

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
UNIVERSIDAD DE POSTGRADO DEL ESTADO**

Trabajo de titulación para obtener la Maestría Profesional en Relaciones Internacionales y Diplomacia con mención en Política Exterior

TESIS

VIOLENCIA DE GÉNERO: EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN LAS MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS RESIDENTES EN LA CIUDAD DE QUITO, PERIODO 2017- 2019

Autor: Jessica Mariana Gamez Lema

Director: Dra. Roxana Arroyo

Quito, noviembre 2020

AUTORÍA

Yo, Jessica Mariana Gamez Lema, con CI 0802948240, declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo; así como, los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad de la autora del trabajo de titulación. Así mismo, me acojo a los reglamentos internos de la universidad correspondientes a los temas de honestidad académica.



Firma
C.I. 080294824-0

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

"Yo, Jessica Mariana Gamez Lema, cedo al IAEN, los derechos de publicación de la presente obra por un plazo máximo de cinco años, sin que deba haber un reconocimiento económico por este concepto. Declaro además que el texto del presente trabajo de titulación no podrá ser cedido a ninguna empresa editorial para su publicación u otros fines, sin contar previamente con la autorización escrita de la universidad"

Quito, noviembre, 2020


JESSICA MARIANA GAMEZ LEMA
CI: 080294824-0

RESUMEN

En esta investigación se debatió: ¿Cuál es la percepción de las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito sobre el acoso sexual en el trabajo, durante el período 2017-2019? Para resolver esta cuestión se analizarán los preceptos conceptuales sobre la feminización en los procesos migratorios, que han tenido un gran impacto en el Ecuador. A esto se suma un trasfondo teórico en materia de violencia de género, que incluye el acoso sexual a mujeres que laboran en las llamadas economías emergentes.

Para la ejecución de este trabajo se aplicó la herramienta de la entrevista a un grupo de 15 mujeres migrantes de Venezuela residentes en la ciudad de Quito durante el periodo 2017-2019. Esto permitió percibir las vulnerabilidades y discriminaciones que se ejercen sobre las mujeres por su situación ilegal en el país. Así como, discernir las inconsistencias dentro de la normativa legal referente a la política pública migratoria en Ecuador.

PALABRAS CLAVE: Migración femenina venezolana, Violencia de Género, Acoso Sexual, Trabajo Informal, Derechos Humanos, Política Migratoria.

ABSTRACT

In this research it was debated: What is the perception of Venezuelan migrant women residing in the city of Quito regarding sexual harassment at work, during the period 2017-2019? In order to resolve this question, the conceptual precepts on feminization in migratory processes, which have had a great impact in Ecuador, will be analyzed. To this is added a theoretical background regarding gender violence issues, which includes sexual harassment to women who work in the so called emerging economies.

For the execution of this work, the interview instrument was applied to a group of 15 foreign women from Venezuela residing in the city of Quito from 2017 to 2019. This allowed elucidating the vulnerabilities and discriminations that are exerted on women due to their illegal situation in the country. As well as, perceive the existing deficiencies within the legal regulations on immigration public policy in Ecuador.

KEY WORDS: Female migration, Gender Violence, Sexual Harassment, Informal Work, Human Rights, Migration Policy.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho amor a mis honorables padres: Mariana Lema y Marcos Gámez.

A mis queridos hermanos Alex, Geovanny y Marcela; y a mis entrañables sobrinos Nikolay, Aksana y Annya.

A todas las mujeres migrantes venezolanas en Ecuador, que han tolerado actos discriminatorios y xenófobos en los que se vulneran sus derechos fundamentales por su condición de género.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a Dios por ser quien dirige y bendice cada uno de mis pasos.

A mis apreciados Padres por su amor, entereza y ser incondicionales conmigo en cada reto que decido asumir en la vida.

A mis queridos hermanos por aconsejarme, apoyarme y motivarme a ser mejor cada día y no desmayar ante las adversidades.

A mi tutora, Dra. Roxana Arroyo, mujer de grandes principios, que con sus conocimientos y experticia supo direccionarme en la ejecución de este trabajo de investigación.

Finalmente, quiero agradecer enormemente a cada una de las mujeres migrantes venezolanas que participaron en las entrevistas postuladas en la realización de esta tesis, por su tiempo y confianza para relatar sus experiencias de vida.

ÍNDICE GENERAL

AUTORÍA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTOS	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	6
Marco Teórico Conceptual	6
1.1. La Migración.....	6
1.2. Feminización en los procesos migratorios.....	8
1.3. Género y violencia: como una construcción social y desde una mirada feminista.	9
1.4. El género como estructurador de desigualdades entre mujeres y hombres.	14
1.5. La violencia de género en las mujeres migrantes.....	15
1.6 Relación entre la migración y el trabajo de las mujeres.	16
1.6.1. Rol de las mujeres migrantes en el ámbito laboral	17
1.7 El hostigamiento y acoso sexual laboral en la migración.....	17
1.7.1. El hostigamiento y acoso sexual laboral como parte de la violencia de género	18
1.7.2. Particularidades del hostigamiento y acoso sexual laboral.....	20
CAPÍTULO II	23
Legislación Internacional y Nacional que sustentan los derechos de las mujeres frente a la violencia de género.	23
2.1. Marco normativo Internacional.....	23
2.2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).	24
2.3. Recomendaciones Generales N° 19, 35 y 26.....	25

2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).	35
2.5. Marco Normativo en Ecuador.....	37
2.6. Constitución de la República del Ecuador 2008.	39
2.7. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su Reglamento General.....	41
2.8. Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres.	46
2.9. Código Orgánico Integral Penal (COIP).	49
 CAPÍTULO III.....	 54
 Mujeres venezolanas migradas: trabajos sin relación de dependencia y las políticas públicas migratorias en el Ecuador.....	 54
3.1. El acceso laboral sin relación de dependencia para las mujeres venezolanas migradas.	54
3.2. El trabajo informal y sus posibles consecuencias para las mujeres migradas venezolanas.....	57
3.3. Políticas públicas para mujeres migrantes en el Ecuador: ¿aciertos o desaciertos?	60
3.3. Acciones del Gobierno Ecuatoriano frente a los flujos migratorios provenientes de Venezuela.....	62
 CAPÍTULO IV.....	 66
 Metodología y estudios de casos: experiencias de mujeres migrantes venezolanas víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral en Quito 2017-2019.	 66
4.1. Metodología de la Investigación	68
4.2. Experiencias de mujeres migrantes venezolanas víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral en Quito.	73
4.3. Características de las mujeres migrantes entrevistadas	73
4.4. Análisis de las variables en base a los resultados de las entrevistas	75
4.5. Dificultades laborales en trabajos de economías emergentes de las entrevistadas.	82

4.6. Clasificación de conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas	85
4.7. Consecuencias en las mujeres migrantes que ha sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral según las informantes.....	88
4.8. Percepción de hostigamiento y acoso sexual laboral en las entrevistadas.	89
4.9. Perspectivas de las migrantes venezolanas frente a las políticas migratorias del Gobierno ecuatoriano sobre la violencia de género.	92
CONCLUSIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA	101
ANEXOS	106
ANEXO 1.....	106
ANEXO 2.....	2
ANEXO 3.....	12
ANEXO 4.....	13

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Elementos del acoso sexual en el ámbito laboral.....	21
Tabla 2. Recomendaciones Generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	26
Tabla 3. Incisos de la Declaración y Programa de Acción de Viena referentes a la Igualdad de condición y Derechos Humanos de la Mujer.	33
Tabla 4. Lineamientos estratégicos del PNEVG	46
Tabla 5. Artículos del COIP relacionados a la violencia contra la Mujer o miembros del núcleo familiar.....	49
Tabla 6. Distribución de la muestra según las causas para migrar y estado civil.....	76
Tabla 7. Distribución de la muestra según la edad y nivel de estudios.....	78
Tabla 8. Distribución de la muestra según el tiempo que reside en Quito y el sector ...	79
Tabla 9. Estatus laboral de las participantes según su empleo y motivos de ejercer fuerza laboral en el sector informal.	82
Tabla 10. Clasificación de conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral obtenido de las muestras.....	85

Tabla 11. Resultados del conocimiento sobre la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual) de las entrevistadas.....	90
Tabla 12. Resultados de comprensión de políticas públicas migratorias y acciones del Gobierno Ecuatoriano de las entrevistadas.	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Obligaciones de los Estados de acuerdo a la Convención Belém do Pará. ..	37
Gráfico 2. Ejes para la erradicación de la violencia en las mujeres.....	44
Gráfico 3. Situación laboral en Venezuela Vs. Situación Laboral en Ecuador	55
Gráfico 4. Situación laboral de los migrantes venezolanos en Ecuador	59
Gráfico 5. Ejes Programáticos y Objetivos Nacionales de Desarrollo 2017-2021.....	63
Gráfico 6. Posibles consecuencias en la salud de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral.....	88

Introducción

Los movimientos migratorios se remontan desde sus inicios hasta la actualidad como parte de la formación histórica de los países del mundo. Desde entonces, el fenómeno de la migración ha sido estudiado en el campo de las Relaciones Internacionales por investigadores, universidades, institutos, con la finalidad de establecer un marco teórico general que explique la razón por la cual se decide migrar (Castles, 2010)

En este sentido, se tendrá como referencia la situación de emergencia que atraviesa la República Bolivariana de Venezuela, que en palabras del Centro de Justicia y Paz, en adelante CEPAZ, se debe a la ruptura de la democracia institucional y el Estado de derecho, en el que se han violentado los derechos humanos civiles y políticos de sus habitantes llevándolos a exponer sus vidas sin importar las adversidades a las que puedan estar expuestos durante el proceso migratorio que decidan emprender (Centro de Justicia y Paz, 2018).

Estas desavenencias políticas, económicas y sociales suscitadas en Venezuela, han influido en las decisiones de sus pobladores para emigrar hacia otros países dentro de América Latina en busca de mejores oportunidades de vida. Es así que, muchos de ellos en primera instancia, visualizan a Ecuador y Colombia como países de tránsito para desplazarse hacia Perú, Argentina y Chile. Sin embargo, debido a las dificultades a las que se enfrentan en los pasos fronterizos, se ven obligados a establecerse en los mismos (Riaño, 2018).

Esta realidad ha generado una alerta importante en varios países de la región, ya que según Marcos y Lafuente, los flujos migratorios provenientes de Venezuela representan una crecida que supera los 2,3 millones desde el 2014. En otras palabras, “se ha puesto en jaque a los Gobiernos de la región, dado que ven cómo la multitudinaria llegada de ciudadanos extranjeros a sus territorios ha desbordado los sistemas locales, económicos y sociales” (Marcos & Lafuente, 2018).

Para efectos de esta investigación resulta fundamental tener en cuenta los aspectos y la importancia que hoy en día representa la feminización en los procesos migratorios. Por ello, Paiewonsky (2009) considera que “quizás la característica más notable de la migración femenina es como ésta se sustenta en la continua reproducción y explotación de las desigualdades de género en el marco del capitalismo global” (p.5).

Ciertamente, las caracterizaciones de Paiewonsky denotan las imposibilidades y debilidades que aquejan a la población femenina en los procesos migratorios. Esto representa una problemática direccionada a la vulneración fehaciente de los derechos humanos de las féminas, que se fundamentan en las desigualdades de género infundadas por las sociedades.

Por consiguiente, hablar de violencia de género implica referir los asuntos relacionados al acoso sexual laboral en las mujeres extranjeras. En este sentido, a modo de ejemplo se presentan los resultados del trabajo realizado por Andrade en el Estado de Tamaulipas en México en lo siguiente:

Se logró precisar que las mujeres migrantes que realizaban trabajos agrícolas en este sector fueron víctimas de trata laboral y acoso sexual en los siguientes aspectos: 1) las horas y fuerza empleada por las mujeres durante el trabajo no era proporcional al sueldo que percibían; y 2) que su posición de subordinadas en el ámbito laboral las convertía en presa fácil de vulneración a sus derechos, tanto en acoso como la violencia sexual (Andrade, 2016, p. 22).

Estos resultados, presentan una idea similar a la problemática establecida en este trabajo de investigación, que parte de la realidad progresiva que encaran las mujeres migrantes radicadas en varias provincias del Ecuador en los diferentes al momento de insertarse a los sistemas laborales.

Paulatinamente, la participación de las mujeres en los procesos migratorios ha develado cambios significativos, pero no del todo favorables para su superación personal como parte de su desarrollo intelectual y en pro de sus derechos fundamentales. De tal forma, que aunque las oportunidades laborales y de participación en los asuntos públicos y privados les están permitidos a las mujeres, aún existen

muchas limitaciones laborales en las que prevalece la discriminación por los diferentes estereotipos que están naturalizados en las comunidades (Vivanco, Cueva, & Vásquez, 2019).

Con este precedente, y a efectos de llevar a cabo nuestro trabajo, resulta importante plantearnos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción de las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito frente al hostigamiento y acoso sexual laboral, periodo 2017-2019?

Esta interrogante, nos conduce hacia el objetivo central de este trabajo: entender la percepción que tienen las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito desde el 2017 al 2019, frente al hostigamiento y acoso sexual sufrido dentro del ámbito laboral. De esto, se esbozan 4 objetivos específicos:

1. Investigar el nivel de conocimiento que tienen las mujeres migrantes venezolanas sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral, como parte de la violencia de género.
2. Determinar la influencia (positiva- negativa) que tiene el hostigamiento y acoso sexual en las mujeres migrantes venezolanas para desempeñarse en el trabajo informal.
3. Identificar el grupo poblacional de mujeres migrantes venezolanas que es más propenso a sufrir hostigamiento y acoso sexual laboral de acuerdo a su edad, estado civil y ocupación.
4. Definir la relación de las mujeres migrantes venezolanas frente a las políticas migratorias del Ecuador enfocadas en los derechos de género.

Por otro lado, el periodo escogido para la realización de este trabajo de investigación es debido a que a partir del 2016 la crisis humanitaria venezolana que obligó a muchos de sus ciudadanos a emigrar hacia otros países de la región, toma mayor fuerza. Y por consiguiente, entre el 2017 y el 2019, las cifras aumentaron por la agudización de los problemas internos de Venezuela.

En este contexto el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en el marco de Cooperación Internacional para la respuesta Nacional a las personas venezolanas en situación de Movilidad Humana en Ecuador, señala que:

Alrededor de 3 millones de personas han abandonado Venezuela en los últimos tres años, de ellos 2.4 millones se han dirigido hacia países sudamericanos; las cifras reales pueden ser más altas teniendo en cuenta los flujos de población no registrados y la falta de datos consolidados (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana 2018, p. 7).

Para entender mejor los resultados de esta investigación, se condensaron cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera. El primer capítulo, suscribe una revisión bibliográfica partiendo de las conceptualizaciones y elementos que nos proporcionen las teorías del Constructivismo Social y Feminista desde una perspectiva de género (violencia, hostigamiento y acoso sexual laboral) y un enfoque de derechos humanos.

El segundo capítulo, aborda las puntualizaciones establecidas dentro de la legislación internacional y nacional que sustentan los derechos de las mujeres frente a la violencia de género y lo referente a los temas de movilidad humana.

El tercer capítulo, engloba las particularidades del trabajo informal en el que se posiciona la población femenina venezolana ligada a los preceptos de las políticas públicas y acciones implementadas por el Gobierno ecuatoriano frente a los flujos migratorios.

El cuarto capítulo, desarrolla una revisión pragmática sobre la metodología utilizada y un análisis subjetivo de las entrevistas que se realizaron en base a las experiencias de las mujeres migrantes venezolanas que han sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral, tomando como referencia el marco teórico utilizado.

Finalmente, se exponen las conclusiones finales de la tesis en base a los resultados que se obtuvieron del trabajo de campo ejecutado (entrevistas personales), encontrando que la realidad que viven en su mayoría las migrantes venezolanas es

totalmente insegura e inestable y está muy lejos de ser ejecutada de acuerdo a los estatutos internacionales y nacionales, ya que aún persisten casos de discriminación en los que se violentan los derechos fundamentales de las mujeres, más en los casos de las extranjeras.

Para la ejecución de este trabajo de investigación, que está direccionado hacia el estudio de las percepciones que tienen las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito desde el 2017 al 2019, sobre el hostigamiento y acoso sexual sufrido en su entorno laboral, podemos señalar que el enfoque que se adapta al mismo es el método cualitativo- inductivo.

Que en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran que “el enfoque cualitativo se centra en la interpretación de los fenómenos, examinándolos desde la visión óptica de los integrantes que se encuentran en un entorno natural y en relación con su contexto” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 358)

Una vez establecido el enfoque cualitativo para la ejecución de esta investigación, podemos señalar que el diseño fenomenológico, es el que más se acopla a esta investigación. Visto que, desde la perspectiva de Bogden y Biklen (2003), los diseños fenomenológicos “pretenden reconocer las percepciones de las personas y el significado de un fenómeno” (Hernández et al., 2014, p. 515)

CAPÍTULO I

Marco Teórico Conceptual

De acuerdo al planteamiento del problema establecido en este trabajo de investigación, basado en la violencia de género como el hostigamiento y acoso sexual laboral sufrido por las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito, es necesario abordarlo desde las teorías y ejes conceptuales que nos permitirán interpretar las situaciones que se puedan presentar dentro de esta temática de estudio y que por ende, nos ayudarán a responder nuestra pregunta de investigación.

De esta forma, este apartado en primera instancia analizará el concepto de migración y con ello, su fundamento desde una perspectiva de género. Segundo, se examinará la importancia de lo que representa en la actualidad la feminización en los procesos migratorios. Tercero, se analizarán las definiciones de género y violencia: como una construcción social y desde una mirada feminista y al género como un estructurador de desigualdades entre mujeres y hombres. Cuarto, la violencia de género en las mujeres migrantes. Quinto, se revisará la relación entre la migración y el trabajo de las mujeres y el rol que simbolizan en el ámbito laboral. Y Sexto, se analizarán los aspectos vinculados al hostigamiento y acoso sexual laboral en las féminas en los asuntos de movilidad humana como parte de la violencia de género.

1.1. La Migración.

El fenómeno de la migración siempre ha existido de forma recurrente dentro de la historia de la humanidad y ha estado ligado a los movimientos de personas de un país o región a otra. En este sentido, Bueno (2007) precisa a la migración como el desplazamiento de individuos de un lugar de origen a otro de destino, ya sea por algún límite geográfico. El propósito de esta acción, es mejorar las condiciones de vida de las personas que desde su perspectiva, no encuentran grandes posibilidades para permanecer en sus países de origen (Bueno, 2007).

Esta apreciación difiere la sustantividad del fenómeno de la migración, que pese a ser estudiada y tratada por varios organismos internacionales, delimita no sólo aspectos positivos como: mejoras en la calidad de vida del migrante; sino que además, tiene sus implicaciones como: la desintegración familiar, problemas sociales, entre otros.

Por tal motivo, dentro de las causas que generan este fenómeno se visualizan diversos factores: políticos, económicos y sociales, mismos que coadyuvan a su intensificación. En otras palabras, la pobreza, conflictos armados, afectaciones al medioambiente, la globalización, el hambre, la falta de atención médica, entre otras, son las principales derivaciones de la migración (Pombo, 2014).

Según Olea (2004) hoy en día los movimientos migratorios se constituyen como un fenómeno que paulatinamente va ejerciendo un rol significativo en las Américas y demás continentes. Su relevancia está arraigada no sólo en la magnitud de los actores inmersos en estos procesos, sino que además, permanece visible en la colisión económico y social que representa, tanto para el Estado emisor, como para el receptor (Olea, 2004)).

Con base a esto, cada país dentro de su régimen emplea diversas formas económicas para fortalecer su entorno productivo con el que pueda apalea las circunstancias que se generen a causa de la llegada dimensional de extranjeros a su territorio. Sin embargo, en muchos de los casos esta situación no ha sido ejecutada de la forma esperada, debido al inesperado desbordamiento de ciudadanos venezolanos que se ubicaron de manera desordenada e irregular en los territorios de muchos países de AL.

Desde una perspectiva de género.

Estudiar a la migración desde una perspectiva de género a nivel mundial ha generado varios debates en los que se pretendía opacar a las mujeres como fuentes generadoras de trabajo.

Al respecto, Martínez (2007) señala que la migración internacional en la región latinoamericana ha puesto en evidencia la participación activa de las mujeres dentro de los procesos migratorios contemporáneos. Lo lamentable, es que en la actualidad esta información es conocida por la sociedad en general, y pese a ello, aún se desconoce en gran magnitud la especificidad de la migración y las vulnerabilidades a las que a diario están expuestas las mujeres (Martínez, 2007).

En consecuencia, los estudios e investigaciones que se han realizado en las dos últimas décadas sobre este tema, no han logrado incorporar una concepción clara y específica sobre el rol que desempeñan las mujeres en los flujos migratorios. A esto se añade, lo propuesto por Paiewonsky, quien señala que:

A menudo encontramos determinados factores de género involucrados en las decisiones de las mujeres, factores que hasta el momento han recibido poca atención por parte de investigadores y encargados de políticas públicas (Paiewonsky, 2009, p. 5).

Por su parte, Mirjana Morokvasic (1984) considera que estudiar la migración y el trabajo de las féminas desde una perspectiva de género nos llevaría a examinar y delimitar la relación conjunta entre explotación doméstica y la explotación laboral. (Pacecca, 2012).

Además, hoy en día este enfoque resulta indispensable dentro de la humanidad, porque el género forma parte de los procesos migratorios tanto de hombres como mujeres, ya que interviene en las causas para migrar, la determinación de quien migra, los medios que se utilizarán para realizarlo, las vivencias de integración e inclusión laboral en el país de destino (Petrozziello, 2013).

1.2. Feminización en los procesos migratorios.

Si bien es cierto, en determinados territorios se ha percibido una fuerte feminización en los flujos migratorios, lo verdaderamente diferente y que hoy en día marca un precedente en la historia, es que en los últimos cuarenta años las mujeres dejaron de ser la figura que migra por asuntos de reagrupación familiar o dependientes

de sus parejas, sino que lo hacen de forma independiente, es decir, por voluntad e intereses propios (Paiewonsky, 2009).

Para Herrera (2005) la postura de las mujeres en la migración, ya sea de forma independiente o liderando estos procesos, representa al igual que los hombres, una fuerza de trabajo global que se desplaza de Sur a Norte. De manera que, dicha acción igualmente se la realiza de forma intrarregional, es decir, entre los países del Sur que poseen mayor o menor crecimiento económico (Herrera, 2005).

En términos generales, la inserción de las mujeres migrantes en el ámbito laboral no siempre será favorable para todas, puesto que una migrante que no tenga sus documentos en regla, no tendrá los mismos beneficios que otra mujer que esté legalmente en el país de destino.

Como lo explica Martínez (2007), “en la migración femenina hay numerosos casos en que se cumplen expectativas, se logran realizaciones individuales y se produce una inclusión exitosa en la sociedad de destino” (p.130).

1.3. Género y violencia: como una construcción social y desde una mirada feminista.

Como una construcción social.

En el marco de las Relaciones Internacionales, la teoría del Constructivismo se ha permitido entablar una concepción ligada a las interpretaciones y los factores sociales que se sustentan en base al pragmatismo de las comunidades y sus transformaciones.

Para ilustrar mejor las conceptualizaciones del Constructivismo desde una visión más clásica, se distinguirán los postulados de Alexander Wendt y Nicholas Onuf. Ambos autores, han sido lineales y puntuales al momento de plantear una concepción que integre una visión enfocada al mundo de las Relaciones Internacionales.

El Constructivismo en palabras de Nicholas Onuf (1989):

Parte del hecho que las relaciones humanas son las que nos constituyen como sujetos y nos construyen como sociedad; para decirlo de otro modo, el constructivismo se basa en la idea de que la sociedad y las personas se hacen unos a otros en un proceso continuo y bidireccional (Citado en Calderón, 2016, p. 73)

El Constructivismo desde la reflexión de Alexander Wendt:

Plantea que existe una relación entre las prácticas e interacciones que se establecen entre los diferentes agentes y las identidades e intereses de los mismos; y propone que las políticas de poder son un constructo social que han devenido en instituciones (Orozco, 2006, p. 52)

Con estas puntualizaciones, es posible acotar que desde la posición de Onuf el constructivismo centra su pensamiento en las bases desde donde se construyen las ideas de los seres humanos. En otras palabras, las relaciones que se generan en los círculos sociales y que se han formado a raíz de una extensa historia que los preside y que los deriva a lo que hoy se conoce como una construcción social.

Mientras que Wendt, exterioriza su posición frente al Constructivismo desde donde se posicionan las reglas instruidas por las instituciones de Estado y sus agentes. Es decir, las perspectivas de los individuos están enraizadas desde la orientación que se manifiesta a través de las normas generales que todos deberían cumplir.

De esta forma, la aparición del Constructivismo en los asuntos de las RI se posicionó a finales de los años 80 y principios de los 90. Esto con la presentación del escrito de Onuf, con su traducción al español “El mundo que hacemos”, que marcó un precedente en el desarrollo de los futuros postulados académicos que se unirían a los preceptos de esta corriente (Calderón, 2016).

Con esta pauta, luego de tres años Wendt hizo pública su obra “La anarquía es lo que los Estados hacen de ella”, la cual se suscribe como una alternativa para el crecimiento intelectual y teórico en las RI (Calderón, 2016).

En este sentido, para entender el género como una construcción social dentro de las sociedades, es importante tener en consideración lo que nos sugiere el

Constructivismo Social. Es aquel prototipo que se deriva del constructivismo, que estudia los conocimientos que se relacionan y se configuran desde los pensamientos de las personas como resultado de su realidad y entorno social (Payer, 2005).

Este modelo, está vinculado directamente a los esquemas y percepciones de los demás individuos que los rodean. (Payer, 2005). En otras palabras, esta teoría busca explicar la esencia del conocimiento humano.

Estas variantes conceptuales, contribuyen a que este trabajo de investigación se adhiera a lo que puntualmente menciona Onuf sobre el Constructivismo, y del cual se deriva, el constructivismo social. Debido a que su particularidad se asemeja al objetivo central de este estudio, que busca comprender las percepciones de las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito, sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral.

En este sentido, de acuerdo a Povedano, Monreal y Jiménez (2011) la concepción de género desde una construcción social nos lleva a entender que sus preceptos están enfocados en una serie de costumbres, funciones y experiencias estructuradas alrededor de un sistema social concreto. Es decir, nos muestra ideales diferentes para hombres y mujeres. Asimismo, esta construcción de género tiene su fundamento en los diversos entornos culturales que existen dentro de las sociedades (Povedano, Monreal & Jiménez, 2011).

Adicionalmente, se han estudiado los marcos interpretativos de la violencia de género en España desde un análisis constructivista, en el que López (2011) describe cuatro situaciones de las cuales citaremos dos a manera de ejemplo: en primer lugar, se trata de la forma en que se menciona el problema. Es decir, si hablamos de violencia doméstica, esta nos especifica el lugar o sitio donde se produce la agresión, mientras que violencia de género, hace alusión a las causas de la misma (López, 2011).

En segundo lugar, el caso de la convivencia de violencia machista, violencia de género y femicidio, nos direccionan hacia un marco estructural de desigualdad de

género. En otras palabras, esta violencia se vislumbra como un mecanismo que representa la dominación patriarcal (López, 2011).

Estos cambios en los marcos de interpretativos en casos de violencia de género como los define la autora, guiarán esta tesis para captar de manera más representativa las percepciones de las mujeres frente a los incidentes de hostigamiento y acoso sexual laboral, ya que de cierta forma, las expresiones pueden llevarnos a percibir la existencia o no existencia de violencia de género.

Desde una mirada feminista

Desde una perspectiva feminista, tomaremos como referencia la conceptualización de género de Joan Scott (1990) quien considera que el género es un componente integral dentro de las relaciones colectivas en las sociedades, donde se establecen desigualdades que distinguen los sexos, y asimismo, se construyen en base a las relaciones de poder (Citado en Marcos, 2014).

Así mismo, Alda Facio mantiene una similar acepción a la de Scott sobre la conceptualización o el verdadero entendimiento de la perspectiva de género, misma que sostiene que:

El género en el sentido de "gender" o género sexual, hace referencia a la dicotomía sexual que es impuesta socialmente a través de roles y estereotipos, que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos (...) Es decir, mientras que el concepto de "sexo" podría afirmarse que es fisiológico, el de género es una construcción social (Facio, 1992, p. 39)

Bajo este contexto, la concepción del término género no se refiere al sexo de los seres humanos, masculino o femenino, ni mucho menos, está dentro del contexto de la edad o nivel de educación de los mismos. Se trata de la existencia de un sistema patriarcal con un alto índice de desigualdades que predominan, principalmente, en los procesos migratorios y de desarrollo.

Hablar de género, no es sólo cuestión de mujeres, también están inmersos los hombres debido a las relaciones de poder que se presentan en diferentes circunstancias cotidianas (Petrozziello, 2013).

Esta idea también se rige al hecho de que la perspectiva de género es visualizada y tratada desde una visión androcéntrica, en la que el modelo humano se basa en las necesidades generales del hombre. Tal como lo menciona Facio (1992), “el androcentrismo consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano” (Facio, 1992, p. 25)

En consecuencia, al hablar de desigualdades de género nos estamos direccionando hacia aspectos en los que las sociedades visualizan a las mujeres como subordinadas de los hombres en diferentes ámbitos: sociales, económicos, políticos y culturales.

En este contexto, Martínez (2007) menciona que “en gran parte del mundo se reconoce que las mujeres sufren de manera más aguda las vicisitudes que afectan a los migrantes y que, junto con los niños, son objeto de abusos que les son casi exclusivos” (p.127).

Es importante destacar, que la desigualdad de género tiene sus derivaciones en los casos de violencia de género de las mujeres en las migraciones. De tal modo, que para las Naciones Unidas (1995) la violencia de género es el tipo de agresión sexista que ocasiona un posible o real trastorno físico, sexual o psíquico, en el que también toman participación las intimidaciones, sometimiento forzado y la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada.

Por lo tanto, resulta importante traer a colación la conceptualización de violencia de género de Rico, quien considera que esta:

[...] puede adoptar diversas formas, lo que permite clasificar el delito, de acuerdo con la relación en que ésta se enmarca y el ejercicio de poder que supone, en las siguientes categorías: violación sexual e incesto, asedio sexual en el trabajo y en las instituciones de educación, violencia sexual contra mujeres detenidas o presas, actos de violencia

contra las mujeres desarraigadas, tráfico de mujeres y violencia doméstica (Rico, 1996, p. 5)

1.4. El género como estructurador de desigualdades entre mujeres y hombres.

Examinar desde una perspectiva de género las desigualdades entre hombres y mujeres permite evidenciar la existencia de ciertos patrones de comportamiento como un modelo distributivo, igualador o desigualador de los vínculos patriarcales que existen dentro de las sociedades. Es decir, en referencia a la “clase social” estarían las diferenciaciones entre sujetos en común, y entre mujeres; y en el “status social” el orden de género (Vásconez, 2014).

En este sentido, la estructuración de un orden de género estaría basado en un modelo colectivo que parte de las funciones de las mujeres y los hombres, y por los nexos válidos de género (Vásconez, 2014).

En América Latina, en adelante AL, se vislumbran un sin número de diferenciaciones entre hombres y mujeres que según Arriagada (2006), surgen a raíz de las desigualdades que se generan dentro de las colectividades partiendo del trabajo y el nivel de educación que realicen ambos sexos. En otras palabras, se trataría de una segmentación de empleos: 1) los que deben ser ejecutados por los varones; y 2) aquellos que están direccionados a las mujeres (Arriagada, 2006).

Por su parte, las organizaciones y grupos sociales han sido perseverantes en la objetividad de la equidad de género, y conjuntamente con ello, creen que las sociedades deberían abandonar esa idea de que la disparidad entre el sexo masculino y femenino es naturalizada, sino más bien, contemplar que ésta ha sido construida por la propia humanidad y la situaciones que se presentan en el diario vivir.

Lo que se permite verificar en lo manifestado por Lagarde (1996) quien afirma: que “la desigualdad entre mujeres y hombres, y la opresión de género se han apoyado en mitos e ideologías dogmáticas que afirman que la diversidad entre mujeres y hombres

encierra en sí misma la desigualdad, y que esta última, es natural, ahistórica y, en consecuencia, irremediable” (p. 5).

1.5. La violencia de género en las mujeres migrantes.

Las conceptualizaciones de violencia de género alrededor del mundo han estado inicialmente enfocadas en la violencia física, sexual, o psicológica, ejercida en las mujeres dentro del ámbito de las relaciones de pareja. Sin embargo, paulatinamente esta concepción ha ido evolucionando debido a las iniciativas del feminismo y de los grupos de mujeres quienes han logrado insertar la presencia de otros tipos de violencia a las que diariamente están expuestas las mujeres en diferentes contextos dentro de las sociedades (ONU Mujeres, 2011).

A partir del 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención para Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (que en adelante se denominará CEDAW). Dentro de esta convención se fijaron varios principios esenciales para la erradicación de la discriminación hacia las mujeres, donde el deber de los Estados tendría que ser:

En todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objetivo de asegurar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de derechos del hombre (ONU Mujeres, 2011, p. 9).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2010), en adelante OIT, considera que dentro de los escenarios de la migración la violencia de género hacia las mujeres se torna más compleja debido a los diferentes modos de discriminación a las que pueden estar sometidas dentro del seno del hogar, o en su defecto, en los ambientes laborales o fuera de ellos. Aquí no sólo se tiene en consideración la discriminación debido al sexo, sino también por otros factores como el hecho de ser extranjeras o inmigrantes indocumentadas (OIT, 2010).

A modo general, desde el punto de vista de Lagarde (1996), la violencia de género hacia las mujeres se ve plasmada en cada uno de los países del mundo, y puede ser practicada a través de algún objeto material o característico que pueda atentar contra la integridad física, psíquica o sexual de las mismas. Esta apreciación, nos direccionada a entender que el cogobierno entre ambos sexos no existe, y se ve reflejado en la mayoría de entidades públicas o privadas, en el catolicismo, y en las organizaciones políticas en donde prevalece el patriarcado (Lagarde, 1996).

En otras palabras, las mujeres deben estar sometidas bajo los regímenes de los hombres para con ello atenuar su capacidad de reacción y defensa, lo cual genera en la mayoría de ellas: el miedo.

1.6 Relación entre la migración y el trabajo de las mujeres.

La migración laboral a nivel internacional ha sido catalogada como un fenómeno complejo, en el que pueden surgir desafíos y oportunidades. Si estas dos alternativas logran ser direccionados adecuadamente, podría fortalecer y propiciar un incremento en las economías de los países de destino, y a su vez, disminuir la pobreza en los países de origen (OIT, 2016).

Bajo esta premisa, resulta importante mencionar lo que establece el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales, en los siguientes principios de la sección de Gestión Eficaz de las Migraciones Laborales:

- 6.- El diálogo social es esencial para formular una política de migraciones laborales adecuada, y debería promoverse y ponerse en práctica.
- 7.- Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían consultar con la sociedad civil y las asociaciones de migrantes la política de migraciones laborales (Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales, 2007, p. 16).

El cumplimiento de estos dos principios sería un gran aporte para los aspectos de migración laboral, puesto que se lograría tener un orden específico en la promoción y

defensa de los derechos de los migrantes en el ámbito laboral (Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales, 2007).

1.6.1. Rol de las mujeres migrantes en el ámbito laboral

En la actualidad la migración femenina ha aumentado significativamente, una realidad que está casi a la par de los hombres. Ambos sexos, perciben a la migración como una salida de escape que les ayudará a mejorar sus condiciones de vida, posición económica y social, y por ende, la de sus familiares que son quienes permanece en los países de origen de los mismos (OIT, 2010).

En el caso de las mujeres, su presencia en el ámbito laboral ha roto esquemas que antes no se observaban, de tal forma que cierta parte de ellas ha logrado posicionarse de manera positiva en los mercados laborales. Sin embargo, eso no significa que no puedan ser vulnerables y estar exentas a fuertes violaciones de sus derechos laborales (OIT, 2010).

En este sentido, Alison Vásconez, oficial a cargo de ONU Mujeres en la ciudad de Quito (2019), mediante una entrevista señaló que “la explotación laboral en las mujeres inmigrantes en el Ecuador es una problemática compleja, ya que son personas que vienen desprotegidas y dispuestas a aceptar condiciones muy precarias de trabajo”¹.

A esto se añaden varias situaciones, como el hecho de que el empleador infrinja en los derechos laborales y tenga ciertos comportamientos como retener documentos personales con el fin de forzar a su empleada a realizar cualquier tipo de favor en beneficio del mismo.

1.7 El hostigamiento y acoso sexual laboral en la migración.

¹ Entrevista realizada a Alison Vásconez, oficial a cargo de ONU Mujeres, por Jessica Gamez Lema, en las oficinas de ONU Mujeres. Quito, 11 de julio del 2019. Como parte de esta investigación, se procedió a tener acercamientos con expertos de diferentes organismos internacionales en los temas de violencia de género contra las mujeres.

Dentro de los procesos migratorios, AL paulatinamente ha avanzado en cuanto a normativas e iniciativas de políticas públicas para la erradicación de la violencia contra la población femenina. Pero, su concentración en dichos reglamentos o leyes, deja en evidencia nuevas eventualidades en las que también predominan diversas formas de violencia de género, como el hostigamiento y acoso sexual en los escenarios laborales y educativos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016)

1.7.1. El hostigamiento y acoso sexual laboral como parte de la violencia de género

El hostigamiento y acoso sexual laboral como parte de la violencia de género, tendrán una gran trascendencia y relevancia dentro de este trabajo investigativo. Ya que la literatura nos muestra la difícil situación en la que muchas veces las mujeres migrantes se convierten en víctimas de sus empleadores, o en su defecto, de terceros.

Para comprender la conceptualización del hostigamiento sexual, se tendrá como referencia lo propuesto en la Recomendación general N°19 de la CEDAW, donde se establece que son aquellas acciones de carácter sexual sean físicas o verbales, que conlleven al detrimento de los derechos fundamentales de las mujeres. Esta situación se agudiza, cuando la mujer supone que su negación le podría generar problemas en su lugar de trabajo (CEDAW, 1992)

El acoso sexual según la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2014), en adelante CNDH, se refiere también a las conductas con connotación sexual (física o verbal) en el que se pretenda quebrantar o transgredir la honra de una persona en particular, en este caso, el de las mujeres. A esto se añade, el hecho de que estos agravantes, dentro del ámbito laboral crean un ambiente sobrio, lleno de miedo, humillación y bastante ofensivo (CNDH, 2017).

Ambas referencias, tienen semejanza en sus conceptualizaciones, enmarcadas hacia las conductas e insinuaciones físicas o verbales. Esto apunta a que en el hostigamiento sexual surge una problemática a partir de la discriminación, dado que en el pensamiento de la mujer se genera una idea que si no accede, podría ser despedida,

tener otro tipo de trato (negativo) por parte de su empleador, reducción en su salario. Y el acoso sexual, pareciera un tipo de violencia mucho más fuerte, que implica el ejercicio de poder que se produce desde los hombres hacia las mujeres.

En base a esto, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en adelante Convención Belém do Pará (1994), denota en su artículo 2, tres escenarios en los que se vislumbran este tipo de discriminaciones y agresiones hacia las mujeres como: “1) en la vida privada: dentro del seno familiar o relaciones interpersonales; 2) en la vida pública: en el ámbito laboral, educativo, social y; 3) generada por el Estado o sus funcionarios” (p. 3).

Existen muchos casos en los que las mujeres migrantes dentro de su entorno laboral sufren este tipo de abusos que violentan sus derechos, ya sea en las oficinas, restaurantes, entre otros. Sin embargo, uno de los lugares donde también predominan este tipo de situaciones es en las labores de índole doméstica.

Un ejemplo específico de ello lo exponen Pérez, Coppe, Pérez y Trujillo, en su artículo *Mujeres migrantes y Violencia*, en el que se menciona que:

Cuando una mujer que trabaja como empleada doméstica en EUA es acosada sexualmente por el dueño de la casa, no puede acudir a las autoridades para demandarlo, ya que corre el riesgo de ser ubicada como ilegal y de ser retornada a su país (Pérez, Coppe, Pérez, & Trujillo, 2008, p. 244).

En términos legales, y de acuerdo a los estudios que se han realizado existen dos tipos de conductas sobre el acoso sexual en los escenarios laborales: chantaje sexual y acoso sexual ambiental (Cuenca, 2014).

El primero, es ejercido por un jefe o director que esté dentro de un rango jerárquico mayor, o en su defecto, tenga influencias sobre el empleo y el entorno laboral del asediado. Consiste en un chantaje directo hacia el trabajador para sujetarse a algún tipo de petición de carácter sexual.

Mientras que el segundo caso, se trata de aquel comportamiento que genera un entorno laboral desagradable, hostil y ofensivo para la persona acosada. Esta acción

puede ser generada por compañeros de trabajo, o terceras personas que mantengan un vínculo cercano con la empresa. (Cuenca, 2014).

1.7.2. Particularidades del hostigamiento y acoso sexual laboral

A medida que surgen los cambios en las sociedades ya sean políticos, económicos o sociales, el abordaje de temas como el hostigamiento y acoso sexual laboral generan cierta dicotomía frente al trato que se debe dar a este tipo de casos que no están lejos de la realidad. De acuerdo a esto, la OIT para mitigar estas situaciones, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 1985 certificó la Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo (OIT, 2014).

De esta forma, la OIT junto con la CEDAW comparten una similar acepción sobre el acoso sexual, definiéndolo como “una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, que constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral” (OIT, 2013, p. 1).

En esta misma línea, de acuerdo a la Recomendación General 19 del Comité de la CEDAW (1992), artículo 11 numeral 18, el hostigamiento sexual laboral hace referencia a aquellos comportamientos o procedimientos de índole sexual al que se atribuyen insinuaciones, peticiones de carácter sexual y muestras de material pornográfico, sean de manera verbal o de hecho. Así mismo, estas acciones discriminatorias hacia la mujer pueden trastocar el desempeño de las actividades diarias de la misma, y por ende, quebrantar su integridad psíquica (Recomendación General 19 del Comité de la CEDAW, 1992).

Estas concepciones de hostigamiento y acoso sexual laboral, más allá de estar dentro de la violencia de género, irrefutablemente se derivan del tipo de coacción que comúnmente se conoce, como violencia psicológica. Tal como lo estipula la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las Mujeres en su artículo 10 literal b):

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las Mujeres, 2018, p. 12).

A esta particularidad se pueden añadir, los aspectos socioculturales que se generan entre y para las comunidades, partiendo de los estudios a profundidad de casos específicos. En la tabla 1, se describirán varios elementos que se exteriorizan en las asimilaciones del acoso sexual en el ámbito laboral y que luego serán contrastados con los resultados obtenidos de esta investigación.

Tabla 1. Elementos del acoso sexual en el ámbito laboral

CREENCIA- MITO	JUSTIFICACIÓN SOCIOCULTURAL
A las mujeres les gusta	El comportamiento sexualmente agresivo de un hombre atrae a las mujeres
Son ellas las que comienzan a seducir a los hombres	Son las mujeres las que provocan a los hombres con su manera de vestir (escotes, minifaldas...) y sus conductas seductoras, pero luego tergiversan las respuestas que reciben
Es algo natural	-Es privilegio de los hombres el abordar sexualmente a las mujeres y expresar su aprobación hacia ellas a través de piropos - Es deber de las mujeres aceptar esa conducta, es más, debería sentirse halagada al ser elegida -El acoso, por tanto, es una extensión de la expresión sexual de la masculinidad
Forma parte del cortejo	-Son ellos los que deben llevar la iniciativa sexual -Es una manera de acercamiento para comenzar un romance o una relación

Las mujeres son unas exageradas	Los casos reales de acoso sexual son pocos y aislados, se dan sólo en ciertos empleos y lo reciben “cierto” tipo de mujeres
La mujer se lo inventa	<ul style="list-style-type: none"> -Seguramente ella consintió y ahora no sabe cómo manejarlo -Denuncia a sus compañeros o jefes para enmascarar su falta de preparación o incapacidad para el puesto que ocupa -Busca algún beneficio o planea alguna venganza contra el hombre que acusa
No hay más remedio que aguantarlo	<ul style="list-style-type: none"> -Es mejor guardar silencio sobre el acoso para no perder el trabajo. -Hay que dejar pasar el tiempo que seguro que a ella se le pasa y lo olvida

Fuente: LORENTE ACOSTA, M. y LORENTE ACOSTA J. A., Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso, Granada, Comares (1998), pp.180-182. LOBEL, S. A. Sexuality at work: where do we go from here? y STOCKALE, M.S. “The role of sexual misperceptions of women’s friendliness in an emerging theory of sexual harassment” en Journal of Vocational Behaviour, 1993, pp. 136-152 y 84-102, respectivamente en Pérez, Torres y Velasco, 2006. Citado del Informe de Acoso Sexual y Mujeres Migradas, 2014, p. 8.

CAPÍTULO II

Legislación Internacional y Nacional que sustentan los derechos de las mujeres frente a la violencia de género.

Dentro de esta sección se examinarán varios de los estatutos internacionales de mayor relevancia que delimitan aspectos importantes en relación a casos de violencia de género en las mujeres, tales como: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW); las Recomendaciones Generales N° 19 ,35 Y 26, en adelante RG; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o también conocida como Convención de Belém do Pará, en adelante Convención; y la Declaración y Programa de Acción de Viena (Conferencia Mundial de Derechos Humanos).

Y como parte de la normativa interna, destacaremos la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres junto con su Reglamento, el Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujer, y el Código Orgánico Integral Penal.

2.1. Marco normativo Internacional.

La violencia de género desde su visible presencia en el universo, ha sido analizada a través de los diferentes convenios y acuerdos internacionales que se han desarrollado como una forma para sancionar, prevenir y eliminar todo tipo de aberración hacia las mujeres en todo el mundo. Sin embargo, esta apreciación estaba direccionada en primera instancia hacia lo que se refería a la violencia doméstica, aquella que se generaba dentro del seno familiar.

Fue entonces que entre 1975 y 1985, catalogada como la Década de las Mujeres² dentro de las Naciones Unidas donde el tema de la violencia contra las mujeres obtuvo

² La Década de las Mujeres, se debe a que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer instó a organizar la primera conferencia mundial sobre la mujer en ocasión del Año Internacional de la Mujer. Posteriormente se celebró la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de

mayor relevancia en la agenda internacional, y se logra ampliar las diferentes manifestaciones de la violencia tales como: la explotación sexual, trata, mujeres apresadas y violentadas durante los conflictos armados y todas aquellas situaciones relacionadas a la equidad de género (ONU Mujeres, 2010).

Cabe señalar que dentro del marco internacional el Ecuador en 1980 firmó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y luego se incorporó a la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará en enero del 1995). El mismo año, se adhirió también a la Plataforma de acción de Beijing (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

2.2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

El abordaje del tema de discriminación hacia las mujeres empezó a escalar paulatinamente y a ganar protagonismo en las convenciones internacionales lideradas por las Naciones Unidas. Es así que, el 18 de diciembre de 1979 la Asamblea General aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres, conocida a nivel mundial como la CEDAW. Fue el primer instrumento vinculante internacional que entró en vigor el 03 de septiembre de 1981 (ONU Mujeres, 2011).

Fundamentada en varios principios, esta Convención centra su atención especialmente, en la no discriminación hacia las mujeres, en la cual también se establecen varias formas en las que se menoscaba la integridad de las féminas, y que a partir de ello, se da paso a una agenda progresiva con connotación nacional para erradicar y combatir todo tipo de acción excluyente hacia las mujeres.

México; participaron en ella representantes de 133 gobiernos, al tiempo que 6.000 representantes de ONG asistían a un foro paralelo, la Tribuna del Año Internacional de la Mujer. En la Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

En este sentido, con el objetivo de supervisar y vigilar la aplicación de los artículos establecidos en la CEDAW, en su apartado V, artículo 17 se dispuso la creación de un Comité sobre la Eliminación de la discriminación contra la Mujer que estaría conformado por expertos independientes designados por los Estados partes entre sus nacionales. Conforme a esto, cada Estado parte de la Convención deberá emitir informes periódicos en relación a los procedimientos que se han implementado en sus legislaciones en aras de contemplar los derechos constituidos en la Convención.

Posteriormente, el 06 de octubre de 1999 las Naciones Unidas por medio de la Asamblea General, incorporó a la CEDAW un Protocolo Facultativo sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En relación a esto, la directora de la Corporación Humanas Colombia, Cecilia Barraza considera que:

Este instrumento es un mecanismo jurídico adjunto a la Convención, que debido a su carácter opcional puede o no ser ratificado por los Estados partes. Éste faculta a un Comité para supervisar las obligaciones de la Convención, recibir comunicaciones de personas particulares que consideren haber sufrido una vulneración a sus derechos establecidos, y realizar investigaciones en casos de violaciones graves o sistemáticas a los derechos humanos de las mujeres (Barraza, 2006, p. 2).

2.3. Recomendaciones Generales N° 19, 35 y 26

Con respecto a la CEDAW y las funciones designadas al Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, una de estas funciones es la promulgación de las Recomendaciones Generales (en adelante RG) que son la interpretación de los alcances de la normativa de la Convención, y que en la actualidad son 37. Que se refieren a diferentes temáticas de vital importancia para que los Estados avancen en el cumplimiento en el logro de la igualdad sustantiva (Gabr, 2015).

Tabla 2. Recomendaciones Generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

N°	Temática
1	Presentación de Informes de los Estados Partes
2	Presentación de Informes de los Estados Partes
3	Campañas de educación y divulgación
4	Reservas
5	Medidas especiales temporales
6	Mecanismo nacional efectivo y publicidad
7	Recursos
8	Aplicación del artículo 8 de la Convención
9	Estadísticas relativas a la condición de la mujer
10	Décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
11	Servicios de asesoramiento técnico sobre las obligaciones en materia de presentación de informes
12	La violencia contra la mujer
13	Igual remuneración por trabajo de igual valor
14	La circuncisión femenina
15	Necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA)
16	Las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas
17	Medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto
18	Las mujeres discapacitadas
19	La violencia contra la mujer
20	Reservas formuladas en relación con la Convención
21	La igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares
22	Enmienda del artículo 20 de la Convención
23	Vida política y pública
24	La mujer y la salud (artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

25	Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)
26	Sobre las trabajadoras migratorias
27	Sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos
28	Relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
29	Relativa al artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución)
30	Sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos
31	Sobre las prácticas nocivas
32	Sobre las dimensiones de género del estatuto de refugiada, el asilo, la nacionalidad y la apatridia de las mujeres
33	Sobre el acceso de las mujeres a la justicia
34	Sobre los derechos de las mujeres rurales
35	Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19
36	Sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación
37	Sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático

Fuente: N° 1 a N° 32: HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol.II); N° 26: A/64/38; N° 27: CEDAW/C/GC/27; N° 28: CEDAW/C/GC/28

Por tal motivo, es importante hacer un recuento de la RG N°19, RG35 (que es una actualización de la RG19), y la RG26. Así lo menciona Gabr, embajadora y experta del Comité de la CEDAW, quien señala que hoy en día las RG han obtenido una gran importancia en el medio, ya que los conocedores y expertos en los derechos de las mujeres así como las organizaciones civiles, y por ende las autoridades gubernamentales, son los principales en recurrir a las mismas cuando surgen situaciones o casos fuertes (Gabr, 2015)

Tanto la Convención como las RG son el pilar y referente para proceder de los Estados, mismos que deben regirse a la ejecución y cumplimiento de este instrumento legal internacional. De esta forma, históricamente la mujer ha mantenido una lucha constante desde antes de la creación de la CEDAW, y paulatinamente, han conseguido tener una mayor atención y empoderamiento de las acciones. Sin embargo, esta es una lucha de las féminas que continuará hasta que se logre el cumplimiento total de los principios pautados en la Convención (Gabr, 2015).

Recomendación General N° 19: la violencia contra la Mujer.

La Recomendación General N° 19 (1992), en adelante RG19, delimita varias observaciones sobre disposiciones precisas, entre ellas al artículo 11 literal 1 de la Convención que constituye obligaciones de los Estados parte referente a las oportunidades de empleo de las mujeres y los derechos de las mismas. En este sentido, dicha recomendación integra el concepto de hostigamiento sexual laboral y su especificidad, expuesto de la siguiente manera:

-La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

-El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Recomendación General N° 19, p. 3).

Esta definición con respecto al hostigamiento sexual laboral en las mujeres, pone en evidencia claramente la existencia de este modo de discriminación y vulneración hacia la población femenina. Asimismo, en las recomendaciones concretas se dispuso también la emisión con datos específicos por parte de los Estados sobre casos de

hostigamiento sexual y de otras formas de coacción en el trabajo hacia las mujeres (Recomendación General N°19, 1992).

A esto se suma, que uno de los aspectos más importantes dentro de la RG19, es que determina que la violencia es una forma de discriminación y por lo tanto atenta contra la igualdad, teniendo como resultado la unión del fenómeno de la violencia con el de la discriminación (Zaikoski, 2018).

En tal sentido, los derechos y libertades que podrían ser vulnerados por las violencias y formas de discriminación citados en la RG19 son entre otros:

- a) el derecho a la vida;
- b) el derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;
- c) el derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno;
- d) el derecho a la libertad y la seguridad de las personas;
- e) el derecho a la protección igual de la ley;
- f) el derecho a la igualdad en la familia;
- g) el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental;
- h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables (Zaikoski, 2018, p. 113).

Recomendación General N°35; sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19.

Con respecto a la Recomendación General N°35, en adelante RG35, es implementada con una visión referente a la violencia pero por razón de género contra la mujer, es decir, lo que anteriormente no se mencionaba. La RG35 viene a ser una actualización de la RG19 y por ende, debe ser leída conjuntamente con ella. También surge como un complemento, que hace mayor énfasis a la discriminación contra la mujer como una forma de violencia por razón de género, que es definida como todo patrón o razón de violencia hacia la mujer por ser mujer, y que significativamente tiene por resultado la vulneración de sus derechos humanos de manera desigual (Recomendación General N°35, 2017).

Este nuevo alcance, también exterioriza a la violencia por razón de género contra la población femenina como parte de los núcleos políticos, sociales y económicos en lo que se perpetúa la idea de subordinación de las mujeres en relación a los hombres y los roles culturales estereotipados.

Estas asimetrías ponen en manifiesto los grandes inconvenientes que la violencia ha ocasionado en las sociedades, y que relativamente, no permiten alcanzar una igualdad sustancial en el medio (Recomendación N°35, 2017).

Según Zaikoski (2018), dentro de la RG35 el Comité señala que “las violencias contra las mujeres han pasado a ser un principio del derecho internacional consuetudinario” (p. 114). Es así que, que se proponen nuevas disposiciones para agilizar la eliminación de la violencia por razón de género contra la población femenina, y a su vez, se reconocen las funciones de nominaciones realizadas por las organizaciones sociales, principalmente, la de las féminas

Resulta trascendental mencionar que una parte medular y concisa de la RG35 es cuando se hace mayor énfasis en la concepción de la violencia contra la mujer, ya sea en tratados o instrumentos internacionales donde:

Se hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. En consecuencia, en la presente recomendación, la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes (Zaikoski, 2018, p. 114).

Una de las obligaciones de los Estados dentro de esta RG35, y de gran importancia, es que se estableció tener en consideración los motivos principales por los que se producen las violencias, conductas patriarcales, asimetrías dentro del hogar, estereotipos, prohibición de derechos políticos y civiles, y con ello, implementar nuevas direcciones para el correcto empoderamiento e instrucción de las mujeres en estos temas (Zaikoski, 2018).

Recomendación General N° 26: sobre las trabajadoras migratorias.

La Recomendación General N° 26 (en adelante RG26), está direccionada al desempeño y accionar de los Estados quienes dentro de sus obligaciones establecidas está el proteger, respetar y favorecer los derechos de las trabajadoras migratorias; y de igual forma, responder sobre las acciones en asuntos jurídicos y legales que están constituidos por los diferentes tratados y compromisos internacionales contraídos en las conferencias mundiales dentro del marco del fenómeno de la migración (Recomendación General N° 26, 2005).

En este sentido, la CEDAW a través de su RG26 busca impulsar los derechos migratorios de las mujeres en vista de qué el fenómeno está presente en cada uno de los países a escala mundial. Es por ello, que para ONU Mujeres, dicha recomendación es de vital importancia porque con su aplicabilidad se podría lograr un mejor empoderamiento de las féminas dentro de los círculos sociales, sin que existan limitaciones por su condición de género (ONU Mujeres, 2014).

Según Taran y Geronimi, del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, desde el año 2000 la inmigración laboral para los países y sus gobernantes generó una gran disyuntiva política ya que inicialmente los Estados ponían ciertos impedimentos para el ingreso legítimo de los inmigrantes a sus territorios (Taran & Geronimi, 2003).

Sin embargo, paulatinamente esta situación sugirió un cambio, y al parecer en la actualidad las propias naciones son más permisibles frente al ingreso de los migrantes a sus países, ya que son conscientes del aporte que genera la mano de obra de muchos migrantes en situación irregular. Sin descartar, que en su mayoría serían los encargados de ocupar las plazas de trabajo con peor paga salarial y en situaciones mucho más precarias.

Esta apreciación, se asemeja a las circunstancias en las que se encuentran la mayor parte de la población venezolana que ha emigrado hacia otros países del mundo,

entre ellos, Ecuador. Cada emigrante venezolano, sin saber lo que le espera en otro país, lleva consigo una esperanza de que al llegar a un nuevo territorio tendrá las facilidades para encontrar un trabajo digno y honrado, y tal vez, con mejores condiciones de las que se encontraba en su lugar natal. Pero la realidad, resulta ser no tan placentera y favorable para todos, ya que según Legarda:

las aspiraciones de los emigrantes son el conseguir mejores condiciones de vida, sin embargo los recursos recolectados antes de viajar no son suficientes para transitar y establecerse; por lo que se ven obligados a dormir en parques y empezar a mendigar o adoptar comportamientos negativos para cubrir sus necesidades diarias. El 20 % de los recién llegados a otros países tienen necesidades específicas de protección como mujeres y niños, que representan el 40% del total; grupos vulnerables al estar expuestos a la violencia sexual, la prostitución o ser víctimas del tráfico de personas (Legarda, 2019, p. 15).

En efecto, dentro del Ecuador hoy en día es visible encontrarse con un alto índice de mujeres migrantes venezolanas que se han establecido en el mismo, y gran parte de ellas son profesionales, es decir mano de obra calificada. Esto según el informe expedido por la CEPAL en el año 2017, en el que señala que Ecuador sería uno de los países que recibe mayor número de migrantes con títulos de tercer y cuarto nivel, dentro de América Latina. Además, es preciso hacer señalar que esto no implica que dichos migrantes dentro del territorio ecuatoriano hayan tenido la oportunidad de ejercer sus profesiones, puesto que debido a su situación irregular dentro del mismo, implica que para regularizarse tienen que realizar los trámites respectivos, en primera instancia, luego de ello contar con un registro de sus títulos académicos en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Una vez ejecutados dichos procesos, empiezan las implicaciones para su inserción laboral en la sociedad ecuatoriana (Citado en Robalino, 2018).

Es por ello, y debido al sin número de dificultades económicas, que los migrantes tanto mujeres como hombres, optan por aceptar y acceder a trabajos informales, en bares, restaurantes, discotecas, entre otros, en donde el escenario laboral se torna desafiante debido a las condiciones precarias en las que se le da un valor mínimo al trabajo que realizan.

Declaración y Programa de Acción de Viena (Conferencia Mundial de Derechos Humanos).

El término de la Guerra Fría en el año 1991, finalmente concedió a la humanidad un ambiente esperanzador que acabó con la incertidumbre de una posible tercera guerra mundial por las diferencias políticas, económicas y sociales del bloque capitalista liderado por Estados Unidos y el comunista, dirigido por la Unión Soviética. Esta situación fue uno de los detonantes para que se realice la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, desarrollada del 14 al 23 de junio de 1993 en la ciudad austriaca de Viena. De tal manera que de ella se obtiene la Declaración y Programa de Acción de Viena, que desde su aprobación ha sido uno de los documentos más representativos e importantes dentro del último cuarto del siglo XX (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013).

Tabla 3. Incisos de la Declaración y Programa de Acción de Viena referentes a la Igualdad de condición y Derechos Humanos de la Mujer.

Incisos	Especificación
18	Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas.
36	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos pide encarecidamente que se conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas.

37	La igualdad de condición de la mujer y sus derechos humanos deben integrarse en las principales actividades de todo el sistema de las Naciones Unidas. Todos los órganos y mecanismos pertinentes de las Naciones Unidas deben tratar estas cuestiones en forma periódica y sistemática.
38	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso.
39	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a la eliminación de todas las formas de discriminaciones contra la mujer, encubiertas o palmarias. Las Naciones Unidas deben promover el objetivo de lograr para el año 2000 la ratificación universal por todos los Estados de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
40	Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben difundir la información necesaria para que las mujeres puedan hacer un uso más eficaz de los procedimientos de ejecución existentes en sus esfuerzos por lograr la no discriminación y la plena igualdad en el disfrute de los derechos humanos. Deben también adoptarse nuevos procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de la mujer.
41	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reconoce la importancia del disfrute por la mujer del más alto nivel de salud física y mental durante toda su vida.
42	Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben incluir la cuestión de la condición de la mujer y los derechos humanos de la mujer en sus deliberaciones y conclusiones, utilizando datos concretos desglosados por sexo. Debe alentarse a los Estados a que en sus informes a los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados suministren información sobre la situación de jure y de facto de las mujeres

43	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos y organizaciones regionales e internacionales a que faciliten el acceso de la mujer a puestos de dirección y le permitan una mayor participación en la adopción de decisiones.
44	La Conferencia Mundial de Derechos Humanos acoge con satisfacción la Conferencia Mundial sobre la Mujer que ha de celebrarse en Beijing en 1995, e insta a que los derechos humanos de la mujer ocupen un lugar importante en sus deliberaciones, de conformidad con los temas prioritarios de la Conferencia Mundial sobre la Mujer: igualdad, desarrollo y paz.

Fuente: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2013. Declaración y Programa de Acción de Viena 1993.

2.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).

Los procesos sociales y acciones de diferentes organizaciones de mujeres, como la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) creada en 1928, respaldadas por las anteriores convenciones y declaraciones internacionales, dieron paso a la creación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém Do Pará, misma que fue constituida el 09 de junio de 1994 a través de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Este nuevo instrumento internacional parte de una conceptualización de violencia contra la mujer que la define como “cualquier tipo acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (León, 1995, p. 2).

En este sentido, la Convención adopta dentro de su artículo 2, que la violencia contra las mujeres tiene tres formas de perpetración: física, sexual y psicológica, en el que también se detallan los escenarios donde podría suscitarse este tipo de agresiones:

- a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal , ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato, y abuso sexual;
- b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura trata de personas , prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c) que sea perpetrado o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra (CEIMME, 1995, p. 10).

Según Margarita Gillé³, basándose en el artículo 4 de esta Convención menciona que dentro del mismo, se refiere al derecho que tienen las féminas en la evocación y ejercicio de todos sus derechos humanos, enunciados de la siguiente manera:

- a) que se respete su vida;
- b) que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c) la libertad y la seguridad personales;
- d) no ser sometida a torturas;
- e) que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f) la igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g) contar con un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que las amparen contra actos que violen sus derechos;
- h) la libertad de asociación;
- i) la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley y,
- j) tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones (Gillé, 2020, p. 46).

De acuerdo al Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, en adelante CEJIL, mediante un comunicado informó que cuando las organizaciones firmantes de la Asamblea General de la OEA celebraron 20 años de la creación de la Convención Belém do Pará, que para esa fecha había sido ratificada por 32 de los 34 miembros. Se

³ Margarita Guillé Tamayo, activista social mexicana. Fundadora de la Red Interamericana de Refugios, Albergues y Centro para Mujeres (RIRE) en el año 2006.

resaltó el hecho de que los Estados miembros habían logrado incorporar dentro de sus legislaciones leyes que contribuyen a la eliminación de la violencia intrafamiliar.

Sin embargo, resulta desolador el hecho de que todos los esfuerzos por combatir y erradicar las formas de violencia en contra de las mujeres no sean del todo favorables, lo que quiere decir, que aún existen muchas falencias y desavenencias que no permiten alcanzar el pleno cumplimiento de los principios establecidos dentro de los tratados internacionales antes mencionados (CEJIL, 2014).

Gráfico 1. Obligaciones de los Estados de acuerdo a la Convención Belém do Pará.



Fuente: Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU -2019). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Significativamente cada una de estas obligaciones inscritas para los Estados partes de la Convención, reciben un seguimiento constante que está a cargo de la Comisión Interamericana de Mujeres quienes finalmente revisan y verifican los informes nacionales para el cumplimiento de los mismos (INEC, 2019).

2.5. Marco Normativo en Ecuador.

Tanto en América Latina como en el Caribe, a lo largo de la historia la violencia contra las mujeres había sido considerada como una situación de carácter privado, y no público. Sin embargo, las continuas manifestaciones y lucha de organizaciones de mujeres, lograron impulsar nuevos cambios para sensibilizar a los gobiernos y

organismos internacionales para la emisión de nuevas medidas en las que el Estado tome responsabilidades sobre dichos escenarios en lo que se vulneraban los derechos de las féminas. Fue entonces que en los años 80 el Ecuador reconoció a la violencia como una problemática de salud pública, que necesitaba tener una atención y tratamiento especial dentro de la esfera política. Posteriormente, se dio paso a la creación de las comisarías de la Mujer en 1994, y un año más tarde, se emitió también la Ley contra la violencia a la Mujer y a la Familia (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

Como parte de la incansable lucha de muchas mujeres ecuatorianas se alcanzó la integración de nuevas medidas importantes para la promoción de los derechos humanos de las féminas dentro de la nueva Constitución de la República del Ecuador en 1998. Dentro de la misma, se establecieron varios aspectos que anteriormente no estaban puestos en consideración tales como:

- a) El derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, la igualdad ante la ley y la no discriminación.
- b) La participación equitativa de mujeres y hombres en ámbito político.
- c) El derecho de las mujeres a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva.
- d) El reconocimiento formal del trabajo doméstico como labor productiva.
- e) La igualdad y corresponsabilidad en la familia y el apoyo a las jefas de hogar.
- f) La educación no discriminatoria que promueva equidad de género.
- g) La obligatoriedad del Estado de aprobar políticas públicas para impulsar la igualdad de las mujeres (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, p. 3).

Estas nuevas particularidades dentro de la Constitución de 1998, fueron el puntal para el inicio de una activa participación de las mujeres en la vida pública y aspectos políticos, así como en los procesos de la Asamblea Constituyente de 2008, donde se adoptaron mejores pero mínimas medidas para el empoderamiento de las mujeres en la sociedad bajo la mirada de hacer valer sus derechos y mantener una igualdad de género que les permitiera tener los mismos beneficios que los hombres (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

2.6. Constitución de la República del Ecuador 2008.

Con la implementación de la nueva Constitución de la República del Ecuador del 2008, en adelante CRE, y conocida también como la Constitución de Montecristi, se fueron marcando nuevos preceptos y se agigantaron los avances en temas de derechos de las mujeres y los migrantes en las aristas públicas y privadas. Esta normativa, es explícitamente la representación de la economía del Estado, en otras palabras, la Ley fundamental del Estado soberano, que garantiza los derechos constitucionales de sus habitantes (Gerdel, s/f).

Con este preámbulo es preciso traer a colación aquellos artículos relacionados a los derechos fundamentales de las mujeres y los ciudadanos extranjeros que se encuentren dentro del territorio ecuatoriano, puesto que al igual que los nacionales cuentan con los mismos derechos constitucionales sin ningún tipo de distinción que pueda ser discriminatoria o violente sus derechos.

Así lo ratifica el artículo 9 de la CRE que pone en manifiesto que : “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 25).

A esto se añade el artículo 11 de la CRE, que en su literal 2, explica de manera general y efectiva los derechos, responsabilidades y oportunidades que tiene cada ciudadano nacional o extranjero que resida dentro del mismo:

(...) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 27).

En lo que respecta a los asuntos laborales y de seguridad social, la CRE es ciertamente clara con los derechos que les deberán ser asignados a los trabajadores que se adhieran a un empleo ya sea formal o informal, tal como lo estipulan el artículo 33 y 34 de esta normativa jurídica:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 34)

Estos vendrían siendo los lineamientos ante los cuales cada empleador debería registrarse a la hora de insertar a su entorno laboral a ciudadanos ecuatorianos o extranjeros, ya que dependiendo del área donde se los vaya a incluir aumentan las posibilidades de riesgos laborales, y por ende, situaciones en las que se pueda menoscabar la integridad personal de alguno de ellos, sean mujeres u hombres.

Siendo más enfáticos en los temas migratorios, la CRE objetivamente reconoce los derechos fundamentales de quienes se encuentren en situaciones de movilidad humana dentro del territorio ecuatoriano. Tal como lo menciona el artículo 40 de la CRE en el que “se reconoce a las personas el derecho a migrar. No se identificará ni se considerará a ningún ser humano como ilegal por su condición migratoria” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 37).

De igual forma, la CRE se enfoca en los problemas y situaciones en los que se violenta el derecho a la integridad personal de hombres, pero en especial el de las mujeres, que delimita dentro de su artículo 66, literal 3 lo siguiente:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 50).

Paralelamente a esto, se adhiere la importancia y el valor que representa hoy en día en las sociedades de todo el mundo los asuntos relacionados a la igualdad de género. Por tal motivo, la CRE también orientados por los estatutos internacionales que buscan fomentar y fortalecer la igualdad de género entre hombres y mujeres en el Ecuador, prescribe en su artículo 70 que “el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 54)

2.7. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su Reglamento General

El Estado ecuatoriano, luego de estar bajo la mirada de muchas organizaciones de mujeres y tras la convalidación del Convenio Belem Do Para en 1994, dio paso finalmente a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en adelante Ley Orgánica, aprobada por la Asamblea Nacional en enero del 2018. Esta ley tiene como fundamento la participación indelegable de los Estados en los que primordialmente se tendrán en consideración los siguientes aspectos: “la prevención, atención, protección y reparación de las víctimas y sus familiares, esto con el fin de erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de su vida” (Miranda, 2020, p. 16)

Dentro de los estatutos y marco jurídico, el Ecuador ha intentado crear políticas contundentes que puedan cambiar los estereotipos en los que se doblegaba la posición de una mujer ante la de un hombre. Estos intentos por llevar a la justicia para emprender y desarrollar nuevas normativas para la protección de los derechos de las mujeres realmente no han sido favorables del todo. Aún existen muchas falencias en las normas jurídicas, sin dejar de lado la inoperancia de muchos operadores dentro del sistema judicial.

De tal forma, que una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en adelante INEC (2011), puso en evidencia los altos grados de violencia en contra de las mujeres de la siguiente manera: “6 de cada 10 mujeres (60.6%) han declarado haber vivido una o más formas de violencia de género: física, psicológica, sexual o patrimonial” (Citado en Miranda, 2020, p. 17).

Esta realidad se asemeja a un breve fragmento que fue redactado por Libia Rivas, Secretaria General de la Asamblea Nacional del Ecuador en la Ley Orgánica, en la que hace alusión a la ineficiente implementación y cumplimiento de las normas jurídicas en temas de violencia. Puesto que las autoridades y entidades competentes del Estado en materia jurídica, deberían tener y mostrar resultados favorables y compensadores para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, sin importar su nacionalidad, etnia, religión, entre otros factores de suprema importancia que de cierta manera son puestos en consideración a la hora de recibir y dar paso a una denuncia dentro del sistema judicial (Citado en Graper, 2019)

Por otro lado, cabe mencionar que existen dos particularidades dentro de esta Ley Orgánica, y es que en primera instancia, se trata de una norma de carácter orgánico, ya que de acuerdo a (Vivanco et al., 2019) “sus disposiciones prevalecerán sobre otras normas; regula el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales puesto que desarrolla principios en materia de derechos humanos de las mujeres, y recoge disposiciones de tratados internacionales” (p. 12).

Y por otro lado, al ser una Ley integral, está sujeta a un sistema nacional que objetivamente busca erradicar y prevenir de manera conjunta con los organismos de

control del Estado toda forma de agresión física, psicológica y sexual hacia las mujeres quienes de alguna manera han tenido que enfrentar situaciones fuertes en las que se han violentado sus derechos humanos por su condición de género (Vivanco et al., 2019).

Dentro de esta Ley Orgánica, en su artículo 4 se establecieron varias definiciones de términos que son distintivos en actos de violencia y discriminación en contra de las mujeres. Según (FLACSO, 2019, p. 27) las que se resaltarán a continuación tendrían mayor trascendencia:

1. Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.(...).
3. Estereotipos de género.- Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente (...).
6. Ámbito público.- Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.
7. Ámbito privado.- Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico.
8. Relaciones de poder.- Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.
9. Discriminación contra las mujeres.- Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.
10. Revictimización.- Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes. (...)

(FLACSO, 2019, p. 27)

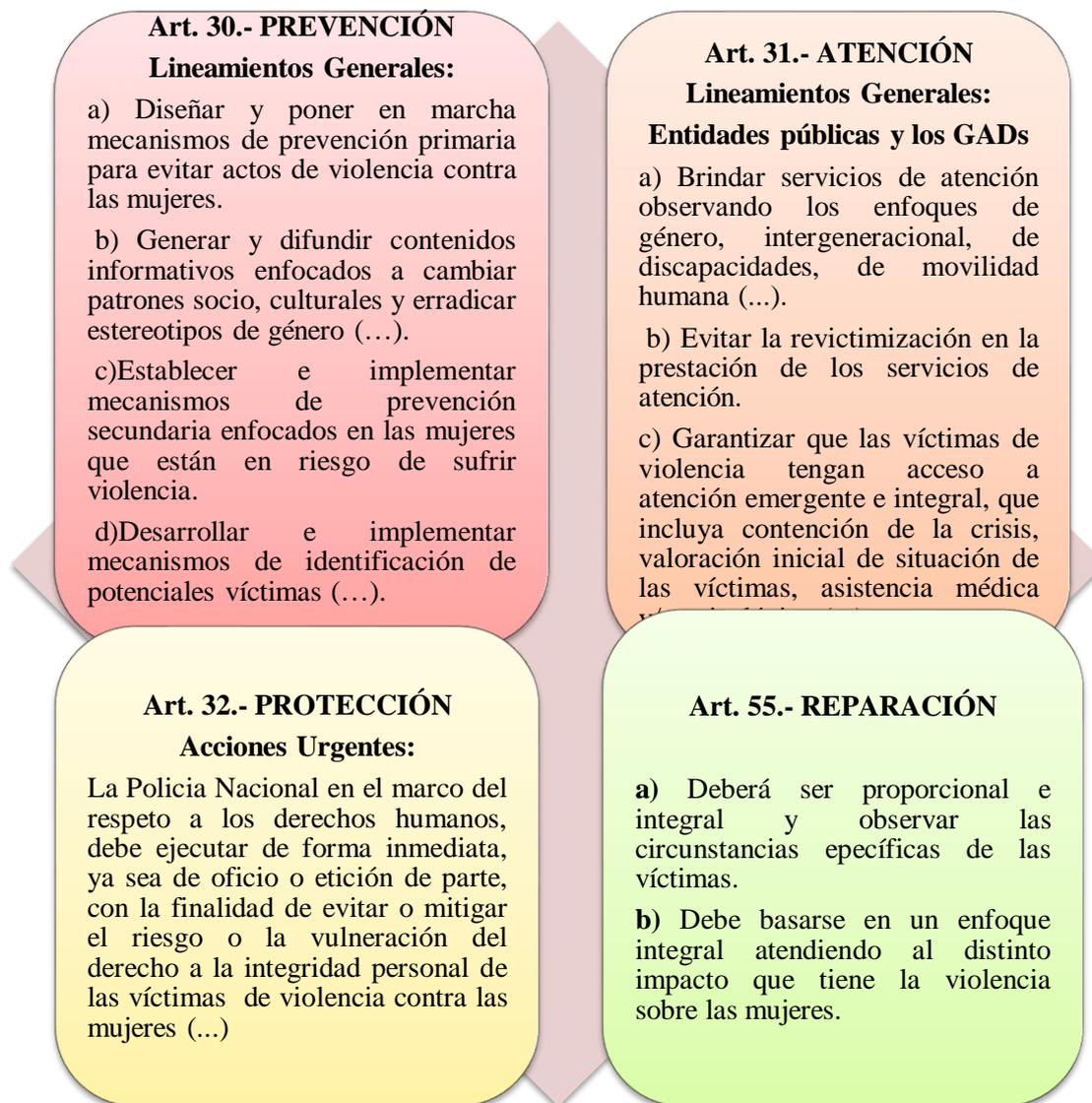
Bajo el margen de éstas conceptualizaciones es que los entes reguladores de la Ley Orgánica deberán basar sus informes a los casos relacionados a violencia de género, para que desde esta perspectiva no existan mal interpretaciones al momento de sustentar o validar la información dentro de un caso en cuestión.

Toda vez que se dio paso a la Ley Orgánica en el territorio ecuatoriano, en el mes de junio del 2018 se emitió el registro oficial del Reglamento General de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (en adelante Reglamento General), que dentro de las generalidades en su artículo 1, expone que el objetivo del mismo: “es establecer las normas de aplicación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; así como definir los procedimientos para la prevención, atención, protección y reparación de las mujeres víctimas de violencia” (Presidencia de la República del Ecuador, 2018, p. 3).

Por su parte la Asamblea Nacional, al cabo de un año de la creación de la Ley Orgánica señaló en un comunicado publicado por (Edición Médica, 2018) que en base al Reglamento General serían 16 las instituciones estatales que formarían parte del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, mismas que estarían desarrollando nuevos programas y acciones para coordinar la aplicabilidad de las normas que se han implementado dentro de esta Ley Orgánica.

Así como también, tendrán que implementar y consolidar nuevas estrategias para fortalecer los principales 4 ejes para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres como son: prevención, atención, protección y reparación de la población femenina violentada. Siendo un poco más enfáticos y precisos, este Reglamento General (Presidencia de la República del Ecuador, 2018) en sus capítulos II, III y IV, explica claramente una parte de los fundamentos de estos cuatro ejes para la erradicación de la violencia hacia las féminas en la gráfica 2:

Gráfico 2. Ejes para la erradicación de la violencia en las mujeres.



Fuente: Reglamento General de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Estas apreciaciones sobre los cuatro ejes no sólo reflejan las características de las valoraciones que los entes del Gobierno, a través de sus equipos de trabajo deben poner en consideración al momento de evaluar los casos de violencia contra las mujeres. Además como entes reguladores de esta normativa, están en la obligación, en el marco del Reglamento General, de velar por el cumplimiento de cada uno de ellos sin excepción alguna.

De esta forma es que se lograría que dentro de las sociedades se pierdan los estereotipos culturales, sociales, políticos y económicos, que han sido parte de una serie

de acciones que denigran a las mujeres por su condición de género tanto en lo público, como en lo privado.

2.8. Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres.

Guiados por los referentes en materia de norma jurídica internacional, el 10 de septiembre del 2007 mediante el Decreto Ejecutivo 620, el Estado ecuatoriano liderado por el Eco. Rafael Correa decide asumir y emprender una larga travesía para incluir dentro del sistema judicial al Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres (en adelante PNEVG), que representó un hito dentro de la historia del sistema judicial y de derechos humanos en el Ecuador al ser la primera política pública con un enfoque de género (ONU Mujeres, 2015)

La implementación y construcción del PNEVG busca desarrollar y trabajar en la creación de políticas eficientes y acciones positivas que puedan ser impartidas entre la estructura gubernamental, desde una perspectiva multidisciplinaria que buscará la sensibilización de los seres humanos dentro de las sociedades, para así destruir esa idea naturalizada del patriarcado, donde principalmente se minimiza la posición de las mujeres por su condición de género sobre la de los hombres, una idea bastante sesgada y discriminatoria (PNUD, s/f).

De acuerdo a (ONU Mujeres, 2015) dentro del PNEVG impulsado por el Gobierno ecuatoriano y organizaciones de mujeres, se pensó en el establecimiento de cinco líneas estratégicas como parte fundamental de esta nueva política pública en los siguientes términos:

Tabla 4. Lineamientos estratégicos del PNEVG

N°	Lineamientos	Descripción
1	Transformación de patrones socio culturales.	Apunta a transformar el imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género contra niñas, niños, adolescentes y mujeres (...).

2	Construcción y fortalecimiento del Sistema de Protección Integral.	Tiende a garantizar la protección y restitución de derechos de las víctimas de violencia de género, asegurando el funcionamiento en red de la institucionalidad y las competencias que lo sustentan, esto es, de los servicios articulados de salud, educación y protección y presupuestos estables, permanentes y oportunos (...).
3	Construcción e implementación del Sistema Único de Registro.	Encaminado a la construcción de un sistema único de registro de casos de violencia, que supere el subregistro y la invisibilización de la problemática, que avance progresivamente a la construcción de bases por sistemas (salud, justicia, educación), y que paralelamente aporte al funcionamiento de un sólo sistema (...).
4	Acceso a la justicia.	Promover el fortalecimiento de la administración de justicia y su acceso por parte de las víctimas de la violencia de género en sus distintas manifestaciones, creando asignaciones presupuestarias y condiciones institucionales adecuadas y favorables a la justiciabilidad y judicialización de casos (...).
5	Institucionalidad.	Busca la consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva Constitución ecuatoriana (...).

Fuente: Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres, ONU Mujeres, 2015.

Estos lineamientos no sólo sugieren nuevos procedimientos para el tratamiento de los casos de violencia de género en el país, sino además, prioriza a las víctimas dentro de cada proceso judicial, en el que se sustentan varias acciones en defensa de los derechos humanos de las mujeres, niños y niñas y adolescentes.

A partir de esto según un análisis al PNEVG realizado por (ONU Mujeres, 2015) se mencionan varios de los avances que se lograron desde el 2007 al 2010 tales como:

- ✓ Están remodeladas y equipadas 18 Comisarías de la Mujer y la Familia con recursos del Plan de Seguridad Ciudadana; y se están creando más departamentos de violencia intrafamiliar de la Policía Nacional en cada cabecera provincial del país como política institucional.
- ✓ Se han conformado 46 juntas cantonales de Protección Integral de Derechos de niños, niñas y adolescentes que emiten medidas de protección y restitución en el cantón. - Se

implementaron salas de Primera Acogida para brindar atención especializada a las víctimas de violencia sexual en Guayaquil (Hospital Abel Gilbert), Quito (Hospital Enrique Garcés) y Machala (Hospital Teófilo Dávila).

- ✓ Se han fortalecido capacidades de los equipos técnicos de 30 organizaciones no gubernamentales que vienen trabajando por más de 10 años, brindando atención especializada a víctimas de violencia.
- ✓ Se firmaron convenios y destinaron recursos para garantizar la atención gratuita e interdisciplinaria en 12 centros de atención integral (Guayaquil, Esmeraldas, Portoviejo, Sucre, Cuenca, Gualaceo, Santa Cruz y Loja), 44 centros de protección de derechos, 4 Casas de Acogida para mujeres y sus hijas(os) (Guayaquil, Cuenca, Quito, Lago Agrio y Coca) y 3 Casas de Acogida para niñas, niños y adolescentes víctimas de explotación y violencia sexual.
- ✓ Se firmó el Acuerdo Ministerial 062 que institucionaliza el Plan Nacional de erradicación de delitos sexuales en el sistema educativo.
- ✓ Se inaugurarán áreas de atención integral y especializada para violencia de género dentro de los Centros Unificados de Atención Ciudadana, para brindar una mejor atención a los y las usuarias (Chone y Durán en el 2009-2010).
- ✓ Se ha puesto en marcha la campaña masiva de comunicación “Reacciona Ecuador, el machismo es violencia”, dirigida a la sociedad ecuatoriana para prevenir la violencia contra las mujeres. La campaña masiva ha producido 14 spots de TV, cuñas radiales, vallas publicitarias y actividades educomunicacionales en escuelas y colegios de 24 provincias del país (p. 8).

De cierta forma, cada uno de estos avances han sentado un precedente en el Ecuador, ya que trata de una realidad que por muchos años había sido invisibilizado, y que con la implementación del PNEVG y el trabajo de diferentes entidades de Gobierno como: Educación, Salud, Inclusión Económica y Social (MIES), la Corte Nacional de Justicia, y varias más, se ha logrado tener un avance favorable, según lo mencionó la ministra de Gobierno, María Paula Romo, en el marco del Día Internacional de la Mujer para Diario El Comercio. Adicionalmente, agregó que dentro de esta estructura se concibe la instrucción y formación de 1.400 operadores estatales, de los cuales, alrededor de 72 de ellos son parte de las Gobernaciones provinciales; también destacó el trabajo ejecutado por parte de la Policía Nacional, que a través de la Unidad Especializada en Violencia hacia las mujeres logró conciliar 32029 casos (El Comercio, 2020).

Esta apreciación con datos, vislumbra un camino presuntamente favorable para la situación de la población femenina en el Ecuador que diariamente está expuesta ya sea en el ámbito familiar o laboral.

2.9. Código Orgánico Integral Penal (COIP).

El Código Orgánico Integral Penal, en adelante COIP, desarrolla consigo un sin número de procedimientos y enunciados que están regidos por la Constitución de la República del Ecuador del 2008, que se ha caracterizado por tener una argumentación implícita en favor de los derechos.

Este instrumento penal, fue puesto en marcha a partir de agosto del 2014 de forma urgente por el Estado ecuatoriano debido a los intentos ineficientes por fortalecer y desarrollar una normativa que sea concisa y completa en términos jurídicos (Fiscalía General del Estado, 2016)

Estando bajo la mirada de las organizaciones de mujeres y frente a los diversos casos de violencia contra las féminas en el país, el Gobierno ecuatoriano asume la posición de integrar dentro del COIP una sección en la que se norme todo acto que violente o atente contra las libertades fundamentales de las mujeres o personas dentro del círculo familiar (INEC, 2019).

Tabla 5. Artículos del COIP relacionados a la violencia contra la Mujer o miembros del núcleo familiar.

PARÁGRAFO PRIMERO		
Delitos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar		
N°	Temática	Descripción
155	Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.	Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar (...).

156	Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.	La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.
157	Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.	<p>La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, sin que causen impedimento en el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días. 2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año. 3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
158	Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-	La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.
159	Contravención de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.	La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.

Fuente: Código Orgánico Integral Penal del Ecuador, 2014.

Cada uno de estos enunciados si bien están pautados para proteger a las mujeres ecuatorianas que sean víctimas de este tipo de atropellos, de igual forma, es válido para mujeres migrantes que permanezcan dentro del territorio ecuatoriano las mismas que también son favorecidas con esta normativa sin ningún tipo de restricción según lo estipula la Constitución de la República del Ecuador 2008 en su artículo 9: “Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano

tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 25).

Este debería ser el paraguas en el que muchas ecuatorianas y extranjeras residentes en el Ecuador, pudieran conciliar y tener en consideración en caso de que se vulnera alguno de sus derechos. Cualquier acción que menoscabe su integridad física, psicológica, moral, sexual y demás, tendría que ser juzgado y normado por las leyes que son el mandato de todos los ecuatorianos. Esto según lo menciona la Constitución de la República en su artículo 11 numeral 2 que promueve la igualdad en el Ecuador estipulando lo siguiente:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 27)

Categorícamente el COIP recoge dentro de su estructura las puntuales definiciones que se vinculan a las transgresiones que atentan contra la integridad sexual de las féminas, estipulados en los siguientes artículos:

Artículo 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el

ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (...).

Artículo 170.- Abuso sexual.- La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años (...).

Artículo 171.- Violación.- Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.
2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.

Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.
2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.
3. La víctima es menor de diez años.
4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.
5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.

En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años (Asamblea Nacional de Ecuador, 2014, pp. 28-29)

Cabe mencionar, que el incremento de estos agravantes en la sociedad, tienen por resultado un detrimento que va más allá de una afectación psicológica, física o sexual a las mujeres, es una puerta abierta para dar paso a lo que

puntualmente sería un acto de femicidio. Por ello, de acuerdo al COIP, en su artículo 141 incorporó una concepción clara sobre el femicidio:

La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años (Asamblea Nacional de Ecuador, 2014, p. 25).

CAPÍTULO III

Mujeres venezolanas migradas: trabajos sin relación de dependencia y las políticas públicas migratorias en el Ecuador.

Categoricamente las mujeres han estado sumergidas dentro de los estándares del patriarcado o la subordinación ante los hombres en todas las esferas sociales. Esta particularidad, no sólo engloba comportamientos ofensivos y de carácter intimidatorio hacia la población femenina ecuatoriana, sino que a su vez, delimita una problemática lamentable que se agudiza en los casos de las migrantes.

Ellas, no sólo tienen dificultades a la hora de ingresar y adaptarse a un sistema laboral ya sea de carácter formal o informal, sino que además, esto se convierte en una constante lucha de sobrevivencia en la que a diario se violentan sus derechos fundamentales, como migrantes, y por ende, por su condición de género (Salazar, 2020).

3.1. El acceso laboral sin relación de dependencia para las mujeres venezolanas migradas.

La vinculación de las mujeres migrantes venezolanas dentro de un nuevo Estado o País, en este caso Ecuador, no sólo representa una salida para ellas ante la difícil situación económica que atraviesa su país de origen. En su mayoría, el objetivo se centra en la idea de mejorar sus condiciones de vida y la de los familiares que dejan en su territorio natal. Ecuador resulta siendo una nueva oportunidad de vida y una opción mucho más viable para establecerse, según lo expresa Robalino “por ser un país vecino, al considerarlo tranquilo y seguro y que les ofrece beneficios como la dolarización, la homologación de títulos profesionales, la oferta laboral” (Citado en Salazar, 2020, p. 8)

La OIM en Ecuador, ha desarrollado una matriz de desplazamiento llamada Monitoreo de Flujo de Población Venezolana, en adelante DTM (por sus siglas en inglés) que la realizan de forma trimestral con la finalidad de tener un registro más profundo sobre el flujo de entrada y salida de las personas que se encuentran en

situación de movilidad. Esta información devela varios escenarios de la población femenina venezolana que elige a Ecuador como un país de tránsito, o para residir dentro del mismo (OIM, 2018b).

Esta postura suele cambiar de acuerdo a los días en que deciden permanecer en territorio ecuatoriano hasta llegar a su destino, en otras palabras, muchas veces suelen experimentar una realidad que nunca antes les había sido mencionada como parte de su ruta migratoria por lo cual resuelven radicarse en el mismo.

Así lo indica el DTM de Noviembre- Diciembre del 2019 en el que se denota cierta inseguridad entre la población venezolana que llega hasta Ecuador en los siguientes datos:

El 76,2% manifestó desconocer el tiempo que permanecerá en el país antes de poder dirigirse al lugar donde espera radicarse, 15,7% declaró que se quedará en el país al menos un año, 2,8% entre 6 y 12 meses, 2,1% de 3 a 6 meses y 3,2% espera quedarse menos de 3 meses en el país antes de dirigirse a su destino final (OIM, 2018b, p. 4)

Con este precedente, es importante tener en cuenta la situación laboral de la población venezolana (hombres y mujeres), ya que según las encuestas realizadas por la (OIM, 2018b) en el DTM Noviembre- Diciembre 2019, se determinó que el 59.1 % realiza actividades comerciales de forma independiente, es decir, trabajo informal; mientras que el 23.4% ejerce su fuerza laboral bajo una relación de dependencia o trabajo formal. De ahí que las apreciaciones sobre las féminas en términos laborales, revela una gran realidad ya que explícitamente los resultados dieron fe de que el 21.6% de ellas está desempleada, mientras que el número de hombres que está sin trabajo son apenas un 12.7%.

Para tener una previsión más precisa, se presentan a continuación los resultados publicados en el DTM antes mencionado, en relación a las circunstancias laborales entre Ecuador y Venezuela, véase en la gráfica 3:

Gráfico 3. Situación laboral en Venezuela Vs. Situación Laboral en Ecuador

Situación laboral en Venezuela Vs. Situación Laboral en Ecuador



Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana, Noviembre- Diciembre 2019.

Estas considerables diferencias en los datos mostrados, dan cuenta de la realidad a la que se enfrentan muchas mujeres venezolanas al momento de iniciar la búsqueda de una oportunidad laboral, en este caso en la ciudad de Quito. Esto no sólo encierra un sin número de obstáculos, también están las pre-condiciones para poder finiquitar una entrevista de trabajo en la que puedan ser aceptadas por los empleadores.

Parte de ello, lo menciona Jurado, quien de acuerdo a la OIT, en términos más generales expresa que en Latinoamérica aún persisten los estereotipos o costumbres patriarcales en lo que se empodera al sexo masculino sobre el femenino en las siguientes formas: “mínima representación política, bajos salarios por una misma fuerza laboral, acoso sexual laboral, carga doméstica como castigo por situarse además en esferas públicas, y violencia intrafamiliar” (Jurado, 2012, p. 39)

Frente a estas imposibilidades, sus opciones y oportunidades se tornan casi nulas, de manera que accedían a realizar trabajos en condiciones precarias bajo estándares de sueldos totalmente insuficientes, pero pues no tenían otra salida para poder percibir algo de dinero y de alguna manera subsistir.

Esto nos direcciona hacia una práctica que se asemeja al actual emplazamiento que atraviesan las mujeres migradas venezolanas en Ecuador. Muchas de ellas teniendo

una formación de tercer y cuarto nivel, deben acoplarse a condiciones infrahumanas para poder acceder a un trabajo informal, que es lo que su condición le permite y que en la mayoría de los casos los empleadores se aprovechan de su condición irregular, para con ello, ofertar sueldos deplorables e insignificantes.

De acuerdo a la Ley de Movilidad Humana en su artículo 2, explica los principios fundamentales de los ciudadanos migrantes dentro del territorio ecuatoriano, por consiguiente citaremos tres que tienen mayor incidencia en lo expuesto en el párrafo anterior:

- Ciudadanía universal. El reconocimiento de la potestad del ser humano para moverse libremente por todo el planeta. Implica la portabilidad de sus derechos humanos independientemente de su condición migratoria, nacionalidad y lugar de origen, lo que llevará al progresivo fin de la condición de extranjero.
- Libre movilidad humana. El reconocimiento jurídico y político del ejercicio de la ciudadanía universal, implica el amparo del Estado a la movilización de cualquier persona, familia o grupo humano, con la intención de circular y permanecer en el lugar de destino de manera temporal o definitiva.
- Igualdad ante la ley y no discriminación. Todas las personas en movilidad humana que se encuentren en territorio ecuatoriano gozan de los derechos reconocidos en la Constitución, instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador y la ley. Ninguna persona será discriminada por su condición migratoria, origen nacional, sexo, género, orientación sexual u otra condición social, económica o cultural (Asamblea Nacional de Ecuador, 2017, p. 4)

Estos principios exteriorizan los derechos fundamentales tanto de hombres y mujeres en situación de movilidad humana que estén radicados en el Ecuador y apunta, a que su figura de migrante, no los exime de acogerse a los derechos establecidos en la normativa ecuatoriana.

3.2. El trabajo informal y sus posibles consecuencias para las mujeres migradas venezolanas.

La conceptualización del trabajo informal a partir de 1970 de acuerdo a lo expuesto por la OIT tuvo un cambio referencial en la Conferencia Internacional del

Trabajo en 2002, en la que se suplantó el término sector informal por economía informal, lo que concierne a todas las actividades comerciales independientes en las que se excluye cualquier tipo de formalidad (contrato laboral) o la existencia de un tipo de respaldo de seguridad social que pueda apalejar los riesgos laborales que se puedan suscitar dentro del mismo (Gámez, García, & Osorio, 2020).

Partiendo de esta premisa, es preciso mencionar ciertas ocupaciones que estarían dentro de los estándares de lo que representa ejercer una labor dentro de la economía informal, que según la Conferencia Internacional el Trabajo constan las siguientes:

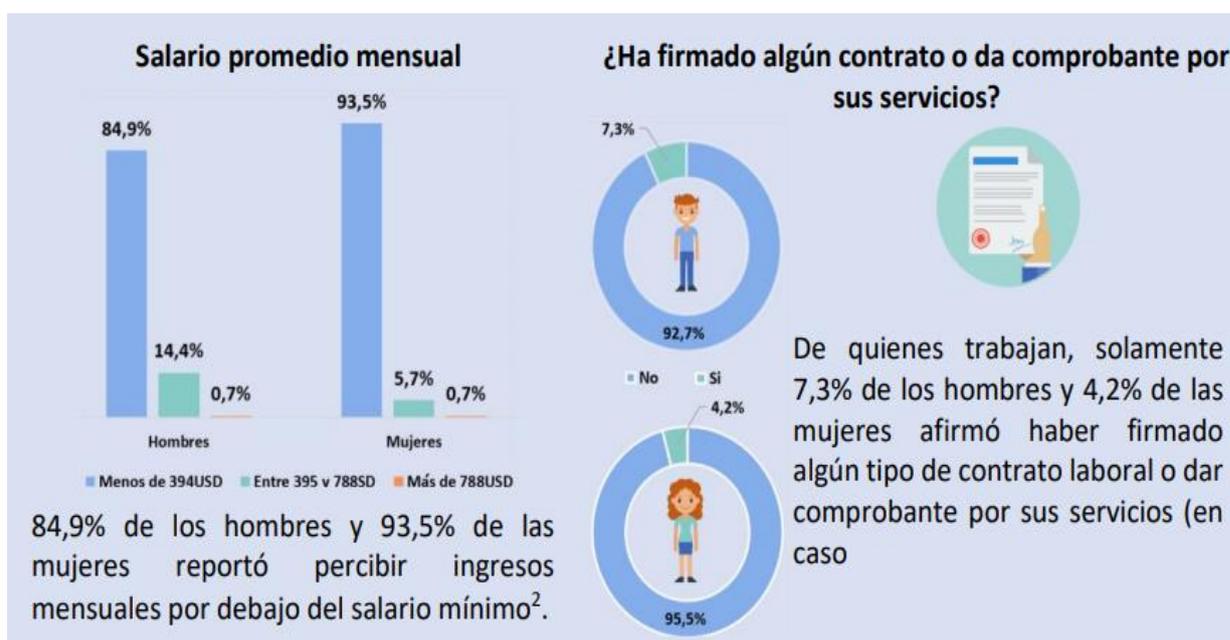
(...) los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura y los chatarreros y traperos, a los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores de fábricas explotadoras a los que «se hace pasar por trabajadores asalariados» en cadenas de producción, y a los trabajadores independientes de microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices o trabajadores asalariados (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 3)

Esto vendría siendo sólo un parte de las diferentes formas de desempeñarse dentro de una actividad que esté bajo el régimen de la economía informal y quienes las realizan hoy en día son los inmigrantes radicados en Ecuador sin importar las vulnerabilidades o riesgos a los que se puedan exponer. Para ellos, lo realmente importante, es poder obtener algo de dinero que les permita costear los gastos de alimentación y vivienda diaria.

Según los datos recabados por (OIM, 2018a) a través de su DTM de corte Junio del 2019, en términos de situación laboral describió que en base a las encuestas realizadas en Ecuador, el 61,3% de ellos realiza trabajos de forma independiente, es decir, valiéndose por sus propios medios; mientras que el 17, 2 % está laborando bajo una relación de dependencia, sin descartar, que el 20,4 % aseguró tener un estatus de desempleado.

Los riesgos laborales y las dificultades en los casos de la población migrante que ejerce su fuerza de trabajo de forma independiente, dan cuenta de que el escenario en un 42,1 % de los encuestados resulta mucho más peligroso e inseguro, ya que se ponen al descubierto la vulneración de varios derechos, en el que predominan los actos de acoso sexual, principalmente en las mujeres migradas venezolanas según el DTM de (OIM, 2018a).

Gráfico 4. Situación laboral de los migrantes venezolanos en Ecuador



Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Monitoreo de Flujo de Población Venezolana, Junio 2019.

Esta gráfica demuestra claramente que si bien tanto hombres como mujeres en el trabajo informal percibían una remuneración menor a la de un salario mínimo, que en el 2019 bordeaba los \$394 USD, se denota como los hombres logran tener mayor empoderamiento en cuanto a la inserción laboral frente a las mujeres. De igual forma, lo que concierne a la suscripción de un contrato laboral los hombres en cifras están por encima de las mujeres, lo que sugiere que las féminas tiene mayores dificultades en ambas situaciones.

Bajo este contexto, la (Organización Internacional del Trabajo, 2002) asegura que una manera más congruente para realizar una distinción más objetiva sobre las

condiciones de la economía informal, sería mediante la revisión de los términos en cuanto al *déficit de trabajo decente*. En otras palabras, aquellos trabajos que están por debajo de los estándares de seguridad, no remunerados, en condiciones de precariedad, sin una normativa o ley que los rijan, y donde no se vulneren los derechos humanos de las personas, son característicos en la informalidad laboral pero más aún en los extremos de inferioridad donde se ubica a la población femenina y los jóvenes.

Con este escenario, las mujeres aún bajo términos y condiciones desfavorables y altos índices de sobreexplotación han logrado potenciar y mejorar la economía universal, lo que hoy en día se conoce como la feminización en el ámbito laboral. Sin embargo, esta percepción está basada en una hostilidad donde las féminas desarrollan trabajos altamente precarios, desregularizados que quebrantan sus derechos fundamentales (Aguayo & Miranda, 2020).

3.3. Políticas públicas para mujeres migrantes en el Ecuador: ¿aciertos o desaciertos?

El evidente interés del Gobierno ecuatoriano por afrontar los desafíos de la migración, lo ha llevado a sumar fuerzas e implementar nuevas políticas públicas que sean realmente imperiosas y que se adapten a la normativa internacional que fecunda y respalda los derechos fundamentales y la integridad de los individuos. Estos derechos están direccionados dentro de lo humano, laboral y social, que son parte de la estructuración de la vida cotidiana e inserción de un ciudadano extranjero a su nuevo hábitat o lugar de residencia (Quiloango, 2011).

Esta particularidad, está enlazada con lo expuesto dentro del capítulo 2 de este trabajo de investigación en el que se describe la normativa nacional jurídica y las políticas públicas implementadas por el Estado ecuatoriano para defender los derechos fundamentales de las mujeres y los migrantes que estén en calidad de residentes en el Ecuador.

Generalmente, la Constitución de la República del Ecuador, en adelante CRE, como principal marco normativo legal de todos los ecuatorianos, así como también de

los extranjeros que se establecieron en el mismo, consagra varios artículos que establecen un orden en el que se respeten los derechos humanos de los mismos.

En este sentido, cabe mencionar que la CRE no excluye dentro de su estatuto los Consejos Nacionales de Igualdad, por ello, el artículo 156 señala que:

Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008, p. 92)

Esto nos indica, que la verdadera importancia de la creación e implementación de las políticas públicas en el Ecuador, no sólo se centra en establecer mediante los documentos jurídicos los puntos para lograr enfrentar los temas de desigualdad de género, discriminación, violación de derechos humanos, entre otros, sino en constatar que las entidades y órganos públicos logren cumplir y ejecutar cada uno de ellos a cabalidad.

De acuerdo a (Salazar, 2020) desde la perspectiva masculina la figura femenina tiene mayor aceptación y oportunidades en el mercado laboral, ya que se presume que los empleadores de algunos negocios como: restaurantes, discotecas, bares, hoteles, entre otras opciones, tienen este tipo de preferencias porque asumen que la presencia de una mujer da mayor realce a sus negocios.

Es decir, llama la atención de la clientela, en este caso de los hombres. Pese a que esta podría ser una ventaja para la mujer frente a los hombres, detrás de esto se esconde una nefasta realidad, donde se violentan los derechos humanos de ellas, ya sea a través de condicionamientos por su condición irregular migratoria, hostigamiento y acoso sexual, discriminación, xenofobia.

3.3. Acciones del Gobierno Ecuatoriano frente a los flujos migratorios provenientes de Venezuela.

El Estado ecuatoriano a través de su organigrama institucional ha emprendido una travesía que particularmente en sus inicios parecía estar controlada, sin embargo, el éxodo de ciudadanos venezolanos que ingresaron al Ecuador en los últimos cuatro años evidenció enormemente grandes dificultades no sólo para Ecuador, sino para los demás países de AL. En tal sentido, la Defensoría del Pueblo como parte de la estructura gubernamental del Ecuador y gestora de la promoción de los derechos humanos enfatizó la importancia de brindar atención a los grupos de personas que tienden a estar expuestos en las sociedades y por ende más vulnerables, como los niños, niñas, adultos mayores, mujeres, personas con capacidades especiales, migrantes, etc. (Benavides, 2018).

Esta apreciación, en la que se menciona a las mujeres no sólo engloba las desavenencias que surgen a raíz de la discriminación hacia las mismas, sino que parte de una percepción generalizada y naturalizada que ha sido parte de la historia de los países a escala mundial en la que se vulnera y desvaloriza el rol de la población femenina en los diferentes ámbitos: social, laboral, familiar, político, cultural, entre otros (Salazar, 2020).

Una de las acciones implementadas por el Estado ecuatoriano a raíz de los flujos migratorios provenientes de Venezuela fue la Ley Orgánica de Movilidad Humana, en adelante (LOHM), emitida en 2017. Esta ley centra su importancia en los principios de la ciudadanía universal, en la no criminalización y la erradicación de las desigualdades. En otras palabras, esta norma jurídica establece un orden en el que se preponderan los derechos humanos de los migrantes, en especial el de las mujeres que ingresen al sistema laboral en el Ecuador (Salazar, 2020).

De esta manera, también el gobierno de Ecuador logró impulsar el Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021, en adelante (PND) denominado “Toda una Vida”, donde se manejarían los temas de política pública que son parte prioritaria para el

desarrollo humano de cada uno de sus ciudadanos (Salazar, 2020). El PND, es una herramienta que busca la permanencia de un Estado en el que predomine la transparencia, la participación, la honestidad y la solidaridad y su estructura está enfocada hacia el desarrollo y perseverancia de tres Ejes Programáticos y nueve Objetivos Nacionales de Desarrollo (Senplades, 2017), que se detallarán en la siguiente gráfica:

Gráfico 5. Ejes Programáticos y Objetivos Nacionales de Desarrollo 2017-2021.

 <p>Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida.</p>	1	Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas
	2	Afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades
	3	Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones
 <p>Eje 2: Economía al servicio de la sociedad.</p>	4	Consolidar la sostenibilidad del sistema económico, social y solidario y afianzar la dolarización
	5	Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible, de manera redistributiva y solidaria
	6	Desarrollar las capacidades productivas y del entorno, para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir Rural
 <p>Eje 3: Más sociedad, mejor Estado.</p>	7	Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía
	8	Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social
	9	Garantizar la soberanía y la paz, y posicionar estratégicamente al país en la región y el mundo

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida”.

Elaborado por: SENPLADES

A vista de todos, estos ejes junto con los objetivos del PND delimitan y prescriben un rentable y amigable desarrollo para el territorio ecuatoriano y sus habitantes. Sin embargo, la prevalencia y el cumplimiento de los mismos es responsabilidad no sólo de los gobernantes y sus operadores, en este caso el casco institucional, sino también la oportuna participación de los ciudadanos que habitan dentro del Ecuador.

Con este precedente se dio paso al Plan Nacional de Movilidad Humana en adelante (PNMH) emitido el 04 de junio del 2018, que está alineado con el Objetivo 5 de la Agenda de Política Exterior 2017-2021 que pretende fomentar y mejorar los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en movilidad humana. Adicionalmente, el PNMH se ejerce bajo la suscripción de cuatro políticas que permitirán concretar los principios constitucionales de movilidad humana, detalladas a continuación:

- Promover la ciudadanía universal y la libre movilidad en el ámbito internacional;
- Generar las condiciones para fomentar una migración ordenada y segura;
- Fortalecer la protección de los derechos de la población en situación de movilidad;
- Defender la diversidad, integración y convivencia de las personas en movilidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, 2020, p. 30)

Paralelamente con estas políticas, se adhieren las acciones del PNMH que son emprendidas desde diferentes dimensiones como: la emigración, inmigración, tránsito, retorno, entre otros, establecidas de la siguiente forma:

- El Plan aborda la política pública desde un enfoque garantista de derechos y no únicamente desde el control de los flujos migratorios.
- Representa un esfuerzo por abordar la política pública de movilidad humana desde una perspectiva integral, que rebasa la visión netamente sectorial y la plantea como una responsabilidad de varios actores y sectores, tanto de la sociedad civil como de la comunidad internacional y del Estado.
- Para alcanzar el ejercicio efectivo de los derechos y su consecuente demanda de servicios, la Cancillería coordinará la aplicación de la LOMH y su Reglamento, a través de los siguientes ejes: transversalización, intersectorialidad, corresponsabilidad, progresividad y universalidad (Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, 2020, p. 30)

De acuerdo al PNMH (2018) como consecución del PND se planteó la creación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2017-2021, en adelante (Agenda), la cual sostiene que “realiza propuestas de corte estratégico que orientan la construcción de contenidos de los instrumentos de los diferentes niveles de

planificación, bajo la perspectiva de transversalización del enfoque de movilidad humana” (Citado en Salazar, 2020, p. 51).

Por su parte, José Valencia, ministro de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, hasta ese entonces, señaló que la Agenda tiene un objetivo nacional que está positivamente direccionado a “promover procesos migratorios seguros, ordenados y regulares, en consonancia con la normativa nacional e internacional y enmarcándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS)” (Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, 2020, p. 9)

Pese a todos los esfuerzos emanados por el Estado ecuatoriano plasmados en las normas jurídicas que hacen referencia a los asuntos de movilidad humana y violencia de género, el Gobierno se vio en la obligación de iniciar fuertes controles migratorios en los lugares donde existe mayor afluencia de venezolanos y de solicitar a la Asamblea Nacional, las reformas a la LOMH donde, principalmente se alega la deportación de aquellos extranjeros que tengan antecedentes penales o en su defecto, hayan cometido algún delito dentro del territorio nacional (Castro, 2020).

Estas nuevas medidas estarían siendo tomadas en consideración por el Presidente Lenin Moreno, luego de los agravantes suscitados en varias ciudades del país; en primer lugar, en enero del 2019 en la ciudad de Ibarra por el caso de femicidio a una mujer ecuatoriana embarazada; y posteriormente, el asesinato por hurto a una ciudadana quiteña de la tercera edad en febrero del 2020, ambos actos delictivos fueron ejecutados por ciudadanos extranjeros oriundos de Venezuela (Roa, 2020).

CAPÍTULO IV

Metodología y estudios de casos: experiencias de mujeres migrantes venezolanas víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral en Quito 2017-2019.

Como parte de esta investigación, es importante mencionar ciertos cambios que se realizaron en el tema inicial, planteado en el plan de tesis: como el sector a investigar y el periodo.

- **Tema inicial:** “Violencia de Género: el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas residentes en *la parroquia Carcelén periodo 2016- 2018*”.
- **Tema de tesis:** “Violencia de Género: el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito periodo 2017- 2019”.

De esta forma, se pretendía obtener la muestra de la parroquia Carcelén de la ciudad de Quito, por ser un sector comercial donde se concentra gran parte de los ciudadanos venezolanos, entre ellos las mujeres quienes son el objeto de estudio de esta investigación. Guiados por una planificación, se optó por solicitar asesoramiento a entidades que trabajan por los derechos humanos de las mujeres, y también, con los migrantes establecidos en Ecuador.

Las entrevistas con los expertos de varias organizaciones internacionales como: Alison Vásquez, representante de ONU Mujeres y Coralia Sáenz, de La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se desarrollaron con total normalidad de manera presencial, y con el director del departamento de Asuntos Internacionales, Jacques Ramírez, del Gobierno Provincial de Pichincha.

Cada uno de los expertos, en base a su experiencia emitió varias recomendaciones para encaminar de manera positiva este trabajo. Lo que se pretendía con estos acercamientos también, era que dichas entidades pudieran proporcionar

información referente a las mujeres migrantes venezolanas que hayan sido víctimas del hostigamiento y acoso sexual laboral en la parroquia Carcelén.

Esta iniciativa fracasó, ya que en base a su experiencia no han realizado investigaciones directamente sobre estos temas, a más de que dentro de sus trabajos utilizan la herramienta de la encuesta para la recolección de datos.

Dentro de los aportes que se emitieron constan los siguientes:

- Al tratarse de una investigación académica (realizada por un solo investigador) la muestra debería contar con un aproximado de 10 a 15 mujeres migrantes venezolanas para realizar las entrevistas personales.
- En cuanto a la ubicación, no referirla a un sólo sector, en este caso en la parroquia Carcelén. Es decir, generalizar la búsqueda de la muestra hacia distintos sectores de la ciudad de Quito. Identificar varios sectores, donde haya mayor concentración del comercio informal de las mismas, ya que en su mayoría están dispersas y en constante movimiento por toda la urbe.

Estas orientaciones, facilitaron los acercamientos con nuestro objeto de estudio, y por ende, profundizar en los escenarios laborales más concurridos por la población femenina venezolana en la ciudad de Quito, como: la Plaza Foch, Parque La Carolina, y exteriores del Centro Comercial Ñaquito (CCI) y de esta forma, poder realizar las entrevistas pautadas en esta investigación.

En cuanto al periodo escogido, se debe a que durante la búsqueda de la muestra (mujeres venezolanas) para efectuar las entrevistas:

a) En su mayoría no tienen tanto tiempo de residencia dentro de la ciudad de Quito. En otras palabras, la mayor parte de ellas tiene un aproximado de 2 años o menos en el Ecuador;

b) Era más conveniente contar con información reciente, de mujeres que no tengan más de dos años en Ecuador, puesto que muchas de ellas, comentaron que por las dificultades que se les han presentado, han tenido que abandonar el país y continuar en la búsqueda de mejores oportunidades para poder subsistir en otros países cercanos.

4.1. Metodología de la Investigación

Enfoque

Para la ejecución de este trabajo de investigación, enfocado al estudio de las percepciones de las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito periodo 2017 al 2019, frente al hostigamiento y acoso sexual laboral, se empleó el método cualitativo- inductivo.

Esto según Cohen y Piovani (2006), quienes afirman que los estudios cualitativos “permiten describir y comprender las múltiples interacciones de nuestros sujetos de estudio; así como el significado de estas y sus trayectorias y, al tiempo, posibilita acercarnos a través de ellas a significados más amplios (Citados en Gámez et al., 2020, p. 43).

Esto nos sugiere, que al estudiar un reducido grupo de individuos, se tendrá un mayor dominio en la información que se analizará en lo que concierne a la violencia de género en las extranjeras de origen venezolano.

Diseño

Establecido el enfoque metodológico, se determinó por consiguiente, que el diseño fenomenológico es el que más se ajustó a este trabajo para alcanzar los objetivos dentro del mismo. Visto que, desde la perspectiva de Bogden y Biklen (2003) estos “pretenden reconocer las percepciones de las personas y el significado de un fenómeno” (Citados en Hernández et al., 2014, p. 515).

En consideración a lo expuesto, este diseño condujo eficazmente a esta tesis hacia las percepciones o ideas que tienen las mujeres migrantes venezolanas entrevistadas frente al hostigamiento y acoso sexual en los escenarios de las economías emergentes.

Muestra

A modo de introducción en este apartado, se puede acotar que la muestra dentro de los procesos cualitativos toma como referencia “el grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo población que se estudia” (Hernández et al., 2014, p. 394).

En este sentido, desde el planteamiento del problema se logró determinar que el tipo de muestra “No Probabilística o Dirigidas” contribuiría en la recepción y el entendimiento de las percepciones de las mujeres migrantes venezolanas que han sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral durante el periodo establecido en esta tesis.

Esto desde la perspectiva de (Hernández et al., 2014) quienes señalan que las muestras no probabilísticas, se caracteriza por estudiar los fenómenos a profundidad, más no a generalizar los resultados que se puedan extraer de los mismos.

En el marco del muestreo no probabilístico, desde el planteamiento del problema se presentó la idea de trabajar bajo los preceptos de lo que constituyen las muestras homogéneas, que “Su propósito es centrarse en el tema a investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social.” (Hernández et al., 2014, p. 398)

Sin embargo, una vez en la práctica lograr coincidir con mujeres que tengan varios rasgos comunes, como lo establecen las muestras homogéneas resultó imposible debido a las circunstancias y el ambiente en el que se desarrolló el trabajo de campo. Difícilmente, tendríamos por ejemplo: un grupo de 15 mujeres venezolanas, todas solteras, que tengan estudios de tercer y cuarto nivel, que estén dentro de un mismo rango de edad, etc.

En consideración a lo expuesto, el diseño fenomenológico con el tipo de muestra no probabilística, direccionaron esta investigación hacia las percepciones o ideas que tienen las mujeres migrantes venezolanas entrevistadas en relación a la

violencia de género. Dado que en su mayoría mencionaron que desde su apreciación, el hostigamiento y acoso sexual laboral forman parte de la violencia de género.

Recolección de los datos.

La recolección de datos fue determinante para la ejecución de este trabajo de investigación, dado que es aquella que se desarrolla en los entornos cotidianos, del diario vivir de los participantes. En otras palabras, se trata de obtener las formas de expresión de los individuos mediante datos, que después se convertirán en información (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2014).

Para comprender más a fondo la problemática de este fenómeno, se planteó la recolección de información a través de entrevistas individuales a 15 mujeres migrantes venezolanas que residieran en la ciudad de Quito en el periodo establecido, 2017-2019, y que por ende, ejercieran su fuerza laboral en los tres sectores escogidos para el trabajo de campo como: la Plaza Foch, Parque La Carolina, y exteriores del Centro Comercial Ñaquito (CCI). Estos lugares son puntos estratégicos de la ciudad de Quito, donde gran parte de los migrantes venezolanas se insertaron para desempeñarse en las actividades económicas informales.

Las entrevistas o interviú, inicialmente estaban previstas bajo la implementación de muestras homogéneas, lo que refiere, al grupo de personas que tuvieran rasgos comunes o situaciones similares. Sin embargo, conforme se avanzó con el trabajo de campo, surgieron varios inconvenientes, tales como:

- 1) La planificación para establecer los contactos o base de datos de mujeres migrantes en la ciudad de Quito fueron nulas. Pese a que se logró mantener acercamientos con representantes de varios organismos internacionales como: ONU Mujeres, OIT, y entre los nacionales, la Prefectura de Pichincha;

- 2) Al ser un tema privado y delicado, se tenía previsto que las entrevistas sean realizadas en medio de un entorno favorable (auditorio, oficina) en el que nuestro objeto de estudio (fémimas), pudieran sentir confianza al momento de exponer sus experiencias personales, lo cual no fue posible debido al poco tiempo disponible de las mismas;

3) no se lograron discernir los rasgos comunes en la selección de las mujeres migradas que fueron entrevistadas.

El objetivo de estos acercamientos con los organismos internacionales y nacionales, sería en primer lugar, para obtener una orientación sobre los temas de violencia de género y migración; y en segundo, en base a los diferentes estudios e investigaciones que han realizado, lograr obtener una base de datos sobre cierto grupo poblacional femenino de Venezuela que pudiera proporcionar la información que se requería para la realización de las entrevistas, en este caso, mujeres que hayan sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por tal motivo, se recurrió a la opción de las muestras en cadenas o por redes, también conocidas como “Bola de Nieve”, que comúnmente son utilizadas cuando surgen inconvenientes para acceder a los casos propuestos en la investigación. De esta forma, se logró mediar a través de la primera entrevistada, la conexión con las siguientes participantes, lo que generó un avance progresivo con el resto del trabajo.

Con esta nueva variante, se optimizaron nuevos elementos fundados en el tipo de muestra que se adaptó a esta investigación. Y posteriormente, conforme se efectuaban las entrevistas, fueron surgiendo nuevos casos en los que la mayoría de ellas, mencionaron que tenían amigas, familiares y conocidas que habían sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral en la ciudad de Quito. Cabe resaltar, que la orientación de esta tesis ha estado enfocada en las labores del trabajo informal.

Así mismo, como parte de la entrevista se utilizaron preguntas semiestructuradas, entre abiertas y cerradas, en donde el entrevistador tiene la opción de incluir nuevas preguntas con la finalidad de concretar conceptos para receptar información relevante de acuerdo a cada caso (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2014). Revisar en el anexo 1.

La implementación de este tipo de preguntas ayudó a captar información mucho más explícita de las entrevistadas, por ejemplo, sobre los rangos de edades de los presuntos acosadores que oscilaban entre los 45 a 70 años (esta pregunta no consta en

el cuestionario). Es decir, prevalecieron los hombres mayores, con excepción de dos casos en los que figuraron hombres que estaban entre los 32 y 35 años.

La producción de las entrevistas se desarrolló en los ambientes cotidianos de las participantes (cafeterías, domicilio y parque). Por ejemplo, la primera entrevista fue realizada con una planificación previa al tratarse de una migrante venezolana conocida a quien llamaremos “Partícipe 1”, en una cafetería donde afortunadamente se logró obtener un dialogo favorable.

La Partícipe 1, posteriormente, nos llevaría a concretar la entrevista con la “P2”, y de esta forma fueron surgiendo los casos siguientes, hasta completar las 15 entrevistas. Para poder referirnos a cada una de las participantes, se las identificará como: “Partícipe 1”, (en adelante P1), “Partícipe 2”, como P2, y así sucesivamente.

A esto se añade, que las siguientes entrevistas se las realizó de forma improvisada debido al poco tiempo disponible de las mismas, puesto que todas mientras realizaban sus labores, dedicaron un tiempo aproximado de 40 minutos para responder las preguntas de la entrevista. Adicionalmente, al tratarse de información privada y personal, se firmó un acta de confidencialidad entre las partes; el investigador y el entrevistado. Revisar en el anexo 2.

Además, debido al poco tiempo pautado para las entrevistas, se procedió a grabar el audio de las 15 mujeres migrantes venezolanas, en el que se detalla el transcurso de cada entrevista. Revisar en el Anexo 3.

No obstante, entrevistar a mujeres migrantes que se desempeñen dentro de las actividades económicas informales, genera diversos obstáculos. Puesto que su horario de trabajo ocupa gran parte del día y la tarde. Ellas, tiene identificadas las horas en las cuales tienen más oportunidades de vender sus productos, ya sea en las paradas de buses, el transporte público, en los alrededores de los parques, o en las avenidas.

4.2. Experiencias de mujeres migrantes venezolanas víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral en Quito.

En el marco de las Relaciones Internacionales, el fenómeno de la migración ha tenido un repunte sobre la figura que hoy en día tiene mayor representación dentro de este proceso, los hombres o las mujeres.

En la práctica, los estudios que se han realizado alrededor del mundo en base a la migración femenina, han podido dilucidar que esta disyuntiva ha crecido progresivamente y que dentro de las agendas de los principales organismos internacionales se ha incorporado de forma permanente.

En palabras de Castles y Miller (1998), “algunos autores llegan incluso a definir la feminización de la migración como uno de los cinco rasgos que distinguen la actual Era de la Migración” (Oso, 2008, p. 1)

Esto nos sugiere, que los asuntos vinculados a la migración femenina siguen marcando un precedente sustancial dentro de cada investigación. Por tal motivo, este trabajo, se anexó a esta idea y permitió determinar las percepciones de las féminas venezolanas que residen en la ciudad de Quito, víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral dentro del sector informal, entre otros hallazgos.

4.3. Características de las mujeres migrantes entrevistadas

El perfil de las mujeres venezolanas que participaron en este trabajo de investigación, está caracterizado por varias atenuantes que las orientaron a emigrar hacia otros países de AL. Entre los que podemos destacar, el desempleo, la falta de oportunidades, remuneraciones económicas irrisorias, inseguridad, precariedad en los sistemas de salud y educación, entre otros aspectos que se develaron en el trabajo de campo.

Esta pauta se ve reflejada en lo expuesto por la “Partícipe 1”, una joven de 21 años de edad, madre soltera que labora en un restaurante en el sector de la Plaza Foch,

quien comentó: “Yo en Venezuela tenía trabajo, pero no me daba para solventar los gastos de la casa, del niño, y los míos (...) y luego me robaron en Venezuela todo lo que tenía en mi casa” (Entrevista 1, del 15 de enero del 2020).

De igual forma, varias de las participantes manifestaron que su principal motivación para emigrar fue la de superarse y encontrar nuevas oportunidades de trabajo que les permitieran mejorar sus condiciones de vida y la de sus familiares.

Otras particularidades, que se enlazaron con lo postulado dentro del marco teórico de este trabajo, es que en su mayoría las participantes tenían un estatus civil de solteras. En cuanto al rango de edades, también sobresalieron las mujeres que estaban entre los 20 a 28 años (jóvenes), mientras que la minoría, tenían perfiles que oscilaban desde los 30 a 45 años de edad promedio.

Por otro lado, existe un contraste referente a la mano de obra calificada de las mujeres migradas, dado que existió una nivelación semejante entre las mujeres que tenían instrucción de bachiller y de tercer nivel. Este resultado, determinó que la figura de las féminas a nivel de formación educacional, sumado a la falta de recursos económicos para sustentar sus estudios culminados en su país de origen (registro de títulos en el SENESCYT), les impide poder ejercer su profesión y se ven en la obligación de insertarse en los escenarios laborales de economías sumergidas, o en su defecto, desempeñar alguna actividad independiente (Gámez et al., 2020).

Esta situación se ve ejemplificada en el subsecuente párrafo, experiencia expuesta por la “P15”, quien se desenvuelve como vendedora independiente en el parque La Carolina y tiene título de tercer nivel:

(...) Yo soy licenciada en idiomas, fui a una entrevista y la persona (empleador) me dijo que mi nivel de inglés no era bueno luego de que me realizó un examen. A mí me extraña, porque yo estudie eso en la universidad. Sin embargo, no tome en cuenta eso. Y me dijo: yo no te puedo poner como profesora pero quiero que seas mi secretaria privada. Ya ahí, yo veía la situación extraña. (...) Entonces yo le dije, trabajo es trabajo, vamos a tomarlo. Total que los trabajos eran, que quería salir a desayunar conmigo, almorzar conmigo, no era trabajo como tal. Yo por lo menos la vez que me dijo vamos a reunirnos en un desayuno, le dije que iba con una amiga, yo no iba a ir sola. Fui con mi amiga y a todo esto él me dijo: bueno no te puedo ofrecer el cargo de

secretaria porque vio que fui con mi amiga, pero me puedes dar clases de francés. Y yo le dije está bien, pero en mi casa (empleador). Yo le dije, pero si usted tiene un instituto que tiene todos los métodos, pizarrón y todo. No me pareció correcto y yo dije, ya sé por dónde va este señor y lo dejé hasta allí (Entrevista 15, del 17 de enero del 2020).

Así mismo, esta situación se refleja en el caso de la “P 6”, quien tiene estudios de cuarto nivel y hoy en día, por falta de oportunidades en Ecuador, le ha tocado desempeñarse dentro del sector informal, como vendedora independiente en los exteriores del CCI o en el transporte público (buses, trole) de Quito.

Desde su experiencia, al momento de preguntarle si se ha desempeñado dentro del área formal o informal, comentó: “he realizado trabajos en el sector formal e informal como: mesera, niñera, empleada doméstica (externa), servicio al cliente, y al ser licenciada en enfermería, he cuidado personas mayores con algún tipo de dolencia, y ahora que estoy vendiendo en las calles” (Entrevista 6, del 07 de febrero del 2020).

De acuerdo a Anthias y Lazaridis (2000), estas particularidades en el que las mujeres migrantes se insertan de forma constante en el sector informal se debe a la creciente participación de las mismas en estos procesos, en los que su figura se postula a efectuar labores en trabajos desvalorados socialmente como: empeladas domésticas, meseras, servicios sexuales, entre otros (Citados en Oso, 2008) .

4.4. Análisis de las variables en base a los resultados de las entrevistas

La crisis humanitaria y económica por la que atraviesa Venezuela ha demostrado que los flujos migratorios provenientes del mismo, han colapsado también los sistemas económicos de los demás países de la Región. En palabras de Legarda y Folleco (2019) “el problema de migración ha incrementado en medida numérica que supera los 2,3 millones de venezolanos desde 2014, cifra que alarma a los gobiernos de los países latinoamericanos” (Legarda & Folleco, 2019, p. 15).

Esta premisa, se contrasta con la realidad en la que se encuentra sumergido el Ecuador, dado que la presencia de los ciudadanos provenientes del país caribeño es notoria, principalmente en las grandes ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca.

Por tal motivo, Quito al ser una ciudad económicamente activa se adapta a las necesidades de los mismos, de tal forma que se proyectan en ella como una nueva oportunidad para superarse en varios aspectos de su vida.

Para ser más enfáticos en los resultados de la muestra de esta investigación se presentarán en las tablas referenciales 6- 7- 8, varios temas de análisis que se tuvieron en consideración de las entrevistas realizadas, y que están encaminadas al objetivo general y específicos del mismo.

En primera instancia se analizarán categorías más generales pero relevantes como: causas para migrar, estado civil, edad, nivel de estudios, tiempo de residencia y sector donde vive. Por consiguiente se analizarán las categorías más en base a la retrospectiva de las mujeres migrantes venezolanas que participaron en este estudio.

Tabla 6. Distribución de la muestra según las causas para migrar y estado civil

1)Causas para migrar		2)Estado Civil	
Opciones	Resultado	Opciones	Resultado
Superación personal	14	Soltera	9
Reagrupación familiar	1	Casada	3
Total: 15		Unión libre	2
		Total: 15	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas.

Causas para migrar

Dentro de esta categoría, se añadieron dos alternativas como: superación personal y reagrupación familiar que desde el marco teórico de este trabajo, podrían ser las principales causas en la determinación de las mujeres para migrar, así como también, el aporte económico que representa la fuerza laboral de las féminas en el desarrollo del país de destino.

Esto de acuerdo a Petrozziello (2013) quien manifiesta que “hoy en día las mujeres constituyen la mitad de la población migrante en el mundo (...), y que cada vez hay más mujeres que migran de forma autónoma y en capacidad de proveedoras principales para sus familias transnacionales” (Petrozziello, 2013, p. 39).

Como se puede observar en la tabla 6 (1), los resultados demuestran que las 15 participantes, mencionaron que el motivo para salir de su país de origen fue para mejorar sus condiciones de vida y ayudar a sus familiares que dejaron en Venezuela. Quedando descartada la realidad de años anteriores, cuando este grupo poblacional sólo migraba con la intención de acogerse a la reagrupación familiar.

Esta situación se replicó en el testimonio de algunas de ellas, de quienes se percibió un semblante de tristeza y añoranza al momento de responder esta interrogante. Cabe mencionar, que esta variable no estuvo prescrita dentro del cuestionario de la entrevista, sino que surgió a medida que se desarrollaba la misma.

Como dato adicional, se puede acotar que la creciente aparición de la mujer en los procesos migratorios actuales, también es a causa de que en los círculos sociales, su figura está ligada al hecho de ser la que siempre se sacrifica ante cualquier circunstancia por el bienestar de su familia.

Estado Civil

Como resultado de esta variante, en la Tabla 6 (2) se puede contemplar que 3 de las mujeres entrevistadas están casadas, ellas decidieron migrar por iniciativa propia y sus conyugues se quedaron en Venezuela. Luego, 2 se encuentran en unión libre con sus parejas, mientras que el número restante de ellas (10 mujeres) son solteras.

Esta realidad, determina que existe un repunte mucho más marcado en este último grupo, dado que su situación les permite poder tomar decisiones, como la de migrar de forma autónoma. En la mayoría de estos casos, sólo lo consultaban con sus familiares (padre, madre y hermanos) de ser el caso. Aunque, una vez tomada la decisión, no había vuelta atrás. Varias de ellas, aunque su estatus era soltera, se vieron

obligadas a dejar a sus hijos a cambio de encontrar nuevas oportunidades laborales y para brindar una mejor calidad de vida a sus hijos.

Esto se ve reflejado en lo expuesto por la “Partícipe 4”: quien señaló lo siguiente: “Yo vine a trabajar acá para poder darle una buena educación a mi hijo que tengo en Venezuela, porque ya había perdido a una hija, entonces eso fue lo que me inspiró a mí para salir del país, para poder ayudarlo a él” (Entrevista 4, del 20 de enero del 2020).

Esta situación se repite en la mayoría de ellas, quienes han dejado a sus hijos en Venezuela para poder brindarles mejores opciones de vida, y hasta para en un futuro poder acoplarse a la reagrupación familiar.

Tabla 7. Distribución de la muestra según la edad y nivel de estudios

1) Rango de edad		2) Nivel de estudios	
Opciones	Resultado	Opciones	Resultado
20-28 años	10	Bachiller	7
30-45 años	5	Tercer Nivel	7
Total: 15		Cuarto Nivel	1
		Total: 15	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Edad

Para obtener una expectativa más precisa sobre el rango de edades en las mujeres migrantes venezolanas, víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral, se procesaron dos rangos que partían de 20 a 28 años (jóvenes) y de 30 a 45 años (mayores). A esto también se añade, el determinar cuál de los dos grupos, en cuanto edades, es la más propensa a sufrir este tipo de violencia por parte de sus empleadores o terceros.

Como se puede evidenciar en la tabla 7(1), 5 de ellas se ubicaron dentro del segundo rango (mayores), mientras que resultó notorio, que las 10 mujeres restantes se ubicaron en el primer grupo (las jóvenes), que es por quienes mayormente se inclinan los hombres para propiciar los actos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Nivel de estudios

La realidad es que gran parte de los migrantes que ingresan a Ecuador diariamente, están dentro de los estándares del potencial humano calificado, que debido a las circunstancias económicas se ven obligados a realizar actividades económicas que están por debajo de su nivel de profesionalismo. Esto según datos de Organización de Venezolanos en Ecuador, en adelante OVE, quienes revelan que “el 75% de venezolanos que ingresan a Ecuador, tienen título académico superior, esta población viene conformada por médicos, profesores, administradores de empresas o contadores” (Citado en Peralvo, 2017, p. 17)

Por ello, la obra de mano calificada de las mujeres es una realidad que sobresale también en los procesos migratorios actuales. Gran parte de ellas, cuando deciden migrar poseen títulos de tercer y cuarto nivel, aunque dentro de este trabajo prevalece la primera opción.

Esta variante, en la que se establecieron 3 opciones como: bachiller, tercer nivel y cuarto nivel, permitió concluir que existe un emparejamiento entre 7 mujeres que alcanzaron los estudios de bachillerato, y otras 7 que se posicionaron en la opción de estudios de tercer nivel. Teniendo como única opción, a una sola de ellas que culminó una maestría.

Tabla 8. Distribución de la muestra según el tiempo que reside en Quito y el sector

1)Tiempo que reside en Quito	
Opciones	Resultado
1-3 años	14
4- 6 años	1
Total: 15	

2)Sector donde reside	
Opciones	Resultado
Sur	6
Centro	4
Norte	5

--

Total: 15

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Tiempo de residencia en Quito

Siguiendo la línea de esta investigación, es importante tener en consideración que el tiempo de residencia en la ciudad de Quito de las entrevistadas, concuerde con el periodo 2017- 2019. Por tal motivo, dentro de la Tabla 8 (1) se fijaron dos variantes: de 1- 3 años y la segunda, de 4-6.

El resultado de la misma nos demuestra que todas, están dentro del tiempo establecido en esta tesis. Teniendo en cuenta que las 15 entrevistas se desarrollaron entre el mes de enero y febrero del 2020.

Sector donde vive

Pareciera irrelevante identificar el sector donde residen las participantes. Sin embargo, luego de examinar las interrogantes se dispuso exponerlo, dado que los sectores donde ellas ejercen su fuerza laboral corresponden a la Plaza Foch (centro), Parque La Carolina y exteriores del CCI (centro-norte).

Esta variante fue dividida en tres sectores: sur, centro y norte de la ciudad de Quito. Evidentemente, en la tabla 8 (2) se aprecia que existe cierta nivelación en el resultado. Es decir, 6 de ellas viven en diferentes barrios del Sur (Guamaní, Quito Sur, San Diego, El Comercio); 4 en el centro (La Gasca, Centro Histórico, Universidad Central); y finalmente, 5 habitan en el Norte (Comité del Pueblo, Carapungo, Pisulí).

Sustancialmente, los barrios que se mencionaron anteriormente pertenecientes al sur, centro y norte de Quito, son sectores en donde los alquileres de habitaciones, departamentos y casas exigen un monto económico mucho más bajo. Situación que ha favorecido a la población migrante venezolana quienes desde su arribo a esta localidad se agrupan entre varias personas para convivir y poder costear los gastos de arriendo y

alimentación. Esto según el testimonio de varios de ellos en una entrevista realizada por Diario El Telégrafo:

-Al barrio de La Loma, en el Centro Histórico de Quito, lo conocen ahora como “Caracas”. (...) La mayoría renta departamentos, de hasta 90 metros cuadrados, el arriendo no sobrepasa los \$ 180 mensuales, el valor es cancelado de manera colectiva (...).

- el barrio Solanda, en el sur de la capital. Su calle más comercial, la famosa J, es una “mini Venezuela”. Fernando V. y Ricardo V., vivieron la misma situación cuando llegaron al país hace dos años. Ambos estuvieron en un cuarto donde convivían con otros seis de sus compatriotas. Solo de esta manera podían pagar un alquiler de \$ 120 (...) (El Telégrafo, 2019)

Con esta introducción se pretende resaltar que las mujeres migrantes al vivir en sectores del sur o norte, se les dificulta aún generar más ingresos diarios por el tiempo que ocupan para movilizarse todos los días hacia su punto de trabajo. En el sentido, para muchas de ellas, sobre todo si están solas, transitar o trabajar hasta las 7 de la noche es un poco arriesgado e inseguro, por lo que prefieren iniciar muy temprano sus labores y al llegar las 4 o 5 de la tarde, encaminarse de regreso a su domicilio.

Esta situación se manifiesta en el caso de la P15, quien está en el país sola y vive en el sector de Pisulí al norte de Quito quien comentó:

(...) Yo como soy sola aquí, no tengo familia ni nadie, intento cuidarme mucho de ese tipo de cosas, es más yo estoy vendiendo ahorita en la calle, pero ya a las 3 o 4 de la tarde me voy a mi casa porque donde yo vivo es peligroso y me da miedo llegar cuando esta oscuro” (Entrevista 15, del 17 de febrero del 2020).

En su mayoría ellas, están conscientes de los riesgos que representa insertarse en los escenarios de las economías emergentes (trabajo informal o en la calle), por eso toman este tipo de prevenciones y se organizan para evitar situaciones lamentables en un futuro.

4.5. Dificultades laborales en trabajos de economías emergentes de las entrevistadas.

Por consiguiente se dará paso al análisis de las categorías más representativas dentro de este estudio, basado en la retrospectiva de las mujeres migrantes venezolanas que participaron en el mismo. En la tabla 9, se revisará la situación laboral de las entrevistadas de acuerdo al empleo y las causas para desempeñarse en el sector informal, y no en el formal.

En esta tabla, se identificará a las entrevistadas con la inicial P, junto con el número que corresponde, es decir, P.2 se trata de la participante 2. La sigla N° representa el número de casos que están dentro la ocupación; y la G, servirá para referirnos a las grupos en base al empleo que efectuó, ejemplo, grupo 1, etc.

Tabla 9. Estatus laboral de las participantes según su empleo y motivos de ejercer fuerza laboral en el sector informal.

G	Ocupación	N°	Reseña de su situación
1	Mesera	3	<p>P.1: Desde que inició a laborar en un restaurante en el sector de la Plaza Foch, le dijeron que no le pueden dar un contrato, debido a su situación irregular en el país. Y al estar desempleada, aceptó.</p> <p>P.2: Su trabajo era de mesera, sin embargo, también como muchas otras migrantes en el sector de la Foch, tenía que conseguir a la clientela desde los exteriores del mismo y con eso, percibía un valor extra. En este caso, nunca existió la propuesta de un contrato laboral, debido la falta de documentos.</p> <p>P.7 (experiencia en el trabajo formal): Ingresó a laborar en un restaurante por el sector del Ejido, en el que si firmó un contrato laboral, pero luego de un mes y una semana renunció por acoso sexual laboral por parte de su empleador. Si tenía documentos.</p>
2	Secretaria	1	<p>P.3: Se presentó una oferta laboral para el cargo de secretaria en un Estudio Jurídico (publicada en Facebook) ante la cual le solicitaron una foto de ella y envió una foto de CV por la Plaza Veintimilla. El empleador, ofreció un pago por el cargo de secretaria y la entrega del contrato (1 mes de prueba). Además, sugirió la opción de percibir otros ingresos. Mismos que vendrían de trabajar también en un Spa Erótico. Insinuó que ella sería una candidata perfecta porque en Ecuador se mueren por las venezolanas y más del color de su piel. Esta opción fue descartada por ella, al notar las verdaderas intenciones del empleador. Además, no tenía documentos.</p>

3	Servicio al cliente	2	<p>P.4: Su trabajo era de carácter formal, aparentemente. Una tienda donde vendían cosas de Arte (dibujos y pinturas) en el sector de la Mariscal y después de cierta hora, llegaban al local hombres a jugar ajedrez. A su ingreso, el empleador le mencionó que para firmar un contrato, debería tener un periodo de prueba de 1 mes, mismo que se cumplió y luego de 20 días ella se vio en la obligación de renunciar por acoso sexual por parte de su jefe. No tenía documentos en regla.</p> <p>P.5: Ingresó a laborar en una empresa de productos para restaurantes (mascarillas, guantes, gorros, etc.) sin documentos legales. Su función era buscar clientes para proveer los productos. Su empleador desde un inicio le comunicó que luego de 1 mes de prueba firmaría contrato. Pero luego de 20 días de su ingreso, renunció por hostigamiento y acoso sexual por parte del mismo. A esto se añade el hecho de que no le pagó en su totalidad los días que había laborado porque ella no quiso ceder a sus propuestas.</p>
4	Comerciante independiente	8	<p>P.6- P.9- P.10- P.11- P.12- P.13- P.15: El trabajo de este grupo de mujeres, es desempeñarse dentro del ámbito laboral informal de forma independiente. Ellas se desplazan por los alrededores del Parque La Carolina y por los exteriores de CCI y en el transporte público. La falta de oportunidades laborales por no tener documentos en regla, las obligo a ejercer actividades que jamás pensaron llegar a hacer como: vender comida, golosinas, aguas, en las calles y buses de esta localidad, esto según las experiencias relatadas.</p> <p>P.8: Fue la única que señaló no haber sufrido hostigamiento ni acoso sexual laboral, pero si haber escuchado varios casos de otras coterráneas.</p>
5	Taller de costura	1	<p>P.14: Trabajó en un taller de costura. El empleador desde el inicio le dijo que al no tener documentos para su legalidad en el país no podía firmar un contrato laboral, pero que asumiría el riesgo reduciendo el valor del pago por el trabajo que realice. Aceptó al estar desempleada más de un mes, sin embargo luego de 10 meses renunció por hostigamiento sexual por parte de su empleador.</p>
	Total	15	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Contemplar esta categoría de análisis resulta fundamental en este trabajo de acuerdo a los hallazgos que se obtuvieron de las entrevistas. Sin lugar a duda, las experiencias se derivan desde la propia objetividad de las mujeres migrantes y adentrarnos en su realidad fue verdaderamente desafiante.

La inserción laboral en el sector formal, ha significado un verdadero viacrucis para las migrantes debido al sin número de requerimientos que demanda ser parte del mismo. En el caso de la mano de obra calificada, para poder ejercer su profesión es

indispensable el registro del título de tercer o cuarto nivel en el SENESCYT, mismo que tiene que constar la apostilla.

Esto se vuelve una desventaja, puesto que desde Venezuela tramitar la apostilla en los títulos profesionales, es un desafío. Difícilmente, se corre con la suerte de poder obtener antes de emigrar los documentos de la Plataforma en línea de Gestión de Documentos Universitarios (GTU). Es un trámite que puede demorar hasta 1 año, sin descartar otros trámites mucho más complejos como la emisión del pasaporte y de antecedentes penales (Labrador, 2019).

En consecuencia, estas dificultades difieren al momento en que las mujeres migrantes venezolanas pretenden conseguir un trabajo formal en la ciudad de Quito. Esto se puede evidenciar en los relatos de las participantes 10- 7 y 9, cuando se les preguntó ¿por qué no ejercían su fuerza laboral en el sector formal?

P.10: “Porque aún no tengo los papeles legales para que me puedan dar un trabajo legal. (...) Obviamente aquí lo exigen, entonces no se puede” (Entrevista 10: 2,08 del 13 de febrero del 2020).

P.7: “Porque no he encontrado ningún otro trabajo pues formal. He introducido currículum y no me han llamado ni nada (Entrevista 7: 2,23 del 07 de febrero del 2020).

P.9: “Porque no tenemos documentos y aun así, hay ciertos compatriotas que teniendo documentos en regla, no consiguen trabajo formal (Entrevista 9: 2,48 del 12 de febrero del 2020).

También se evidenció que de las 15 mujeres entrevistadas, sólo una de ellas, la “P.8” no había sido víctima de hostigamiento o acoso sexual laboral desde que inició a laboral en Quito. Sin embargo, afirmó haber escuchado casos de otras compatriotas que si habían pasado por este tipo de agravios, como se detalla en la tabla anterior.

Otro agravante importante, se vincula a los condicionamientos y agravantes que propiciaron los empleadores en contra de las mujeres migrantes. Particularmente, estas faltas son las mismas que en gran parte de las investigaciones sobre hostigamiento y acoso sexual laboral se han constatado y por consiguiente haremos alusión a las mismas en la siguiente tabla.

4.6. Clasificación de conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas

Revisar los resultados obtenidos dentro de esta categoría, ayudó a determinar el nivel de acoso que se maneja en el sector laboral, que en este caso lo lideran los de nivelación leve y grave. Estos parámetros, también hacen alusión al hecho de que estas formas de hostigamiento y acoso sexual laboral se repiten en casi todas las participantes como se visualiza en la tabla 10.

Tabla 10. Clasificación de conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral obtenido de las muestras.

Clasificación de conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral obtenido de las muestras.		
Nivel de acoso sexual	Patrones de Conducta	Participantes
A.S. Leve	a) Gestos y miradas lascivas con connotación sexual. b) Piropos o comentarios obscenos de tipo sexual. c) Solicitar encuentros extra laborales.	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P9, P10, P11, P13, P14, P15.
A. S. Grave	a) Propuestas indecorosas de carácter sexual a cambio de beneficio laboral/económico. b) Preguntas sobre vida sexual o personal.	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P9, P10, P11, P12, P13, P15.
A. S. muy grave	a) Jalar o pellizcar en forma sexual. b) Tratar de besar a la fuerza sin su consentimiento.	P3, P4, P5, P6, P11, P12,

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Por consiguiente, tomaremos las experiencias de dos entrevistadas la P7, quien sostuvo que los comportamientos en los que se sintió acosada por su jefe estaban relacionados a comentarios o piropos, gestos y miradas lascivas, y propuestas todos de tipo sexual. En su caso, sólo se precisaron causas leves y graves.

Mientras que en el caso de la P4, fue víctima de hostigamiento y acoso sexual en los tres niveles antes mencionados por parte de su jefe. Tal como se lo relata a continuación desde sus experiencias:

P.7: (...) Yo trabajo en un restaurante para un señor (que tenía varios negocios) y él tenía una oficina y me llamaba todas las tardes que si le podía llevar jugo y otras cosas. Entonces yo salía del local luego de cerrar, y obviamente se lo llevaba pues porque era mi jefe (...). Bueno y en las oportunidades que yo llegaba, el disque, “vamos a un sauna para que te relajés”, y yo le exigía que me pagara el día porque necesitaba el dinero para pagar mi arriendo, etc. Y él me decía que él vivía solo en un departamento y que tenía un cuarto desocupado que me fuera a vivir con él. Que allá no iba a tener necesidad de pagar arriendo (...) Todas las mañanas me decía: eres la venezolana más linda que he conocido, y esto se repetía a diario. Hasta que yo me cansé de eso, y no fui más. (...) De hecho en una oportunidad después me lo encontré, y me agarró del brazo, que cómo estaba y medio conversé con el me fui rápido (Entrevista 7 del 07 de febrero del 2020).

P. 4: (...) Al principio si se mantuvo un respeto una confianza, me dio el derecho de yo tener llaves del local para abrir y cerrar. (...) Pero hubo un día que él (jefe) llegó abrazándome, tocándome y yo le dije: “Ey, o sea eso no se hace”, ¿qué por qué? Que él iba a perder la confianza si yo no le daba un beso, y le dije: yo vengo de una educación diferente, a mí no me gusta ni que me toquen. Y me dijo: así empezamos mal, así la cosa no puede seguir; y le dije bueno entonces dígame y me voy. Y me dijo, no es que esa no es la idea, la idea es que te mantengas porque eres bonita y estás llamando clientes, pero el problema es que ya los clientes se están quejando porque eres muy antipática, tú tienes que entender que esta área es de puros hombres (yo trabajaba hasta las 6:30 pm y el cerraba a las 8:00 pm), tienes que dejarte tocar, un cariñito una agarradera y le dije: perdón pero yo no vine a eso (no pero es que todas han pasado por eso) entonces le dije yo NO. (...) Y me respondió: que yo tenía que dejarme tocar pues porque él era mi jefe y yo su empleada y le dije que NO. Yo aquí no vine a que me tocaran, ni que me agarraran ni que me besuquearan, nada, y mucho menos por viejos morbosos como usted (y ahí si yo si reaccioné bruscamente, le tiré una silla y me fui. (Entrevista 4 del 20 de enero del 2020).

Estos dos escenarios develan la existencia palpable de hostigamiento y acoso sexual, esto en el marco de la Convención Belem do Pará, que expresa en su artículo 2 que la violencia de género puede ser de forma física, sexual y psicológica; como se lo

evidencia en estos dos casos. Además, en el mismo artículo también se delinea que este tipo de acciones pueden ser ejecutadas por cualquier individuo, en forma de violación, tortura, acoso sexual en el ámbito laboral, etc. (CEIMME, 1995)

A través de esto se entiende que bajo estos comportamientos los jefes vulneraron los derechos fundamentales de sus trabajadoras: aprovechándose de su condición irregular migratoria; y otro, que se reduce a temas de roles estereotipados basados en el género que todavía siguen siendo un impreciso en el Ecuador.

Además, se vislumbran otras causales, el principal y más importante, es que al estar indocumentadas en el país, se limitan a buscar ayuda o a realizar la denuncia respectiva en la autoridad competente, ya que temen a ser deportadas o revictimizadas por su condición migratoria.

Es así que, el Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, estipula básicamente en su artículo 15, literal 2 que hablar de no revictimización se resuelve al hecho de que ninguna mujer podrá estar nuevamente sujeta a ningún tipo de agresión deliberada en el transcurso de los procesos de prevención, atención, protección o reparación (MREMH, 2018b)

Con este precedente, a continuación se develará un extracto que puede dar luces sobre lo antes mencionado, basado en la experiencia de una de las participantes:

P.3: No lo denunciamos primero, porque nadie nos presta atención. Tú vas a un ente a colocar una denuncia y lo que te hacen es decir “Ay no, ustedes son fulanas, vienen a prostituirse, eso se lo buscaron ustedes. Esas son las respuestas cuando tú vas a un ente y te lo dicen”. (Entrevista 3 del 20 de enero del 2020).

A esto se agrega, el incumplimiento del artículo 11, numeral 1 y 2 de la CRE donde se expresa que los derechos fundamentales de todos se deben cumplir a cabalidad sobre todo por las instituciones competentes. En otras palabras, no podrán ser discriminadas aquellas personas con diferentes ideologías (políticas o religiosas), etnia, situación migratoria y demás (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008). Sin embargo, la

experiencia de la P.3 denota características donde se fomenta la discriminación y xenofobia hacia las migrantes venezolanas al momento de establecer una denuncia.

4.7. Consecuencias en las mujeres migrantes que ha sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral según las informantes.

Respecto a las consecuencias que se evidenciaron en las mujeres migrantes víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral, se percibió un rango moderado en cuanto a las apreciaciones que cada una de ellas maneja sobre esta particularidad.

Para obtener información más precisa sobre este tema, se postuló una interrogante dentro del cuestionario, en el que ellas deberían identificar las principales afectaciones que podrían sufrir las mujeres que experimentan casos de violencia de género. A continuación se detallaran las opciones que les fueron presentadas a las participantes la gráfica 5:

Gráfico 6. Posibles consecuencias en la salud de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de la elaboración de las preguntas de la entrevista.

Ciertamente en esta gráfica, se observan variantes que están relacionadas entre sí, con la finalidad de identificar el nivel de conocimiento de las participantes sobre las

secuelas que se pueden generar en las mujeres acosadas, bien sean físicas, psicológicas, laborales, sociales.

Estas opciones están relacionadas a lo expuesto por la Federación Internacional de Planificación de la Familia ⁴ (2010), en adelante IPPF, que determina que “la violencia de género es una de las causas más importante de incapacidad y muerte en las mujeres, generando desde desórdenes emocionales, lesiones físicas y dolores crónicos hasta la muerte. También constituye un factor de riesgo para muchas enfermedades” (OIM, 2014, p. 42)

En tal sentido, los resultados de esta interrogante, sutilmente definieron que en base a sus experiencias 12 de las 15 mujeres migrantes se apoyaron sobre la opción (e), que encierra a todas las opciones que se presentaron; y sólo 3 del total de las participantes se inclinaron sobre la opción (a), que está dentro del marco de las afectaciones de tipo psicológico.

Paradójicamente, este grupo de mujeres pese a todas las circunstancias vividas dentro de su entorno laboral, ya sea en un sitio determinado o en las calles de Quito, supo afrontar con mucha entereza y fortaleza cada uno de estas vicisitudes. En cada testimonio, prevalecía el interés por alcanzar la superación y tener mejores días, dejando atrás el temor y el riesgo que representa enfrentar este tipo de escenarios, que habían empezado a ser parte de su diario vivir.

4.8. Percepción de hostigamiento y acoso sexual laboral en las entrevistadas.

Esta variable es significativamente la que aterrizó este trabajo para responder la pregunta de investigación. Teniendo en consideración que estudiar las percepciones de los seres humanos implica entender a las participantes desde su objetividad en lo que respecta al hostigamiento y acoso sexual laboral en las migrantes.

⁴ IPPF, es una proveedora global de servicios y la principal defensora de la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas. Trabaja para lograr un mundo en donde las mujeres, los hombres y la gente joven en todas partes tengan el control sobre sus propios cuerpos y, por lo tanto, de sus destinos.

Para lograr disipar el grado de conocimiento de las participantes, se optó por estipular dos preguntas relacionadas a la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual) que se expondrán en la tabla 11 con los resultados de las mismas:

Tabla 11. Resultados del conocimiento sobre la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual) de las entrevistadas.

	Pregunta 1	Pregunta 2
Respuestas	¿Dentro de su entorno laboral, ha escuchado hablar sobre el hostigamiento y acoso sexual?	¿Considera usted que el hostigamiento y acoso sexual laboral es parte de la violencia de género?
SI	12	13
NO	3	0
NO SÉ	0	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Como se puede observar, gran parte de ellas coincidieron que el hostigamiento y acoso sexual laboral forma parte de la violencia de género. Lo que significa, que más allá de su realidad, ellas reconocen las conductas que están delineadas por este tipo de violencia contra la población femenina. Por tal motivo, fue fácil para ellas determinar que varios de sus empleadores vulneraron sus derechos a través de insinuaciones y condicionamientos de carácter sexual para poder continuar en su puesto de trabajo.

Si bien dentro de sus respuestas no se podía discernir una apreciación puntual sobre la violencia de género, debido a la carencia de palabras, ellas conocían que este tipo de violencia está relacionada a los agravantes que se desprenden del machismo y el patriarcado, que tienen por consecuencia final, el femicidio en los casos más extremos.

Muchas de ellas mencionaron, que esta realidad que las aqueja a diario en su país de origen no les sucedió jamás. Qué sorprendentemente, llegar al Ecuador marcó un precedente en sus historias de vida, dado que su trabajo a más de ser desvalorizado, les toca lidiar con actitudes que las desmoralizan con insinuaciones aberrantes por parte de sus jefes o terceros, que van en contra de sus principios morales.

Esto se asocia a lo expuesto por la CIDH (2018), en su informe Institucionalidad democrática, estado de derecho y derechos humanos en Venezuela, donde advertía que “entre los principales desafíos que enfrenta esta población en los países de llegada, destaca la violencia sexual y de género, así como diversas formas de abusos y explotación” (Citado en ONU Mujeres, 2018, p. 9)

Para enlazarnos en este contexto, es indispensable profundizar en este enigma, y es que para ellas, las experiencias más fuertes se ven relacionadas en lo concerniente al trabajo en las calles de Quito. Aquí no sólo enfrentan a un sin número de eventualidades que desde su decisión de migrar, nunca fue tomada como un problema que en el futuro afectaría su autoestima y honra como ser humano.

Por ello, se expondrán varios relatos en cuanto a comentarios y propuestas de carácter sexual, quizás los más fuertes que se percibieron de las entrevistas que les ofertaron a varias de ellas en los espacios públicos de la ciudad de Quito:

P2: Hay muchos que me ofrecen \$50 por hacerles sexo oral, y mi respuesta siempre ha sido, no estoy interesada. Sin embargo, me insisten y dicen: “pero ánimo lo vamos a pasar muy bien” (...). Así hubo otro que me insinuó que quería comerse mi carne fresca (...) y al decirlo me veía la vagina. Aquí hay mucho morbo, a mí me han dicho que me pagan y que yo meta un plátano (es decir, yo a ellos mismos que les meta un plátano). (Entrevista 2 del 15 de enero del 2020).

P3: Fui a una entrevista de trabajo donde solicitaban “promotoras” (...). Entonces le dije que me explique de qué se trataba el trabajo, y me dijo: mira, te voy a hablar claro yo soy un apersona muy influyente y tengo un evento llamado “El ceviche”, y pues yo no sabía que era eso. Me dice, ustedes se van a colocar una ropa íntima, una lencería muy sexy (...). Y le pregunté si alguien me tenía que tocar, y me recaló, es un ceviche tienes que ir para que te des cuenta. En resumidas él me explicó que un ceviche es como un lugar tipo salón donde van solamente personas adineradas (...) que pagan para verte a ti tocarte y masturbarte, y por ellos acabar una o dos veces te pagan. Entonces me dijo todo tiene que ser provocativo, tus senos son espectaculares. Para poder trabajar aquí, yo tengo que probarte para ver si eres rápida lubricando (entre otras cosas). Ese día realmente dije qué horrible, fue humillante. Y si soy sincera en ese momento estaba

en una necesidad tan grande, que llegué a pensar en aceptar, pero Dios me hizo reflexionar y no acepté.

Esto se proyecta en un estudio realizado por la Cooperativa de Asistencia y Socorro en todas partes, en adelante CARE⁵, en referencia a la situación de la población femenina venezolana dispersa en todo el territorio de AL:

(...) La mayor vulneración de derechos a las mujeres venezolanas se da en las calles y espacios públicos, donde hay acoso sexual, insultos y manifestaciones de violencia simbólica. La hipersexualización de la imagen femenina venezolana condiciona a las mujeres, en muchos casos, a conseguir trabajos en sectores relacionados con el trabajo sexual u otros tipos de trabajo en los que se exacerban sus atributos físicos, por sobre sus capacidades o destrezas. (Citado en ONU Mujeres, 2018, p. 10)

Resulta obvio, entender que dentro de la sociedad aún se esconde un mundo bajo, libidinoso lleno de propuestas indecorosas por parte de muchos hombres, que muy por encima de todo guardan un perfil de respeto. No obstante, lo único que desean es satisfacer sus necesidades sexuales a costa de las penurias de muchas migrantes que llegan solas y desamparadas a Ecuador.

4.9. Perspectivas de las migrantes venezolanas frente a las políticas migratorias del Gobierno ecuatoriano sobre la violencia de género.

El Estado ecuatoriano, en su afán de articular una estructura normativa legal que esté sujeta a las diferentes convenciones internacionales como: la CEDAW y la Convención Belem do Pará, que se especializan en los asuntos relacionados a la violencia de género en las mujeres, implementó varios instrumentos legales.

Entre ellos constan la LOMH y su reglamento, aprobados en 2017, normativa que claramente estipula y reconoce los derechos humanos de las y los migrantes en todas las esferas. Así mismo, de acuerdo al Marco de Cooperación Internacional, el Gobierno centra su apoyo y fortalecimiento en estos temas en el Ministerio de

⁵ CARE International es una confederación mundial de 14 organizaciones miembros: Austria, Australia, Canadá, Dinamarca, Francia, Alemania-Luxemburgo, India, Japón, Países Bajos, Noruega, Perú, Tailandia, Reino Unido y Estados Unidos, que trabajan juntos para erradicar la pobreza. Adicionalmente, coloca a las mujeres y las niñas en el centro de todo lo que hacemos porque han demostrado ser la mejor esperanza para crear un cambio duradero en el mundo.

Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, en adelante MREMH, directamente, en el Viceministerio de Movilidad Humana (MREMH, 2018a)

De igual forma, las acciones emprendidas por el Gobierno, se deben también a una organización institucional y legal en la que también toman parte los Gobiernos Autónomos Descentralizados, en adelante GAD, con el propósito de reafirmar el debido cumplimiento de lo establecido en el CRE, la LOMH y su reglamento y la Política para la Igualdad de Género del MREMH (MREMH, 2018a).

Con este preámbulo, es importante canalizar de qué manera el Estado ecuatoriano en su afán de mejorar y fortalecer la ayuda a las personas que se encuentran en movilidad humana y la violencia de género, ha desarrollado planes, campañas, entre otras acciones para concientizar y minimizar el impacto que hoy en día representan las acciones discriminatorias o xenófobas que se generan dentro del sector privado y público, hacia la población migrante que arriba al país.

Desde varios ángulos se ha podido divisar que desde la llegada inmensurable de migrantes provenientes de Venezuela a territorio ecuatoriano, se ha sentado un precedente debido al alto índice de explotación laboral hacia los mismos a causa de su situación irregular dentro del mismo.

En lo que respecta a la población femenina venezolana, hoy en día, la desesperación por encontrar un trabajo decente en el que no se vulneren sus derechos laborales y humanos es parte de un reto de supervivencia diario. Desafortunadamente, su situación inestable les ha permitido insertarse en gran parte dentro de las economías emergentes para apalea sus gastos personales, y por ende, los de sus familiares en su país de origen.

En este sentido, el objetivo específico número 4 de la Política para la Igualdad de Género del MREMH, delimita que se deben “desarrollar y consolidar capacidades institucionales para el abordaje de la violencia y discriminación contra las mujeres migrantes y refugiadas” (MREMH, 2018b, p. 19)

Teniendo en consideración estas ideas, se podría sopesar que efectivamente las entidades públicas mantienen vigente diferentes actividades como: socializaciones, campañas, entre otras, que brindan ayuda y orientan a las personas en situación de movilidad humana, en especial a la población femenina.

En comparación a lo anteriormente expuesto, nos apoyaremos en los resultados que se obtuvieron de las muestras en referencia a las acciones emprendidas por las instituciones estatales, para socializar los derechos fundamentales de las personas en situación de movilidad humana, políticas públicas con énfasis en el género, entre otras opciones que podremos visualizar en la tabla 12:

Tabla 12. Resultados de comprensión de políticas públicas migratorias y acciones del Gobierno Ecuatoriano de las entrevistadas.

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 2
Respuestas	¿Sabe Usted cuáles son sus derechos laborales dentro de las políticas migratorias del Ecuador?	¿Durante el tiempo que reside en Ecuador, ha recibido información en temas de política migratoria por parte de las entidades de Gobierno?	¿Conoce usted cuáles son las instituciones estatales, organizaciones civiles y organismos internacionales que manejan los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral en mujeres migrantes?
SI	1	2	1
Si su respuesta en SI, mencione alguna de ellas	Tener pruebas para poder denunciar un caso de acoso sexual laboral.	Visa, documentos del SENESCYT (por su profesión). Visa Humanitaria y asesoramiento médico.	ONU, Cruz Roja.
NO	5	13	14
NO SÉ	9	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Desafortunadamente, y en base a las experiencias de las participantes de este estudio, la realidad suele ser otra muy diferente. Visto que sus respuestas frente al hecho de haber recibido información o asesoramiento por parte del Estado en materia de derechos laborales, política pública, violencia de género, simplemente, se resumen a nada. Dado que de las 15 mujeres migrantes, apenas 4 de ellas, afirmaron haber

recibido asesoría por parte de entidades gubernamentales u organismos internacionales que son identificados en la tabla anterior.

Esta realidad puede ser contrastada con un informe emitido por Refugees International ⁶(2019), en adelante RI, de acuerdo a una investigación realizada en las ciudades de Quito, Guayaquil e Ibarra, aseguran que los esfuerzos emanados por el Estado ecuatoriano como los planes de contingencia y políticas públicas han sido insuficientes para que se logre un acceso garantizado para los migrantes venezolanos a los servicios de salud, educación, entre otros (Miller & Panayotatos, 2019).

Así mismo, la situación con el éxodo venezolano que arribó a Ecuador en los 2 últimos años ha impuesto una coyuntura de incertidumbre e inseguridades en la población ecuatoriana, debido a dos acontecimientos que marcaron un precedente en el país y que agravó significativamente la situación de los venezolanos.

Esto se resume al hecho suscitado en la ciudad de Ibarra el sábado 19 de enero del 2019, donde un ciudadano venezolano asesinó a su pareja (ecuatoriana) en estado de gestación, hecho que conmocionó a todo el país; y el homicidio a una mujer ecuatoriana de la tercera edad por hurto en manos de otro extranjero de la misma nacionalidad que el caso anterior, en la ciudad de Quito el pasado 01 de febrero del año en curso.

Ambas noticias, enardecieron a la población ecuatoriana y por ende se generaron muchas acciones xenófobas en contra de los venezolanos que habitan en diferentes ciudades del país. Por tal motivo, el presidente de Ecuador, Lenin Moreno solicitó a la Asamblea, finiquitar las reformas al proyecto de LOMH que habían sido entregadas desde el 2019.

Una de las principales reformas en esta normativa, sería la expulsión y deportación inmediata de ciudadanos extranjeros que arriben al país a perpetrar actos

⁶ Refugees International, aboga por la asistencia y la protección de las personas desplazadas para salvar vidas y promueve soluciones a las crisis de desplazamiento. No se rige a financiamientos gubernamentales o de la ONU, lo cual garantiza la independencia y credibilidad de trabajo que realizan.

delictivos o que en su defecto sean hallados cometiendo desmanes que atenten contra la paz y seguridad de los ecuatorianos (Castro, 2020)

Estos antecedentes, propiciaron la intensificación de los controles migratorios en la ciudad de Quito. Por ello, es posible aludir que desde la experiencia propia del investigador de esta tesis, en el tiempo que se realizaron las entrevistas (enero y febrero) del año en curso, se visualizaron varias situaciones relacionadas a los controles migratorios como: en los alrededores del parque la Carolina, exteriores del CCI, frecuentemente agentes municipales exigían la documentación a las vendedoras y vendedores informales para el expendio de sus productos, o en su defecto les anunciaban que no podían permanecer sentados en las bancas que ahí existen porque inmediatamente les pedían que se retiren o les sería emitida una multa.

Este nuevo orden, ha sido perjudicial para la mayoría de los migrantes venezolanos en Ecuador, que en su mayoría están indocumentados. Así lo afirma Refugees International:

Estas medidas también impiden que muchos venezolanos accedan al mercado laboral — una consecuencia especialmente perjudicial dado que los venezolanos que huyen en la actualidad tienen necesidades más cruciales que los que llegaron anteriormente. Algunos grupos —como las mujeres y los niños, y las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero y queer⁷ (LGBTI)— son especialmente vulnerables (Miller & Panayotatos, 2019, p. 5)

Desde sus experiencias, gran parte de las extranjeras que fueron parte de las entrevistas, mencionaron su inconformidad y malestar ante estos nuevos controles, que no solamente les impide generar ingresos económicos de forma honrada para su supervivencia, sino que además, se arriesgan ante estos controles a sabiendas de que eso les puede costar la emisión de una multa. Como es el caso de la P10 que se dedica a la venta de chaulafan en el parque la Carolina, y mencionó que mantiene una multa de \$400 por realizar labores sin los permisos respectivos.

⁷ La Teoría Queer es la elaboración teórica de la disidencia sexual y la de-construcción de las identidades estigmatizadas, que a través de la resignificación del insulto consigue reafirmar que la opción sexual distinta es un derecho humano. Esta teoría intenta dar voz a identidades como las mujeres, los negros, los indígenas, los homosexuales, los transexuales, los pobres, los musulmanes, los panteístas, entre otros, que han sido acalladas por el androcentrismo, la homofobia, el racismo y el clasismo de la ciencia.

Conclusiones

Teniendo como referencia la pregunta de investigación planteada para la realización de este trabajo, misma que sugiere ¿Cuál es la percepción de las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito frente al hostigamiento y acoso sexual laboral, periodo 2017-2019?, se asumieron en primer instancia las valoraciones y aportes conceptuales relacionados a la migración femenina, violencia de género (hostigamiento y acoso sexual), trabajo, como parte del bagaje que induciría a la respuesta de este cuestionamiento.

De acuerdo a Estrella, el fenómeno de la migración ha tenido un gran protagonismo e incidencia en gran parte de los países del mundo. Y es que, pese a no tener una interpretación concreta, es preciso abordarla no sólo en términos económicos donde los Estados se fortalecen, o en su defecto, tienden a sufrir un quebranto en su economía, sino que además, están presentes también los aspectos políticos, sociales, culturales, entre otros, por los que se inician los procesos migratorios (Citado en Álvarez, 2018)

Con esta expectativa, se vislumbra un precedente importante en el que tienen participación activa la población femenina, que anteriormente, no era relevante dado que su postura en estos procesos consistía netamente en los asuntos de reagrupación familiar y no por incentivo propio, como en la actualidad se lo percibe y reconoce como la feminización de la migración.

Con el trabajo de campo realizado en la ciudad de Quito, se logró contrastar esta realidad en el caso de las mujeres extranjeras de nacionalidad venezolana, quienes en su mayoría asintieron que la razón para emigrar de su país, fue exclusivamente por temas de superación personal y para ayudar a sus familiares que dejaron en Venezuela.

En cuanto a la violencia de género en las mujeres en situación de movilidad humana, exponencialmente, se logró determinar que una vez más al igual que en muchos países a escala mundial, es una realidad que se mantiene invisibilizada y que no

tiene la importancia que debería para evitar la discriminación de las mujeres donde se vulneran sus derechos fundamentales, especialmente en el ámbito laboral debido a su condición irregular.

Como se explicó en el capítulo 2 de este trabajo, a través de los marcos jurídicos nacional e internacional, la violencia de género propicia muchas afectaciones en las mujeres extranjeras que han sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual laboral por parte de sus empleadores y desconocidos.

En base a esto, de las entrevistas se pudo observar que si bien las situaciones relatadas por las participantes que se desempeñan en el sector informal no llegaron a ser casos graves, existió un daño psicológico que afectó no sólo su paz mental, sino que también, atentó contra sus principios morales en donde suelen ser vistas como un objeto sexual. Es decir, una vez más las relaciones de poder y la marginación de las mujeres sobre los hombres sigue siendo una problemática que el Ecuador no ha podido superar.

En este sentido, el Estado ecuatoriano bajo la normativa legal implementada para mejorar la situación de las mujeres migrantes como parte del grupo vulnerable, mediante la inserción de una perspectiva de género en su legislación, ha sido un verdadero reto. Lograr sensibilizar en las sociedades la importancia de mitigar la desvalorización del rol de las féminas en los aspectos públicos y privados, en el que predomine la igualdad entre hombres y mujeres, continúa siendo una gran dificultad para el Ecuador.

Esta realidad se conecta con lo expuesto por Facio, quien afirma que para tener una mayor comprensión sobre la integración de una expectativa de género en un proyecto de ley “hay que entender que en toda explicación de la realidad está presente un punto de vista, un punto de partida o ángulo desde donde se miran y evalúan la totalidad de las cosas” (Facio, 2014, p. 5)

En otras palabras, este parámetro se refiere al hecho de que para insertar una perspectiva de género, se lo hace desde la visión humana del hombre. Es decir, todo está enfrascado en las necesidades que ellos requieren como un ejemplo general de

pertenencia del ser humano, dejando de lado la postura de las mujeres y por ello, es que no se ha logrado cambiar los estereotipos y roles de género.

Por como manifiestan Facio y Fries, “repensar el derecho, y su función judicial, (...) significa hacer de esta disciplina un instrumento transformador que desplace los actuales modelos sexuales, sociales, económicos y políticos hacia una convivencia humana basada en la aceptación de la otra persona como una legítima otra (...) (Facio & Fries, 2005, p. 260).

Otra disyuntiva encontrada en este trabajo, es aquella idea en la que se postula a las mujeres como principales agentes de reactivación económica en el país de destino. El acceso laboral para ellas, si bien muestra que tienen mayores facilidades que los hombres, se resume al hecho de que son visualizadas por los empleadores y terceros por su apariencia física, que desde la perspectiva humana del hombre llama la atención y atrae la mirada de sus clientes.

En cuanto a las percepciones de las mujeres migrantes frente a la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual) laboral en el sector informal, se evidenció que una parte de ellas entienden las formas de violencia donde se vulneran sus derechos. Sin embargo, esto nos remite al hecho de que paralelamente, hay mujeres que también ignoran las acciones de subordinación y relaciones de poder que se generan en los casos de acoso sexual en las economías emergentes y en la sociedad en general.

Esta tesis, demostró que esta problemática debido a su condición irregular migratoria en el país obliga a la población femenina venezolana a omitir este tipo de hechos. Es decir, desde su experiencia el temor a ser deportadas en caso de realizar una denuncia, es algo que las direcciona al hecho de “dejar pasar” cualquier tipo de insinuación, propuesta indecente de tipo sexual, entre otras acciones a las cuales ya están acostumbradas a recibir diariamente.

Una gran desventaja para las féminas venezolanas, es tener un estatus migratorio irregular, como es el caso de todas las participantes, ya que ellas están mayormente expuestas. Así mismo, la necesidad de obtener un trabajo e ingresos para su

supervivencia en el país y para enviar las remesas a sus familiares en Venezuela, las lleva a incorporarse y aceptar trabajos en condiciones precarias y con sueldos totalmente irrisorios, lo que comúnmente se conoce como explotación laboral y en algunos casos, con condicionamiento.

Así lo confirma Refugees International que de acuerdo a su investigación realizada en la ciudad de Quito “estos riesgos se perpetúan con un sistema deficiente de denuncia del abuso; los estereotipos sobre las mujeres venezolanas; el acceso insuficiente a albergues, atención sanitaria y apoyo psicológico (...)” (Miller & Panayotatos, 2019, p. 23)

Aparentemente, las políticas públicas creadas por el Estado ecuatoriano han tenido una visión humanística y amigable que ha sido reconocida y aplaudida por los demás países en toda la región de AL, e incluso por los organismos internacionales. Lo cierto es que, en la práctica se visualizan muchas inconsistencias, por como lo menciona Refugees International, “para abordar verdaderamente la situación, las acciones de Ecuador deben lograr en la práctica lo mismo que sus leyes y políticas establecen en principio” (Miller & Panayotatos, 2019, pp. 26-27)

Finalmente, la situación de la población femenina venezolana con estatus irregular en Ecuador muestra un escenario que está bajo los preceptos de acciones de vulneración, discriminación y xenofobia por su condición migratoria y de género. Pese a ello, muchas de ellas afrontan esta realidad solas, lidiar con las formas de hostigamiento y acoso sexual laboral ha significado luchar contra las inconsistencias de un sistema judicial que aparentemente, limita el acceso a sus derechos fundamentales a través de ciertos operadores de justicia donde son revictimizadas por ser migrantes.

En tal sentido, el Gobierno de Ecuador debe mantener su compromiso para erradicar todas las formas de violencia hacia las mujeres en lo público y lo privado. Así como también, dar cumplimiento a las normativas implementadas como principal custodio de los derechos humanos de todos los individuos que se encuentran en territorio ecuatoriano, tal como lo establece la CRE

Bibliografía

- Aguayo, E. &. (2020). *Violencia contra las Mujeres en Ecuador. (Primera)*. Quito, Ecuador: Universitaria UTE.
- Álvarez, M. (2018). *El Buen Vivir y Acceso Laboral en el Ecuador, caso de estudio: Inmigración venezolana en el sector comercial, parroquia Carcelén 2013-2017*. Obtenido de Tesis Magistral, Instituto de Altos Estudios Nacionales.: https://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/4881/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n_Mishel%20Alvarez%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. , Pub. L. No. 449, 219*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional de Ecuador. Obtenido de Asamblea Nacional de Ecuador.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2017). *Ley Orgánica de Movilidad Humana. , Pub. L. No. 938, 57*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional de Ecuador.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal. , Pub. L. No. 180, 144*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional de Ecuador.
- Benavides, G. (07 de Agosto de 2018). *Defensoría del Pueblo del Ecuador ante situación de Movilidad Humana de personas de nacionalidad venezolana en Quito*. Obtenido de Defensoría del Pueblo del Ecuador: <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-de-ecuador-ante-situacion-de-movilidad-humana-de-personas-de-nacionalidad-venezolana-en-quito/>

- Calderón, F. (2016). *El Aporte Constructivista en las Relaciones Internacionales: Nicholas Onuf y Alexander Wendt*. Argentina: Universidad Nacional de Villa María. Obtenido de Universidad Nacional de Villa María.
- Castles, S. (2010). Comprendiendo la migración global: una perspectiva desde la transformación social. *Relaciones Internacionales - Movimientos migratorios en el mundo: lecturas alternativas y complementarias a los enfoques de seguridad y desarrollo*, (14) 141 - 169. Obtenido de <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5020>
- Castro, M. (06 de Fbrero de 2020). *El gobierno realiza controles migratorios en Ecuador, te lo explicamos*. Obtenido de Periodismo de Profundidad sobre Ecuador y América Latina.: <https://gk.city/2020/02/06/reformas-ley-movilidad-humana-ecuador/>
- CEIMME. (1995). *Derechos de las Humanas (Primera)*. Quito, Ecuador: CEIMME.
- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional. (2014). *“A 20 años de la Convención Belém do Pará: es necesario profundizar los compromisos para que las mujeres vivamos sin violencia.”*. Centro por la Justicia y el Derecho Internacional. Obtenido de <https://www.cejil.org/comunicados/a-20-anos-de-la-convencion-belem-do-para-es-necesario-profundizar-los-compromisos-para-q>
- CNDH. (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos.: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana. (Febrero de 2020). *Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2017-2021*. Obtenido de Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana.:

<https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/AGENDA-MOVILIDAD-HUMANA-FINAL-FEB-2020-1.pdf....-comprimido-1.pdf>

Edición Médica. (2018). *16 instituciones del Estado trabajan para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/gestion/16-instituciones-del-estado-trabajan-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-la-mujer-93238>

El Comercio. (2020). *El bono para orfandad por femicidio, vigente desde 2019, ha sido entregado a 33 niños, niñas y adolescentes*. Quito, Ecuador: El Comercio. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/violencia-genero-secretaria-derechos-humanos.html>

El Telégrafo. (2019). *Centro y sur de Quito son el nuevo hogar de los migrantes venezolanos*. Quito, Ecuador: El Telégrafo. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/quito-migrantes-venezolanos>

Facio, A. &. (2005). Feminismo, Género y Patriarcado. *Feminismo, Género y Patriarcado*, (6) 259 - 294.

Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae: Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José, Costa Rica: ILANUD.

Facio, A. (2014). Metodología para el análisis de género de un poyecto de Ley. *Metodología para el análisis de género de un poyecto de Ley.*, (4) 1-11.

Fiscalía General del Estado. (2016). *Femicidio. Análisis Penológico 2014-2015*. Quito, Ecuador: Fiscalía General del Estado, Vol. 1.

FLACSO, E. (2019). *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador*. Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Obtenido de

<https://www.flacso.edu.ec/portal/pnTemp/PageMaster/j7n3pks0vyxhxca1xhmqjzmnkjaneh.pdf>

Guillé, M. (2020). *“Veinticinco años de la Convención Belém Do Pará el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”*. México: Instituto Belisario Domínguez- Senado de la República. Versión electrónica.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Humanos, A. C. (2013). *“Declaración y Programa de Acción de Viena”*. Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Versión electrónica.

Legarda, M. y. (2019). *“La migración venezolana a Ecuador y su prospectiva”*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Versión electrónica. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17311/1/19%20La%20migraci%C3%B3n%20venezolana%20a%20Ecuador%20y%20su%20prospectiva.pdf>

León, G. y. (1995). *Derechos de las Humanas: instrumentos internacionales*. Quito, Ecuador: Centro de Estudios e Investigación sobre el Maltrato a la Mujer Ecuatoriana.

Martínez, Jorge. (03 de Agosto de 2007). *Migración y desarrollo: el caso de América Latina*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/celade/noticias/documentosdetrabajo/3/36563/P36563.xml&xsl=/celade/tpl/p38f.xsl>

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana . (30 de Noviembre de 2018). *Marco de Cooperación Internacional para la respuesta Nacional a las personas venezolanas en situación de Movilidad Humana en Ecuador* . Quito, Pichincha, Ecuador.

- Miranda, M. (2020). *“Abordaje de las violencias contra las mujeres para una normativa con enfoque de género”*. En Defensoría del Pueblo de Ecuador y Universidad UTE, compiladores: *Violencia contra las Mujeres en Ecuador*. Quito, Ecuador: Universidad UTE.
- Mujeres con Voz. (2014). Acoso Sexual y Mujeres Migradas . *Mujeres con Voz*, 3-54.
- ONU Mujeres. (1992). *Recomendación General N°19. La violencia contra la Mujer*.
Obtenido de UN WOMEN:
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- ONU Mujeres. (2014). *“Legislación mexicana y derechos de las trabajadoras migrantes”*. Naciones Unidas, México: ONU Mujeres.
- Pacecca, M. (2012). La migración de mujeres en clave de género y derechos en tres relatorías especiales de las Naciones Unidas. *Mora: Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género- Universidad de Buenos Aires.*, 81-96.
- Paiewonsky, Denise. (2009). *Feminización de la Migración*. Obtenido de Biblioteca Virtual del INSTRAW: <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-FEM-SP.pdf>
- Pérez, M., Coppe, L., Pérez, T., & Trujillo , T. (2008). Mujeres Migrantes y Violencia . *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 229-250.
- Robalino, A. (2018). *“Estrategias emprendidas por las mujeres migrantes venezolanas calificadas en Quito para enfrentar los desafíos y dificultades en su inserción laboral”*. Quito, Ecuador: Tesina de Especialización FLACSO.
- Taran, P. y. (2003). *“Globalización y migraciones laborales. Importancia de la protección”*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Anexos

Anexo 1.

Formato Acta de Confidencialidad de Información.



Acta de Confidencialidad y no divulgación de la información para trabajo de investigación (TESIS)

Intervienen en la celebración de la presente *"ACTA DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN"*, por una parte, _____ con número de pasaporte /documento _____, en calidad de **Proveedor de Información** (entrevistada) para la ejecución del trabajo de investigación en adelante y para efectos del presente instrumento; y por otro lado **Jessica Mariana Gamez Lema** con cédula de ciudadanía Nro. 080294824-0 en mi calidad de estudiante de la maestría de "Relaciones Internacionales y Diplomacia con mención en Política Exterior periodo 2017-2019" del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN), en adelante y para efectos del presente instrumento en calidad de **Receptor de la Información (entrevistadora)** quienes libre y voluntariamente suscriben la presente acta.

Por consiguiente, a través de este instrumento el **RECEPTOR DE LA INFORMACIÓN** se compromete a guardar sigilo, confidencialidad y reserva sobre los argumentos de toda la información generada, verbal o escrita, que se comparta entre las partes.

Asimismo, el **RECEPTOR DE LA INFORMACIÓN** está en la obligación de utilizar dicha información, exclusivamente para las actividades que implica el trabajo de tesis magistral sobre la "Violencia de Género: el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito periodo 2017-2019".

Por su parte, el **PROVEEDOR DE LA INFORMACIÓN** afirma estar consciente y de acuerdo en ser partícipe de una entrevista en la cual ha respondido las preguntas con información veraz basada en hechos reales de su vida cotidiana, una vez que se le expusieron los objetivos del trabajo de investigación (tesis magistral).

Una vez comprendido por las partes el contenido y efectos de la presente acta explícitamente se ratifican en él, para fe y constancia se firma el presente documento por quienes en él intervinieron, en la ciudad de Quito, el día ____ del mes de _____ del año _____.

JESSICA MARIANA GAMEZ LEMA
 Estudiante de maestría de "Relaciones
 Internacionales y Diplomacia con
 mención en Política Exterior periodo
 2017-2019"

Nombre y Apellido:

Nro. de documento/pasaporte:

Anexo 2.

Formato de entrevistas



Tema de tesis: "Violencia de Género: el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas residentes en la ciudad de Quito, periodo 2017-2019".

Entrevista sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas.

Introducción

El siguiente cuestionario de preguntas ha sido elaborado con la finalidad de investigar y entender el nivel de conocimiento sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral en las mujeres migrantes venezolanas que residen en la ciudad de Quito, durante el periodo 2017 al 2019.

Esto nos permitirá sentar un precedente sobre la situación actual laboral de las mujeres migrantes venezolanas, y de igual forma, conocer si dentro las políticas migratorias existen medidas de protección ante las vulnerabilidades a las que pueden estar expuestas las mujeres migrantes venezolanas en nuestro país.

Es muy importante que usted responda con sinceridad y seriedad cada una de las preguntas.

¡Muchas Gracias!

Fecha: _____

Nombre y apellido: _____

Nro. Documento: _____

1. ¿Cuál es su edad?

2. ¿De qué ciudad o estado de Venezuela proviene?

3. ¿Cuál es su nivel de estudios?

Bachiller: _____

Tercer Nivel: _____

Maestría: _____

Doctorado: _____

Otro, menciónelo: _____



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

4. ¿Cuál es su estado civil?

Soltera: ----- Casada: ----- Divorciada: -----

Viuda: ----- Unión libre: -----

5. ¿Qué tiempo y en qué sector de la ciudad de Quito usted reside?

1 a 3 años: ----- 4 a 6 años: -----

Sector: _____

6. ¿Qué tipo de trabajo usted desempeña en la actualidad, formal o informal?

Cuando trabajo **formal**, es aquel que está debidamente formalizado mediante la emisión de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador; y el **trabajo informal**, se refiere a la actividad laboral de los trabajadores independientes, que no cuentan con protección legal para las relaciones laborales.

Formal: ----- Informal: -----

¿Y por qué? _____

7. ¿Cuál de las siguientes opciones de trabajo formal o informal usted ha realizado durante el periodo 2017-2019?

Trabajos Formales		Trabajos Informales		
Secretaria		Empleada doméstica	Interna	Externa
Enfermera		Mosera		
Auxiliar de Limpieza		Niñera		
Servicio al Cliente		Vendedora ambulante	Dependiente	Independiente
Asesor comercial		Manicurista,		



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

Otro, menciónelo: _____

8. Si el trabajo que usted ha realizado/realiza es de tipo informal, indique si su empleador o jefe era/es:

Hombre: ()

Mujer: ()

9. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en su puesto de trabajo?

3 a 6 meses: ()

6 a 12 meses: ()

1 año y medio: ()

2 o más años: ()

10. ¿Dentro de su entorno laboral, ha escuchado hablar sobre el hostigamiento y acoso sexual?

SÍ: ()

NO: ()

¿Qué piensa al respecto? _____

11. Si su empleo es de tipo formal, ¿cuál es el ambiente laboral dentro del mismo?

Hostil: ()

Intimidatorio: ()

Incómodo: ()

Ofensivo: ()

Humillante: ()

Esto se debe a actitudes por parte de:

Su jefe ()

Compañeros ()

Terceros ()

¿Por qué? _____

12. Si su empleo es de tipo informal, ¿cuál es el ambiente dentro del mismo?

Ya sea en la calle, restaurante, peluquería, bar, discoteca, entre otros.

Hostil: ()



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

Intimidatorio: ()

Incómodo: ()

Ofensivo: ()

Humillante: ()

Esto se debe a actitudes por parte de:

Su jefe ()

Compañeros ()

Desconocidos ()

13. ¿Cuál sería la definición que usted podría considerar como hostigamiento u acoso sexual laboral? Puede escoger una o varias opciones.

- a) trato igualitario para todos.
- b) relación de subordinación y ejercicio de poder.
- c) acción de ayudar a los demás sin ningún tipo de beneficio a cambio.
- d) conducta de naturaleza sexual, que ofende, humilla o intimida a una persona
- e) Mostrar indiferencia en las actividades que realizan los demás.
- f) No lo sé

14. ¿Sabía usted qué el contacto físico, visual y verbal con connotación sexual, son comportamientos que se califican como hostigamiento u acoso sexual dentro del ámbito laboral?

SI: ()

NO: ()

Por consiguiente, le mencionaremos varias situaciones que probablemente o no le hayan sucedido. Por favor, responda con total sinceridad y seriedad.

15. ¿Dentro de las actividades que usted realiza en su lugar de trabajo, alguna vez alguien le ha jalado o pellizcado en forma sexual que le molestara?

SI: ()

NO: ()

¿Quién fue? Elija una opción.

Jefe: ()

Compañero: ()

Terceros [especifique]:-----

¿Cuál fue su reacción inmediata?

- Sentí miedo: ()
- Me pareció inapropiado, pero no dije nada ()
- Pensé que era algo normal ()



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

- Aparté a quien lo hizo y le dije que me enfadó su actitud ()
- Denuncié lo sucedido ()
- Renuncié al trabajo ()
- Solicité ayuda a alguien de confianza ()
- Otra, méncionela: -----

16. ¿Alguien relacionado a su entorno laboral le ha hecho comentarios obscenos o desubicados de tipo sexual que le molestaron o irritaron?

SI: () NO: ()

¿Quién fue? Elija una opción.

Jefe: ()

Compañero: ()

Terceros [especifique]:-----

¿Cuál fue su reacción inmediata?

- Sentí miedo: ()
- Me pareció inapropiado, pero no dije nada ()
- Pensé que era algo normal ()
- Aparté a quien lo hizo y le dije que me enfadó su actitud ()
- Denuncié lo sucedido ()
- Renuncié al trabajo ()
- Solicité ayuda a alguien de confianza ()
- Otra, méncionela: -----

17. ¿Podría decirme usted cuál de los siguientes comentarios o exclamaciones podría ser considerado como una situación de hostigamiento u acoso sexual en el trabajo?

- a) Estás muy callada hoy, ¿te pasa algo?
- b) ¡Qué bien te queda ese pantalón! Hace notar mucho más tu trasero.
- c) Creo que estas muy estresada, deberías tomarte un descanso
- d) Ese color de blusa te queda muy bien, te hace ver jovial.



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

18. ¿En su entorno laboral, ha percibido que alguien le ha lanzado miradas lascivas y le ha hecho gestos relacionados con la sexualidad que le incomodaron?

SI: ()

NO: ()

¿Quién fue? Elija una opción.

Jefe: ()

Compañero: ()

Terceros [especifique]:-----

¿Cuál fue su reacción inmediata?

- Sentí miedo: ()
- Me pareció inapropiado, pero no dije nada ()
- Pensé que era algo normal ()
- Aparté a quien lo hizo y le dije que me enfadó su actitud ()
- Denuncié lo sucedido ()
- Renuncié al trabajo ()
- Solicité ayuda a alguien de confianza ()
- Otra, menciónela: -----

19. ¿Dentro de su trabajo, le han hecho propuestas directas de carácter sexual a cambio de obtener algún beneficio laboral/económico?

SI: ()

NO: ()

¿Quién fue? Elija una opción.

Jefe: ()

Compañero: ()

Terceros [especifique]:-----

¿Cuál fue su reacción inmediata?

- Sentí miedo: ()
- Acepté, para no perder mi trabajo ()
- Me pareció inapropiado y no acepté ()
- No supe qué hacer ()



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

- Denuncié lo sucedido ()
- Renuncié al trabajo ()
- Otra, méncionela: -----

20. **¿Alguien de su entorno laboral ha tenido contacto físico innecesario y no deseado de carácter sexual que no fuera de su agrado?**

SI: ()

NO: ()

¿Quién fue? Elija una opción.

Jefe: ()

Compañero: ()

Terceros [especifique]:-----

¿Cuál fue su reacción inmediata?

- Sentí miedo: ()
- Me pareció inapropiado, pero no dije nada ()
- Pensé que era algo normal ()
- Aparté a quien lo hizo y le dije que me enfadó su actitud ()
- Denuncié lo sucedido ()
- Renuncié al trabajo ()
- Solicité ayuda a alguien de confianza ()

Otra, méncionela: -----

21. **¿Sentiría usted hostigamiento u acoso sexual si alguien de su entorno laboral le envía y muestra fotografías y videos con material pornográfico constantemente sin que se lo pidiera?**

SI: ()

NO: ()

¿Por qué?-----



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

22. ¿Ha tenido que dejar pasar y no denunciar este tipo de situaciones de hostigamiento u acoso sexual laboral por?

- a) Ser inmigrante indocumentada ()
- b) Temor a ser victimizada ()
- c) Temor a la crítica de los compañeros de trabajo ()
- d) Desconocimiento de derechos ()
- e) Temor a no encontrar pruebas contundentes ()
- f) Culpabilidad por su forma de vestir, amabilidad ()
- g) Temor a las represalias ()
- h) Pérdida de oportunidades ()

Otro, especifique _____

23. ¿Si usted tuviera donde denunciar este tipo de abusos, lo haría?

SI: ()

NO: ()

¿Por qué? _____

24. ¿Qué tipo de respuesta ha tenido usted en el caso de haber denunciado un hecho de hostigamiento u acoso sexual laboral?

- a) Me brindaron ayuda psicológica y asesoría jurídica
- b) Ignoraron mi denuncia
- c) Me culparon por mi condición de mujer
- d) Me pidieron que renunciara y buscara otro empleo por mi condición de inmigrante

Otro, especifique _____

25. ¿Cuáles cree usted que serían las consecuencias en la salud de las víctimas de hostigamiento u acoso sexual laboral?

- a) Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- b) Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- c) Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

- d) Riesgo de pérdida de trabajo.
- e) Todas las anteriores

26. ¿Por qué cree usted que existe el hostigamiento u acoso sexual laboral en las mujeres?

- a) Machismo: ()
- b) Falta de educación: ()
- c) Costumbre: ()
- d) Indistinto: ()

Otro, especifique _____

27. ¿Quién cree usted que tiene la culpa en los casos de hostigamiento o acoso sexual laboral?

La víctima: ()

El acosador: ()

¿Por qué? _____

28. Considera usted que el hostigamiento u acoso sexual laboral es parte de la violencia de género?

SI: ()

NO: ()

NO SÉ ()

Si su respuesta es SI o NO, explique ¿Por qué? _____

29. ¿Cree usted que su condición de mujer inmigrante, la hace más vulnerable a este tipo de acciones de hostigamiento u acoso sexual en su trabajo?

SI: ()

NO: ()

NO SÉ ()

Si su respuesta es SI o NO, explique ¿Por qué? _____



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

30. ¿Sabe usted cuáles son sus derechos laborales dentro de las políticas migratorias del Ecuador?

SI: () NO: () NO SÉ ()

Si su respuesta es SI, mencione alguna de ellas _____

31. ¿Durante el tiempo que reside en el Ecuador, ha recibido algún tipo de información o asesoramiento en temas de política migratoria por parte de las entidades del Gobierno?

SI: () NO: ()

Si su respuesta es SI, mencione alguna de ellas _____

32. ¿Conoce usted cuáles son las instituciones estatales, organizaciones civiles y organismo internacionales que manejan este tipo de situaciones de hostigamiento u acoso sexual laboral en las mujeres migrantes?

SI: () NO: ()

Si su respuesta es SI, mencione alguna de ellas _____

33. ¿En resumidas palabras, cuál ha sido la experiencia más relevante que usted ha tenido de hostigamiento y acoso sexual dentro de su trabajo?

Anexo 3.
Muestra Trabajo de Campo 1



Entrevista 1

Quito, 15 de enero del 2020

Anexo 4.
Muestra Trabajo de Campo 2



Entrevista 2

Quito, 15 de enero del 2020