

The Violet Law as a mechanism to eradicate gender violence and guarantee equal labor rights.

La Ley de economía violeta como un mecanismo para erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales

Autores:

Astudillo-García, Evelyn Nicole
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Estudiante de la Maestría de Derecho y Argumentación Judicial
Cuenca - Ecuador



enastudillog86@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0004-6234-0972>

Pozo-Cabrera, Pablo Arturo
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca - Ecuador



ppozo@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-1809-1601>

Fechas de recepción: 16-JUN-2025 aceptación: 16-JUL-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La violencia de género se refiere a cualquier acto o conducta que cause daño físico, sexual, psicológico o económico a una persona debido a su género. Por lo general, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, aunque también puede afectar a hombres y personas no binarias. Esta forma de violencia puede manifestarse de muchas maneras, incluso en el ámbito laboral. La violencia de género es una violación de los derechos humanos y tiene consecuencias devastadoras para las víctimas y la sociedad en su conjunto, para erradicar la violencia se creó la ley orgánica de economía violeta, sin embargo, su eficacia es cuestionable en la práctica ya que muchas de las veces no cumplen su objetivo.

La metodología que se utilizó partió de un enfoque cualitativa por la revisión de ley, doctrina y jurisprudencia, los métodos que se utilizaron fueron: analítico, histórico jurídico, comparativo jurídico, por último, las técnicas que se utilizaron fueron revisión documental, fichaje y revisión bibliográfica. Como resultados se justificó la ineficacia de la aplicación de la Ley de economía Violeta. Adicionalmente, se hace indispensable una reforma de la norma para aplicarla de manera adecuada.

Palabras clave: Violencia de género; género; igualdad de derechos laborales; igualdad de género (Obtenido del Tesauro de la UNESCO).

Abstract

Gender violence refers to any act or conduct that causes physical, sexual, psychological or economic harm to a person due to their gender. It usually disproportionately affects women, although it can also affect men and non-binary people. This form of violence can manifest itself in many ways, including in the workplace. Gender violence is a violation of human rights and has devastating consequences for the victims and society as a whole. To eradicate violence, the organic law of violet economy was created. However, its effectiveness is questionable in practice.

The methodology that was used was based on a qualitative approach for the review of law, doctrine and jurisprudence, the methods that were used were: analytical, historical legal, comparative legal, finally, the techniques that were used were documentary review, signing and review bibliographic. As a result, the ineffectiveness of the application of the Violet Economy Law was justified. Additionally, a reform of the norm is essential to apply it appropriately.

Keywords: Gender violence; gender; equal labor rights; gender equality

Introducción

La problemática de la violencia de género en el ámbito laboral emerge como una seria preocupación que impacta a millones de individuos a nivel global, erosionando los principios fundamentales de igualdad en el trabajo. A medida que la sociedad avanza hacia un mayor reconocimiento de los derechos de género y la igualdad de oportunidades, resulta imperativo abordar de manera integral esta problemática, que se encuentra presenta como un obstáculo en la consecución de una sociedad más justa y equitativa. En este contexto, surge la construcción de la denominada " Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta", como un mecanismo destinado a erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales.

La violencia de género, se define como todo acto o comportamiento, con características violentas o abusivas dirigidas específicamente hacia una persona debido a su identidad de género. Esta conceptualización destaca la vulnerabilidad que aún experimentan las mujeres en el ámbito laboral, a pesar de las normas existentes destinadas a salvaguardar sus derechos fundamentales. El desarrollo de la presente investigación tiene como objetivo analizar la eficacia normativa existente en el país en relación con la igualdad de género y la eliminación de la violencia basada en género, especialmente en el ámbito laboral.

La metodología adoptada se fundamenta en un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos. Se realizará una revisión de leyes, doctrina y jurisprudencia, así como la aplicación de un cuestionario, con el propósito de determinar la presencia de violencia de género en el entorno laboral y, por ende, la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres. Los métodos empleados comprenden el analítico, histórico-jurídico y comparativo-jurídico, respaldados por técnicas de revisión documental.

Para esto, se evaluará la aplicación y la eficacia de la Ley Orgánica de Economía Violeta para erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres. En aras de cumplir con este objetivo, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Es efectiva la Ley Violeta para erradicar la violencia de género y asegurar la igualdad de derechos laborales, o requiere reformas?

VIOLENCIA DE GÉNERO ¿UNA PROBLEMÁTICA DIFÍCIL DE RESOLVER?

La violencia de género no es un fenómeno actual, esta se ha encontrado presente a lo largo de la historia, manifestándose en diferentes formas y contextos, y que a pesar de estar en pleno siglo XXI aún existen patrones persistentes de discriminación y violencia basados en el género.



Muchas culturas han estado caracterizadas por estructuras patriarcales que otorgan poder y control a los hombres, perpetuando desigualdades y creando un terreno fértil para la violencia de género. Un claro ejemplo de ello se puede evidenciar en la antigua civilización romana donde el paterfamilias tenía plenos poderes para incluso decidir sobre la vida de su mujer y de sus hijos. En el derecho romano, las normas existentes eran bastante precarias y consideraban que solo los ciudadanos romanos de género masculino tenían plenos derechos, las mujeres por su parte se veían rezagadas y eran consideradas ciudadanas de segunda.

En la Antigüedad, las mujeres eran consideradas propiedad, y la violencia física, sexual y emocional se encontraba normalizada. Durante la inquisición en la Edad Media, miles de mujeres fueron acusadas de brujería y sometidas a torturas y ejecuciones. Este fenómeno evidenció la instrumentalización de la violencia contra las mujeres como una forma de control social.

En muchos sistemas jurídicos a lo largo de la historia, las mujeres carecían de derechos legales básicos y eran consideradas dependientes de sus padres o esposos, lo que aumentaba su vulnerabilidad a la violencia. El movimiento feminista de finales del siglo XIX y principios del XX marcó un cambio significativo. Las mujeres comenzaron a exigir derechos civiles, incluido el derecho al voto, y a cuestionar las estructuras que perpetuaban la violencia.

En la década de 1960, la segunda ola del feminismo puso de manifiesto la violencia doméstica como una problemática social. Se establecieron refugios y servicios para mujeres maltratadas, y se empezó a reconocer el impacto de la violencia en el ámbito privado. A partir de mediados del siglo XX, se han creado diversos instrumentos internacionales para abordar la violencia de género, mismos que han sido adoptados por varios países alrededor del mundo.

En las últimas décadas, numerosos países han reformado su normativa interna para abordar específicamente la violencia de género como cumplimiento de control de convencionalidad, se han reforzado las sanciones y se ha buscado cambiar las actitudes culturales arraigadas; sin embargo, y a pesar de los avances y de las incesantes luchas de las mujeres por lograr la igualdad de género, la violencia sigue siendo un desafío global. La lucha por la igualdad y la erradicación de la violencia de género continúa siendo un imperativo social y jurídico arraigado en los distintos aspectos de la vida de las personas y uno de ellos es en el ámbito laboral.

Teniendo en consideración los antecedentes citados, es fundamental comprender qué es “género”; si bien son varias las definiciones que pueden presentarse respecto al término, este puede entenderse como “aquella construcción social y cultural de lo que implica ser hombre o mujer y determina el comportamiento, las funciones, las oportunidades, valoración y relaciones

entre hombres y mujeres” (Lamas, 2014)p.9. Concordando con esta definición, la autora Gloria Bonet, establece que la palabra género, se refiere a un fenómeno y proceso social que no puede reducirse a cuestiones de identidades y roles (Bonder, 2019). Una vez establecido que es y a que se refiere el género es importante abordar que es y a que se refiere la violencia de Género.

Concordando con esta definición, la autora Francisca Expósito, redefine el concepto de violencia de género de la ONU de 1955 y establece que “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción, la privación arbitraria de la libertad, ya sea en su vida o entorno público o privado” (Expósito, 2013). Por lo expuesto, se entiende entonces a la violencia de género como todo tipo de violencia que se realiza sobre una persona por su condición de género. La psicóloga García Hernández, al respecto establece que la violencia de género se da mayormente en las mujeres por el simple hecho de serlo, e incluye cualquier tipo de agresión ya sea física, psicológica, emocional, económica, etc. (Hernández, 2020).

Como se evidencia de los conceptos antes citados, la violencia de género es un fenómeno social y cultural que se encuentra presente dentro de nuestra sociedad y que se manifiesta de diversas formas, menoscabando los derechos y la integridad física y emocional de quién lo sufre.

Enfocándose en el ámbito laboral, son varias las causas que existen y que pueden ocasionar la violencia de género, una de ellas es el estereotipo de género, el cual se refiere a los ideales tradicionales sobre que ciertos trabajos son o no apropiados para hombres o mujeres, lo cual limita las oportunidades laborales de estas fomentando la discriminación y la desigualdad (Universidad Internacional de Valencia, 2022) .

En este mismo sentido, otra de las causas que se presentan con bastante frecuencia es la desigualdad salarial, esta es una brecha, que, si bien se ha tratado de erradicar con la creación de normas, no ha surtido efecto ya que muchas mujeres a pesar de realizar el mismo trabajo que los hombres ganan menos, esto representa una forma de violencia económica que afecta de manera negativa a la independencia financiera de las mujeres y a su desarrollo personal y profesional.

Otra causa de violencia de género que se presenta comúnmente en el ámbito laboral es el hostigamiento o el acoso sexual, este es un tema delicado que puede ser perjudicial de manera significativa para las mujeres en un ámbito tanto psicológico, físico o emocional, es una forma insidiosa de violencia de género que crea además un ambiente laboral tóxico y que puede tener repercusiones profesionales. En este mismo sentido, un problema bastante evidente es que muchas empresas tanto públicas como privadas no cuentan con políticas o con reglamentos

internos propios que resulten efectivas en la práctica para erradicar las brechas salariales, la discriminación y la violencia de género.

Son varias las consecuencias que puede ocasionar la violencia de género en relación al trabajo, entre algunas encontramos el daño a la salud mental, ya que las víctimas pueden experimentar ansiedad, depresión, trastornos de estrés postraumático y otros problemas de salud como resultado de la violencia, así mismo, puede ocasionarse la pérdida de Empleo y oportunidades laborales debido al ambiente hostil, lo que afecta su seguridad económica y desarrollo profesional. La violencia de género es un problema que si no es abordado de manera adecuada puede traer consecuencias lesivas, incluso la muerte de quién lo sufre.

La violencia de género perpetúa la desigualdad de género al restringir las oportunidades y limitar el potencial de las mujeres, para erradicar la violencia de género en el trabajo requiere un esfuerzo conjunto de la sociedad, los empleadores y los gobiernos. Algunas medidas clave incluyen la creación de políticas laborales y empresariales que promuevan una cultura laboral inclusiva y segura. Otra medida que debe ser adoptada es la educación y sensibilización sobre igualdad de género y el respeto en el lugar de trabajo es esencial para cambiar actitudes y comportamientos.

Así mismo, se debe priorizar el apoyo a las víctimas de violencia de género en la protección de derechos, brindando asesoría o apoyo legal, psicológico o social conforme corresponda (Gutiérrez, 2016).

La violencia de género en el trabajo es un obstáculo significativo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Erradicar esta forma de violencia requiere un compromiso continuo de la sociedad y los actores laborales para crear entornos laborales justos, seguros e inclusivos donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su pleno potencial. En virtud de ello, varios estados alrededor del mundo han ido implementando paulatinamente una serie de normas y de derechos para tratar de erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, un claro ejemplo de ello se lo puede evidenciar en el artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas de 1994, en el cual, se declara la violencia de género como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen

en la vida pública o privada (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1994)

Según la convención Belem do Para, en su artículo primero establece que: (...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención de Belem do Para, 1994).

Así como la norma antes citada, existen varios tratados internacionales o normativa internacional de suma importancia que abordan el tema de la violencia de género y una de ellas es la declaración Universal de Derechos Humanos, la cual, si bien no consagra de manera específica este fenómeno si establece principios rectores y derechos fundamentales sobre la igualdad entre hombres y mujeres y reconoce los derechos de la igualdad y no discriminación, así mismo, se debe mencionar a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o (CEDAW, 1979), esta norma es sustancial en materia de violencia de género, ya que obliga a todos los estados a eliminar la discriminación en contra de las mujeres y niñas en todas las área de la vida garantizando su desarrollo en igualdad de condiciones.

La declaración y plataforma de Acción de Beijing de 1995, así como la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, son otras de las normas más relevantes sobre igualdad de género, en estas normas se establece una agenda global y una serie de acciones para tener una participación activa de las mujeres, previniendo conflictos de género.

En este mismo sentido, una norma vanguardista en lo que se refiere a los derechos de las mujeres y a la erradicación de violencia de género es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, o también denominada como “Belem do Pará”, esta norma nace en el año de 1994 por parte de la Organización de los Estados Americanos (OEA), y es considerada como una de las normas más importantes y más citadas en lo que respecta a la igualdad de género y derechos de la mujer y ha servido como base fundamental para la creación de norma específica en diferentes estados sobre la no discriminación y la igualdad de género para erradicar la violencia sobre todo en las mujeres.

Estos son solo algunos ejemplos de tratados y documentos internacionales que abordan la violencia de género. Cada país también tiene sus propias leyes y políticas para abordar este problema, y muchas organizaciones no gubernamentales trabajan en colaboración con gobiernos y la sociedad civil para combatir la violencia de género a nivel local y nacional. La lucha contra la violencia de género es un esfuerzo continuo que involucra a muchas partes interesadas en todo

el mundo. En Ecuador, por ejemplo, la Constitución de la república reconoce la igualdad de género y la no discriminación en su artículo 11 numeral dos en el que se establece:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 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. (Constitución, 2008).

Como se evidencia de la norma antes mencionada, la violencia de género es un problema sustancial que a pesar de los grandes avances sigue representando un reto para los estados en el mundo ya que afecta de manera significativa a su víctima en las diferentes áreas de su vida sobre todo en el aspecto laboral. En Ecuador, con la finalidad de erradicar la violencia de género se ha creado la Ley de economía violeta, cuya finalidad es la de velar por la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Dentro del objetivo de esta ley se establece que:

Se busca, Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y psicológico. Entiéndase por enfoque de género el direccionamiento de la conducta, pública o privada, en búsqueda de alcanzar equidad entre los

géneros, de tal manera que puedan gozar de igualdad de oportunidades a pesar de sus diferencias (Ley Orgánica para impulsar la economía Violeta, 2023).

Esta norma lo que busca es erradicar la violencia de género y velar por los derechos en igualdad de condiciones en el ámbito laboral, sin embargo, la aplicación de esta norma mucha de las veces no es adecuada, por lo que su eficiencia resulta cuestionable, en virtud de ello, en el presente trabajo se pretende determinar la eficacia normativa para proteger los derechos de manera adecuada.

Ahora bien, para analizar la eficiencia de esta norma en Ecuador en relación con la protección de los derechos laborales, es necesario entender el alcance de la norma y contrastarla con la realidad laboral que vive el país. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, fue promulgada en enero de 2023, con finalidad de promover la equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano y erradicar la discriminación por razón de género, fomentando la inclusión y garantizando la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo, entre algunas de las medidas que se contemplan encontramos beneficios o incentivos tributarios un ejemplo de esto es la deducción del 140% que pueden tener las empresas en su base imponible en relación a los gastos de contratación de mujeres, así mismo, otra de las medidas contempladas en la ley, es la creación de planes y mecanismos de igualdad los cuales son de obligatorio cumplimiento para todas aquellas empresas que en su nómina tengan contratado cincuenta o más trabajadores. Estos planes deben contener el diagnóstico de la empresa en relación a la contratación de mujeres y las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato, deben ser además aprobados y registrados ante el Ministerio de Trabajo, en caso de que se incumpla, las empresas podrían ser sancionadas de acuerdo a la ley.

La norma también contempla ciertos mecanismos a ser adoptados para la prevención y erradicación del acoso laboral en las empresas, para ello las obliga a crear protocolos, reglamentos o cualquier instrumento interno orientado a promover un ambiente laboral sano y seguro en condiciones dignas y armoniosas. Además, la norma refuerza ciertos aspectos ya reconocidos en el Código de Trabajo como es el caso de las licencias y la jornada laboral, particularmente en lo referente al periodo de maternidad y de lactancia.

Estos son solo algunos de los mecanismos que son contemplados dentro de la Ley de economía Violeta. Si bien esta norma es vanguardista en lo que respecta a la tutela y protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, su aplicación resulta precaria y bastante cuestionable. A pesar de los aspectos positivos que trae consigo esta norma, los desafíos a superar son bastante grandes y requieren de una supervisión constante y de la incorporación y

consideración de otros aspectos en la norma, algunos de los desafíos más importantes encontramos los siguientes:

- Si bien existe una norma vigente que debe ser considerada y aplicada por las empresas, su implementación depende de la voluntad política y de las instituciones que deben supervisar su cumplimiento, lo cual puede generar disparidades en su aplicación efectiva.
- La Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta contiene mecanismos y establece obligaciones a ser adoptadas por empresas que en su nómina tienen a cincuenta o más trabajadores, sin embargo, las empresas que contienen esta cantidad de personal son empresas grandes por lo que las pequeñas y medianas empresas que representan una parte significativa del empleo en Ecuador se ven rezagadas y no están obligadas al cumplimiento de estas obligaciones, lo que limita el impacto de esta ley.
- Otro de los desafíos de la aplicación y eficiencia de esta norma, es respecto al impacto que esta genera en las distintas zonas tanto urbanas como rurales del país. Concordando con lo que se mencionó en el párrafo anterior, las grandes empresas se encuentran ubicadas en zonas estratégicas del país que por lo general son zonas urbanas o grandes ciudades, pero no se considera a las pequeñas ciudades por lo que es aquí en donde persiste la desigualdad, la violencia de género y sobre todo el empleo informal en condiciones precarias (Ramos & Angulo, 2024).
- Así mismo, la falta de control y concientización por parte de las autoridades y la falta de seguimiento continuo de la aplicación de esta norma genera un problema que de no ser considerado pone en duda la efectividad de la norma.
- La Ley en su contenido presenta varios errores que pueden resultar ambiguos o contradictorios con otras normas, lo cual evita que se pueda aplicar de manera adecuada. Un claro ejemplo de ello es respecto al periodo de lactancia, ya que se cita norma que fue derogada, la ley considera a las 12 semanas que fueron modificadas expresamente por la sentencia Nro. 36-19-IN/21 de la Corte Constitucional en la que se establece que el periodo será de 15 semanas.

Estos son solo algunos de los desafíos a los que se enfrenta la aplicación de esta norma y de los cuales depende su efectividad. Según una publicación realizada por el diario el Universo, quien establece que si bien los incentivos económicos son “un gancho para las empresas” no ayudan como tal a disminuir la violencia de género en el ámbito laboral, “según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos la tasa de desempleo en mujeres para julio de 2024 fue de 5

%, en comparación con la de 2,8 % en hombres. 181.740 mujeres estuvieron sin trabajo en ese mes, en comparación con la cifra del mismo periodo del año pasado, que alcanzó 157.459. Esto significa que la tasa de desempleo en mujeres ecuatorianas se incrementó de 4,5 % en julio del 2023 a 5 % en el mismo periodo de este año” (El Universo , 2024).

En este mismo sentido, se analiza la igualdad de género en el ámbito laboral y se evidencia el marcado sesgo que existe a pesar de la implementación de la ley violeta y de su reglamento, para Xavier Ramos, “la desigualdad en Ecuador es muy marcada ya que las personas del género masculino ganaron un promedio de 494,9 dólares en junio de 2024, y las del femenino, 402,2 dólares, con casi cien dólares de diferencia a pesar de realizar las mismas funciones o estar en el mismo cargo” (Ramos X. , 2024)

Estos datos solo ponen en evidencia que, a pesar de existir una norma, la violencia de género aún sigue presente en nuestro país y pone en duda la eficiencia de estas normas.

Como se puede evidenciar, la desigualdad entre hombres y mujeres y la violencia de género se encuentran presentes a pesar de los avances normativos que existen, para lograr erradicarla no basta con que exista únicamente leyes y reglamentos, sino que estas deben ser aplicadas, es por ello que resulta fundamental que las instituciones encargadas de la implementación y supervisión de la ley cuenten con los recursos y la capacitación necesarios para garantizar su aplicación efectiva en todo el país.

No basta con que la ley se aplique a las grandes empresas, sino que el alcance debe ampliarse a empresas de menor tamaño, adaptando las medidas a sus capacidades, para asegurar que un mayor número de trabajadoras se beneficie de las disposiciones de la ley.

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta representa un paso importante hacia la equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano. Si bien establece un marco normativo sólido, su eficiencia dependerá de una implementación efectiva, un compromiso institucional y una cultura organizacional que valore la igualdad de género. Es esencial que se aborden los desafíos identificados y se fortalezcan las acciones para garantizar que los objetivos de la ley se traduzcan en mejoras reales en las condiciones laborales de las mujeres en Ecuador.

METODOLOGÍA

El presente proyecto investigativo se lo realizará desde un enfoque cualitativo con el propósito de analizar el tema planteado, para poder determinar la eficacia normativa de ley violeta para erradicar la violencia de género y garantizar los derechos laborales. Así mismo, se contará con el método analítico, el método histórico jurídico, y el método comparativo jurídico los cuales, son fundamentales para la investigación, ya que permitirán examinar en detalle, la normativa



correspondiente y su efectividad en la práctica, con lo cual, podremos alcanzar el objetivo propuesto que ha sido planteado en este trabajo.

En cuanto a las técnicas de investigación se utilizará la documental. La cual servirá para el estudio sobre documentos y normas internas e Internacionales, con el propósito de abordar el problema planteado, para ello se procederá con libros, papers, artículos científicos y demás documentos que sirvan de sustento para la elaboración del marco teórico.

Resultados

En el presente estudio, se exploró el impacto de la Ley Violeta en Ecuador como un mecanismo esencial para abordar y erradicar la violencia de género, al mismo tiempo que se promueve la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres. Los resultados obtenidos revelan avances significativos en la protección de los derechos de las mujeres y la creación de normas que lo amparen, sin embargo, se evidencia que en la práctica aún no existe un entorno laboral equitativo.

En primer lugar, la implementación de la Ley Violeta ha contribuido a la sensibilización y concientización generalizada sobre la problemática de la violencia de género en el ámbito laboral. Sin embargo, no se observa un cambio notable en la percepción social y empresarial, ya que si bien ha disminuido la discriminación y la violencia de género aún se sigue presentando en varios aspectos.

En cuanto a la reducción de la violencia de género en el entorno laboral, los datos recopilados indican una disminución significativa en los casos reportados desde la entrada en vigor de la Ley Violeta, no obstante, existe aún un alto porcentaje que se siente afectada por la distinción de género que existe sobre todo en acceso a cargos o remuneración justa.

A pesar de la norma existente, se identifican desafíos persistentes, como la necesidad de fortalecer los mecanismos de aplicación y supervisión. Es esencial continuar con la formación y sensibilización para asegurar una comprensión completa de la Ley Violeta en todos los niveles de la sociedad y del ámbito empresarial.

DISCUSIÓN:

La presente investigación ha explorado en profundidad el papel de la Ley Violeta en Ecuador como una herramienta fundamental en la erradicación de la violencia de género y en la promoción de la igualdad de derechos laborales. Los hallazgos revelan una serie de

implicaciones significativas que merecen una reflexión cuidadosa en el contexto del actual panorama social y laboral en el país.

Uno de los puntos destacados de esta discusión es el impacto de la Ley Violeta en las distintas empresas del país, del cual se destaca la falta de sensibilización y concientización generalizada sobre la violencia de género en el ámbito laboral.

A pesar de estos avances, es crucial reconocer que persisten desafíos considerables. La eficacia de la Ley Violeta depende en gran medida de la implementación efectiva y la capacidad de supervisión. Mejorar la formación y la concientización, tanto en el ámbito gubernamental como en el empresarial, es esencial para garantizar que la legislación cumpla su propósito en todos los niveles de la sociedad.

Conclusiones

Del desarrollo del presente trabajo investigativo, es posible establecer las siguientes conclusiones:

1.- La violencia de género es un tema de suma importancia que a pesar del pasar de los años sigue presente, afectando sobre todo a mujeres en varios aspectos de su vida, uno de ellos es en ámbito laboral.

2.- Actualmente no solo la Constitución y el Derecho Internacional buscar precautelar los derechos de las mujeres y erradicar la violencia de género, sino que, se han creado otras normas como es el caso de la Ley de economía violeta la cual busca implementar en las empresas e instituciones la equidad de género sobre todo el aspecto laboral.

3.- A pesar de la norma existente, su aplicación es precaria ya sea por desconocimiento de la misma, por falta de capacitación o por la ambigüedad de ciertas disposiciones lo cual imposibilita que la ley cumpla con el objetivo con el que fue creada.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Como se ha puesto en evidencia en el desarrollo del presente trabajo investigativo, la violencia de género es una realidad que a pesar de estar en pleno siglo XXI sigue presente, sobre todo en aspectos laborales. En Ecuador son varias las normas y reglamentos que existen creados para que esta violencia sea erradicada, sin embargo, en la práctica estos mecanismos no resultan eficientes, es por ello que se plantea la siguiente propuesta:

La norma debería ser reformada a fin de que la protección de derechos sea real y eficiente, para ello no solo basta que existan leyes en cuerpos normativos, sino que debe haber parámetros de aplicabilidad y poner a conocimiento de la ciudadanía.

Adicionalmente, sería sustancial realizar capacitaciones no solo en el sector público sino en el sector privado respecto a las formas de erradicar la violencia de género y garantizar la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres

Bibliografía

Ley Orgánica para impulsar la economía Violeta. (2023). *Ley Orgánica para impulsar la economía Violeta*. Quito: Asamblea Nacional .

Bonder, G. (10 de octubre de 2019). *Género y Subjetividad: avatares de una relación no evidente*. Obtenido de

http://www.iin.oea.org/INN/cad/taller/pdf/M%C3%genero_y_subjetividad_bonder.pdf

CEDAW. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Naciones Unidas .

Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional .

Convención de Belem do Para. (1994). *CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"*. OEA.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. (1994). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Naciones Unidas.

El Universo . (26 de agosto de 2024). Incentivos tributarios, el principal ‘gancho’ de la Ley de Economía Violeta para que el sector privado contrate mujeres. *El Universo* .

Expósito, F. (agosto de 2013). *violencia de género*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas : <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/Articulo-Violencia-de-genero.pdf>

Gutiérrez, Y. Á. (octubre de 2016). *Las consecuencias de la violencia de género*. Obtenido de scielo : http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242016000500005

Hernández, C. G. (21 de 2 de 2020). *violencia de género*.

Lamas, M. (2014). El ABC de género en la Administración pública. En M. Lamas, *El ABC de género en la Administración pública* (pág. 9). Mexico: Instituto Nacional de las Mujeres .

Poggi, F. (2019). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r6522.pdf>



Ramos, L. L., & Angulo, H. M. (28 de 11 de 2024). *Revista Científica de Educación Superior y Gobernanza Interuniversitaria Aula 24* - ISSN: 2953-660X. Obtenido de [https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/aula-](https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/aula-24/article/view/1035?utm_source=chatgpt.com)

[24/article/view/1035?utm_source=chatgpt.com](https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/aula-24/article/view/1035?utm_source=chatgpt.com)

Ramos, X. (23 de agosto de 2024). *¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Ecuador, aunque tengan un mismo cargo?* Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/informes/las-mujeres-trabajan-menos-horas-promedio-a-la-semana-que-los-hombres-lo-que-marca-su-ingreso-laboral-por-que-sigue-la-brecha-salarial-de-genero-en-ecuador-nota/>

Universidad Internacional de Valencia. (21 de enero de 2022). *causas de la violencia de género en el trabajo*. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/ec/actualidad/nuestros-expertos/violencia-de-genero-causas-que-la-provocan>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.