad de los trabajadores es un objetivo estratégico y fundamental, lo que requiere una gestión organizacional basada en principios éticos y el estricto cumplimiento de la ley.

Es responsabilidad del empleador garantizar un ambiente laboral sano y seguro, libre de comportamientos abusivos, y establecer códigos de conducta, campañas de sensibilización, procedimientos de denuncia, investigación y sanción para los agresores. La prevención de la violencia de género no solo asegura el bienestar y la integridad de las mujeres, sino que también mejora su concentración y compromiso, reduciendo costos de salud y siniestralidad laboral.

Se enfatiza la necesidad de asegurar la integridad de la mujer y respetar su liderazgo en concordancia con las leyes y normativas. La discriminación y la violencia de género obstaculizan la igualdad en el ámbito laboral y limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de formación y ascenso, frenando su participación en procesos económicos, políticos y sociales. Para fomentar el liderazgo corporativo femenino, las organizaciones deben realizar esfuerzos sistemáticos y proactivos para reconocer puestos de liderazgo, promover un ambiente social positivo con canales de comunicación abiertos y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Es crucial crear un ambiente laboral inspirador donde los empleados se sientan motivados, involucrados y colaboren eficazmente, asumiendo posiciones de liderazgo que contribuyan al logro de metas organizacionales y a la responsabilidad social corporativa. Además, la prevención de la violencia de género fomenta una cultura de equidad productiva y liderazgo, lo cual es esencial para el desarrollo organizacional y la transparencia que las nuevas generaciones demandan. Los directivos de todos los niveles tienen la tarea de implementar políticas y procedimientos, realizar evaluaciones periódicas y aprovechar la negociación colectiva para visibilizar, prevenir e intervenir en casos de violencia, apoyando a las víctimas y creando un entorno donde puedan expresar sus preocupaciones.

Además de las legislaciones y políticas públicas, es crucial abordar la violencia de género a través de la educación, la comunicación y la promoción, dentro de las organizaciones, buscando eliminar las concepciones machistas y discriminatorias. Esto debe involucrar a la sociedad en general. Finalmente, es necesario profundizar en los estudios realizados para obtener estadísticas precisas sobre los factores que originan la violencia contra la mujer dentro de las empresas. Esto permitirá establecer políticas adecuadas, orientadas a la prevención y erradicación de este problema, las cuales deben ser supervisadas y desarrolladas con la participación activa de la sociedad organizada. Es fundamental seguir investigando este tema y promover estudios continuos para lograr una prevención y erradicación efectivas de la violencia de género.

Es importante que, en las organizaciones cuando se detecta un problema de violencia de género investigar si la violencia afecta a otras personas dentro de la organización y proveer un entorno donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y experiencias. Asimismo, se

debe cuidar y brindar apoyo a aquellos empleados que han sido víctimas de violencia en el trabajo y reconocer que la violencia es un problema que afecta a todos, tanto a los trabajadores como a la organización, y abordarlo de manera conjunta.

Referencias

- Arisó, O., y Mérida, R. (2010). *Los géneros de la violencia*. Egales.
- Beauvoir, S. (2000). *El segundo sexo. I. Los hechos y los mitos y II. La experiencia vivida*. Cátedra.
- Carballo, M. (2017). *Género y Desarrollo: cuestiones clave desde una perspectiva feminista*. Los libros de La Catarata-IUDC-ICEI.
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, (8), 20-38.
- Chávez, V. A., Reyes, J. R., Carrillo, M. V., y Rodríguez, A. F. (2020). Diferencia de género en unidades educativas de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 203-218. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31320>
- Foucault, M. (1978). *La historia de la sexualidad*. Pantheon Books.
- Hermosillo, P. C. (2017). Ni una más: Microrrelatos contra la violencia de género. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 5(46), 347-350.
- Lagarde, M. (1996). El género. Fragmento literal: 'La perspectiva de género'. En M. Lagarde, (ed.). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (pp. 13-38). Horas y HORAS.
- Lagarde, M. (2005). *Violencia de género y paz social unidas por la vida y la libertad de las mujeres*. Asociación Seminario Mujer Latinoamericana – Mujer Andaluza.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales*.
- Moreno, D. y Stroma, C. (2019). No sustainability for tourism without gender equality. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 903–919.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- ONU Mujeres. (2011). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.
- Pajarín, M. (2015). Género y Desarrollo: ¿es la Agenda post-2015 una oportunidad para la igualdad de género como objetivo de desarrollo? *Revista de Relaciones Internacionales*, (28), 61-80.
- Pérez, C. (2016). Diagnóstico de la población de San Ignacio de Moxos: aproximaciones a la violencia de género. En M. Pajarín, A. Pérez, y B. Leyra, (eds.). *Serie Género y Desarrollo 1: experiencias de empoderamiento como estrategia de desarrollo para la igualdad* (pp. 17-37). Universidad Complutense de Madrid. Centro Superior de Estudios de Gestión. Unidad de Género.
- Piovesan, F., y Pimentel, S. (2016). *Pacto universitário pelos direitos humanos*.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2002). *Registro Oficial No. 728*.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe*.

- Quintana, Y., Rosero, J., Serrano, J., Pimentel, J. L., Camacho, G., Larrea, C. y Mendoza, C. (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*. El Telégrafo.
- SENPLADES. (2015). *Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres 2015-2017*.
- Suárez-Sierra, M. T. (2018). Factores de Riesgo en la violencia contra la mujer en el municipio de Ventaquemada (Boyacá) desde una mirada de trabajo social. *Búsqueda*, 5(20), 63-74.
- Valdés, C., Vásquez, M., Delgado, I., & Salazar, A. (2016). Violencia de género: conocimientos y actitudes de las enfermeras en atención primaria. *Atención Primaria*, 48(10), 623-631. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.02.007>
- Vera, L. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico ecuatoriano. *Rehuso*, 5(1), 21-36. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6795951>
- Vera-Horna, Á. (2015). *Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Universidad San Martín de Porres.
- Vernaza-Fuentes, V., Urgiles-León, S. y Guerrero-Luzuriaga, A. (2023). Violencia de género en el ámbito laboral del gobierno autónomo descentralizado del Cantón de Esmeraldas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 67-75.
- Vicent-Valverde, L. y Ríquez, M. (2018). Las desigualdades de género en un mercado de trabajo todavía en crisis. *Economistas*, (29), 44-48.

Autores

- Paola Margoth Sánchez Salazar.** Abogada. Ingeniera Empresarial. Máster en Derecho Penal. Catedrática de la Universidad Católica de Cuenca Unidad Académica de Ciencias Sociales
- Flor Isabel Salazar Vázquez.** Ingeniera Empresarial, Licenciada en Administración; Contador Público. Magister En Docencia Superior, Magister en Auditoria Integral. Catedrática de la Universidad Católica de Cuenca. Unidad Académica Ciencias Económicas y Empresariales

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Agradecimiento

Universidad Católica de Cuenca.

Nota

El artículo es el resultado de un proyecto de fin de carrera.