

08

VIOLENCIA DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN DE ESMERALDAS

VIOLENCIA DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN DE ESMERALDAS

GENDER VIOLENCE AGAINST WOMEN IN THE WORKPLACE OF THE CANTON OF ESMERALDAS

Valeria Victoria Vernaza-Fuentes¹

E-mail: valeria.vernaza.42@est.ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0822-6816>

Sandra Jackeline Urgiles-León¹

E-mail: surgilesl@ucacue.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4035-3954>

Aura del Cisne Guerrero-Luzuriaga¹

E-mail: ing.auragl@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0734-7691>

¹ Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vernaza-Fuentes, V. V., Urgiles-León, S. J., & Guerrero-Luzuriaga, A. C. (2023). Violencia de género en el ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Esmeraldas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 67-75.

RESUMEN

La violencia de género sigue siendo una de las explicaciones más claras de la desigualdad, además subordinación y de superioridad de los hombres sobre las mujeres, consideran que tienen mayores habilidades, conocimiento e inteligencia, haciendo a un lado lo que las mujeres pueden aportar o ayudar en el ámbito laboral o en la sociedad en general; la presente investigación tuvo como objetivo identificar los factores que inciden en la violencia de género en el ámbito laboral en el GAD del Cantón Esmeraldas, para ello se realizó un trabajo científico en base al método cuantitativo que servirá para identificar las causas que provoca este tipo de violencia, que parte de la técnica de recolección de datos, mediante la plataforma Forms a un grupo de trabajadoras de diferentes áreas del GAD del Cantón de Esmeraldas; los resultados obtenidos evidenciaron que existe un porcentaje de superioridad, comportamiento degradante y conducta patriarcal por parte del género masculino hacia las mujeres en el área laboral.

Palabras clave:

Violencia, género, machismo, discriminación.

ABSTRACT

Gender violence continues to be one of the clearest explanations for inequality, in addition to the subordination and superiority of men over women, they consider that they have greater skills, knowledge and intelligence, putting aside what women can contribute or help in the workplace or in society in general; The objective of this investigation was to identify the factors that affect gender violence in the workplace in the cantonal GAD of the Esmeraldas Canton, for which a scientific work was carried out based on the quantitative method that will serve to identify the causes that cause this type of violence, which starts from the data collection technique, through the Forms platform to a group of workers from different areas of the GAD of the Canton of Esmeraldas; The results obtained showed that there is a percentage of superiority, degrading behavior and patriarchal behavior by the male gender towards women in the workplace.

Keywords:

Violence, gender, machismo, discrimination.

INTRODUCCIÓN

La finalidad del presente trabajo de investigación, es explicar la actual violencia que se vive en el ámbito laboral ya sea psicológica, física, sexual o verbal, viéndose principalmente afectado el género femenino, como el principal blanco de maltrato, discriminación y hostigamiento por parte de sus compañeros de trabajo, como resultado se obtiene la desigualdad, y la falta de respeto a las condiciones laborales por el simple hecho de ser mujeres. Siendo parte del mundo laboral esta propensa a la inequidad salarial que también es considerada como violencia laboral.

El género es una construcción cultural bien definida con claridad, afirmando que es un conjunto de prácticas, creencias, percepciones y normas sociales que surgen entre los miembros de un grupo de personas a partir de la simbología de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres, dando a entender que la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás (González Itatí, 2018). Debido al incremento femenino, se ha dado cambio en las normas de una rígida división sexual del trabajo teniendo como consecuencia la modificación en la jornada laboral. En la actualidad la violencia se la considera como un fenómeno sociocultural que alcanza diversos ámbitos, entre ellos se encuentra el ámbito laboral, pero a este se lo ha considerado relativamente como un ambiente libre de violencia.

La teoría de género afirma que no existe diferencia biológica entre hombres y mujeres condicionadas por factores específicos del cuerpo, sino que hombres y mujeres son iguales en todos los aspectos que se analizan, nos da a conocer que los roles y tareas de mujeres y hombres, así como su sexualidad, son construcciones culturales basadas en situaciones de asimetría y relaciones de poder (Valdivieso, 2019). Favorece una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y cambiar las situaciones humanas. Entonces se crean nuevas estructuras de significado para que hombres y mujeres puedan visualizar la masculinidad y la femineidad a través de conexiones no jerárquicas o discriminatorias. Se puede entender también a la teoría de género como un punto de vista desde el cual se visualizan diversos fenómenos de la realidad académica, social o política, teniendo en cuenta la influencia de las relaciones de poder social entre los géneros masculinos y femeninos, colocando en diferentes niveles a los hombres y mujeres (Montalvo Romero, 2020).

La violencia como acto existe en la vida cotidiana de millones de personas en todo el mundo y nos afecta a todos directa o indirectamente de diferentes maneras. Este hecho en la calle, en el hogar, en la escuela, en los lugares

públicos y en el trabajo es tan peculiar que generalmente se considera parte inevitable de la condición humana. Otro concepto de violencia es. “La violencia es probablemente una de las formas de apoyo más claras, ya que no solo significa identificar propiedades específicas u otras, sino lo más importante es que significa que la opción se ha eliminado”. (Varela Guinot, 2019, p. 52)

Pérez (2020), señaló que las expectativas de cada género en la familia, la sociedad o el lugar de trabajo afectarán las relaciones interpersonales, y cuando los roles asignados socialmente no cumplen con los estándares esperados se pueden generar situaciones de violencia de género. Por lo tanto, el entorno y las condiciones de trabajo pueden evitar o apoyar la violencia, así como legitimarla o justificarla y, en muchos casos, pasar desapercibida.

La violencia a menudo se asocia con la agresión física, pero la violencia en el lugar de trabajo suele ser diversa y puede tomar muchas formas, incluidas las no físicas o psicológicas, pero también podemos encontrar abuso verbal y amenazas. La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral puede abordarse de diferentes formas, una relacionada con el trato que reciben por parte de los directivos, la otra relacionada con la desigualdad de sus condiciones laborales, que se diferencian únicamente por su género. Imponente, cuando los dos métodos están claramente definidos, sería un error tratar de tratarlos de forma independiente, lo que significa que no son similares, sino muy relacionados. Por lo anterior, esto sugiere que la violencia de género provoca problemas de salud, laborales, psicológicos, familiares y físicos. La violencia de género ha sido descrita como un problema social en los sistemas de relación dominados por hombres que causan daño físico, sexual o psicológico a las mujeres a través de acciones que causan sufrimiento (Velásquez et al., 2020).

Los problemas en el trabajo no solo pueden afectar la productividad, sino también causar trastornos emocionales, se puede definir como una mala relación entre dos o más empleados que está directamente relacionada con su rol en la organización, esto se puede identificar por discusiones, desconfianza entre los miembros del equipo o el hecho de que hay lados opuestos

Para la violencia laboral que se produce en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, es imperativo desarrollar medidas preventivas específicas en el área laboral. *“Particularmente las mujeres suelen ser vulnerables debido a su condición de género, que a menudo se la suele considerar como una profesión desfavorecida”* (Velásquez & Díaz, 2020). En otras palabras, a pesar de todo lo que se ha hecho para garantizar la igualdad

y erradicar la violencia, las mujeres tienen menos ventajas en el lugar de trabajo y es más probable que sean violentadas.

La violencia en el lugar de trabajo se ha abordado de muchas maneras, como sus causas, consecuencias y prevalencia, pero aún faltan datos e información que aclaren cómo se relaciona el género con el comportamiento de violencia (González, 2018). La violencia en el lugar de trabajo es una forma de abuso de poder que tiene como objetivo dominar o marginar a los empleados. Aceptar a las mujeres como sujetos iguales, interlocutoras, ciudadanas, compañeras, compañeros y en ocasiones hasta jefas no es tarea fácil para los hombres. La igualdad es un reto para los hombres; pero hay que hacerlo, hay que abandonar los comportamientos sexistas y hay que trabajar para que el mundo en general y el lugar de trabajo en particular sean cada vez más inclusivos, porque el resultado es la prosperidad para todos (Buendía, 2023).

Los desequilibrios y asimetrías de poder son elementos fundamentales de la violencia en el lugar de trabajo, pero no siempre están vinculados a las jerarquías, también se consideran otros factores como la influencia y manipulación psicológica y la presión de los compañeros sobre los empleados. *“La violencia de género principalmente se basa en las relaciones desiguales, donde según lógicas patriarcales los hombres que la perpetran construidos social y culturalmente han mantenido a las mujeres en una posición subordinada”* (Blanco, 2020, p. 11), es un escenario donde se reproducen las desigualdades en la distribución de poder entre hombres y mujeres generando situaciones de tensión y violencia.

Existen diversas formas de violencias incluida la laboral como la discriminación contra la mujer en el ámbito público o privado del trabajo, impidiéndole la obtención de trabajo, promoción, empleo fijo o permanente, estado civil, maternidad, edad, apariencia o pruebas de embarazo. También se considera violencia contra la mujer en el ámbito laboral y vulnera el derecho a igual salario por igual trabajo. También incluye el acoso psicológico sistemático del empleado con el fin de excluirlo del mercado laboral (Lobato, 2021).

Las mujeres de todo el mundo están constantemente ocupando puestos profesionales e incluso de liderazgo que antes estaban reservados para los hombres. La violencia en el lugar de trabajo puede explicarse desde dos aspectos: uno es el comportamiento agresivo hacia los empleados, como el abuso físico o verbal, el acoso y el acoso sexual; otra referencia a prácticas discriminatorias y desigualdad laboral, como bajos salarios económicos y acceso limitado a servicios médicos y otros programas de apoyo social. La violencia en el lugar de trabajo se refiere

a cualquier acto, incidente o conducta que sea contraria a la práctica profesional razonable o que resulte de ella y resulte en que una persona sea atacada, amenazada o humillada (Rodríguez Pérez, 2022). También se ha abordado a la violencia en el trabajo de muchas maneras, como sus causas, consecuencias y prevalencia, aunque todavía faltan datos e información para aclarar la relación entre el género y un mayor riesgo de violencia, como lo muestran las investigaciones existentes (González, 2018).

Se considera machismo todas aquellas actitudes, comportamientos, creencias que promueven y reproducen y refuerzan diversas formas de discriminación contra la mujer. El machismo es una ideología basada en la creencia de que la mujer es inferior al hombre en uno o más aspectos, a partir de un conjunto de creencias, prácticas sociales, comportamientos y actitudes que promueven la negación del sujeto femenino. Es una forma de sexismo en el que las mujeres se discriminan y devalúan como inferiores a los hombres. La creencia de que las mujeres deben someterse a los hombres, que se manifiesta de varias maneras, como actitudes y comportamientos degradantes (Valdivieso, 2019).

El clasismo social masculino es un legado de las prácticas y las culturas patriarcales, por lo que todas las formas de violencia afectan todas las relaciones, y por lo tanto la violencia estructural social, política y económica también se refleja en las relaciones familiares y de género establecidas. En el trabajo y en los estudios diario. Es decir que el machismo tiene una característica cultural hispana, con el propósito de satisfacer una necesidad psicológica al hombre dando así un complejo de inferioridad del sexo masculino (Berni, 2018).

El machismo se puede definir como un conjunto de creencias, actitudes y comportamientos que asumen que los hombres son superiores a las mujeres en base a ciertos estereotipos y prejuicios. Se utiliza para defender la supremacía masculina (Mamani et al., 2020). El machismo también se puede observar en la convivencia humana como el trabajo, la familia, la educación y la socialización, incluso a través de diferentes medios de comunicación.

La teoría estructural-funcionalista: El funcionalismo estructural sostiene que el origen de la división de los sexos radica en la división del trabajo, ya que tanto hombres como mujeres se dedican a la caza y recolección de alimentos. En este caso, las mujeres se encuentran en desventaja frente a los hombres porque son las encargadas del embarazo, parto y crianza de los hijos, y su papel es menos importante que el de los hombres que son los encargados de recibir a sus hijos debido a su mayor movilidad y alimentación familiar (Catillo Hilario, 2020). El machismo se rige por el sistema de masculinidad, entendido

como un conjunto de supuestos, mecanismos y comportamientos basados en el supuesto de que la femineidad es inferior a la masculinidad. Esta actitud está relacionada con los valores que transmite el cuidador principal y su estilo de crianza, que es el actuar de los padres en la familia para transmitir sentimientos, conductas, valores y costumbres a estos niños y jóvenes (Uezen Bozzi & Herrera Álvarez, 2022).

Se entiende que la asimetría de las relaciones y el dominio de la masculinidad que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, a veces abiertamente ya veces de forma encubierta a través del paternalismo o la subversión cuidadosamente guardada. La cultura patriarcal, la forma en que el machismo se manifiesta en la vida cotidiana, en el mundo privado y tranquilo, en las relaciones laborales, de pareja y en la vida social, es un problema invisible porque se ve ensombrecido por conductas despreciables que se encubren, guardan y naturalizan (Brito et al., 2021). Dando así a entender que estas prácticas de poder hunden sus raíces en relaciones de poder, dominio, maltrato y opresión. Se ha arraigado en algunas poblaciones, pero no ha sido apreciado por los responsables de la atención de la salud. El machismo se considera una forma de sexismo, que se refiere a las creencias y expectativas sobre el papel del hombre en la sociedad, pudiendo llegar a extremos como el feminicidio que se ha incrementado en los últimos años, especialmente en las zonas rurales (Quinones Laveriano & Pulido Flores, 2019).

Se conoce como discriminación y trato desigual de individuos o grupos en todos los ámbitos de la vida social en base a una o más categorías, ya sean reales, adscritas, imaginarias, como la cultura, el género, la edad o clase social. La discriminación incluye tratar a una persona peor que a otra, y también se refiere a las acciones sociales realizadas por individuos, instituciones, organizaciones o actores sociales que, por acción o inacción crean y reproducen determinadas condiciones económicas, sociales, laborales, de igualdad, con algún tipo de individuo, grupo de personas o institución (Velasco Portero, 2019).

Chávez Molina & Molina Derteano (2018), establecen que la discriminación es una forma de marginar a una persona o a un grupo de personas por ciertas características tales como género, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, condición social o económica, orientación sexual, edad, pertenencia a pueblos indígenas, condición física por la cual son consideradas características inferiores que las privan de derechos y oportunidades. Es decir que discriminar es aquella acción que se realiza contra una persona o un grupo social diferente e inferior a la vez. La discriminación es un concepto relativamente nuevo creado por los tribunales en respuesta a situaciones en

las que las protecciones tradicionales contra la discriminación son insuficientes. Las personas en cuestión son tratadas como inferiores, no porque ellas mismas pertenezcan a cierto grupo, sino porque están asociadas con ese grupo (Velasco Portero, 2019).

Teoría del gusto por la discriminación conocida también como la teoría de Becker, se aplica principalmente a los grupos que históricamente han experimentado una mayor discriminación en el mercado laboral, a las mujeres y las personas de color. En este proyecto nos enfocaremos en temas de mujeres. Esta teoría se basa en el hecho de que el empleador tiene un "juego" discriminatorio cuando se trata de contratar personas, es decir, que no cree que contratar a un hombre sea lo mismo que contratar a una mujer, porque en realidad pagan diferente (Cerro Calderón, 2019).

La teoría del sesgo discriminante de Becker establece que los hombres reciben salarios más altos, a pesar de que realizan las mismas funciones que las mujeres, es decir, sufrirán las consecuencias de salarios más bajos debido a la discriminación del empleador. Al respecto, la literatura identifica la discriminación, entendida como el sentimiento de ser tratado injustamente por pertenecer a un determinado grupo social o cultural, como una variable que incide negativamente en el bienestar mental y psicológico de los inmigrantes, lo que puede reducir su autoestima, y al mismo tiempo dificulta su integración en una sociedad de aceptación (Mera-Lemp et al., 2019). La discriminación tiene lugar de muchas maneras diferentes, en diferentes áreas y en diferentes niveles. Peor aún, la discriminación puede surgir de enfoques segregacionistas que aún son válidos y están arraigados en la sociedad del siglo XXI (Montes Berges, 2018).

El trato discriminatorio vulnera la dignidad y las libertades fundamentales, también como la justicia y la igualdad. La discriminación es un comportamiento negativo dirigido a los miembros de un grupo que están expuestos a una imagen negativa, la ocurrencia de conductas discriminatorias está asociada a ciertas condiciones sociales, psicológicas, a la diferencia social, estatus de personalidad y estatus de poder. En este sentido, la discriminación necesita reposicionarse dentro del análisis de las estructuras sociales basadas en diferentes formas de poder, medios materiales y desigualdad de reconocimiento (Prevert et al., 2018).

Por razones de raza, género, color o sangre racial, las personas discriminadas es un ataque a la dignidad humana. Esto debe ser sentenciado al principio de rechazar la Carta de las Naciones Unidas. Es el núcleo de los derechos humanos y la libertad del cuerpo. Los derechos son obstáculos para una relación amigable y pacífica entre

el país y el hecho de que puede interferir con la paz y la seguridad de las personas. Debido a su prohibición revolucionaria de la discriminación, la discriminación debe iniciarse en sangre racial o de raza (Férrandez López, 2018).

La situación social de un individuo, familia o sociedad depende de diversos factores que inciden en la calidad de vida, las oportunidades de desarrollo. De esta manera, el concepto de estatus social se asocia con el lugar de una persona en la sociedad. En otras palabras, el pensamiento se refiere al estado del sujeto en relación con una situación o entorno que forma parte del entorno de vida del sujeto (Prevert, Navarro, & Bog, 2018). Dando así a entender que la situación social se la relaciona con la posición de una persona en la sociedad o en el entorno que le rodea.

Fuesté et al. (2020), definen la situación social como una relación especial única e irreplicable entre el sujeto y el medio, que determinará el camino, forma y trayectoria de desarrollo, permitiendo al individuo adquirir nuevos rasgos de personalidad. La realidad social es considerada la primera fuente de desarrollo, la oportunidad de la sociedad para convertirse en un individuo.

El estatus socioeconómico es un aspecto importante que afecta todos los aspectos de nuestras vidas, como la salud, el aprendizaje, el entorno de desarrollo social. El nivel socioeconómico de la familia sólo es determinante y puede poner en desventaja al individuo. Lo que pasa es que suele estar relacionado con el nivel de estudios (Álvarez Rivera, 2019). El término "estado socioeconómico" se utiliza para referirse a personas de un determinado estatus social basado en conceptos como oportunidades de empleo, posición (empleador vs. empleado), rendimiento académico, ingresos e incluso prestigio en relación con los demás (Aguilongo & Garcés, 2020).

En el trasfondo histórico de los conflictos centrados en el materialismo histórico, las clases sociales aparecen como dualidades de opuestos. Este antagonismo mediado históricamente crea una lucha de clases que se manifiesta directamente en el conflicto entre los intereses materiales individuales en las relaciones sociales basadas en la explotación (Padrón Zabala et al., 2019).

La sociedad se forma y existe en la subjetividad del individuo, es el modo de ser y expresión de la sociedad subjetividad del individuo. La sociedad no se superpone al individuo, como a veces se denomina al concepto de socialización, sino que debe adquirir un significado personal para permitir que el sujeto en su construcción se exprese socialmente, afecta no solo a la historia social, sino también a la historia individual y la naturaleza conflictiva

de los valores, que están determinados en gran medida por la cultura de una sociedad en particular (Carvajal Rivadeneira, 2018).

Las funciones de estratificación social y estructura de clases son elementos transversales del análisis sociológico, y su naturaleza está íntimamente relacionada con la formación teórica y epistemológica de la propia sociología, que es abordada directa o indirectamente en la mayoría de los estudios sociológicos. El sistema de estratificación se entiende como las funciones sociales realizadas por individuos pertenecientes a diferentes clases, que resuelven los problemas de los conflictos sociales resolviéndolos tangencialmente (Rojas Ospina, 2020).

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño metodológico del presente estudio parte del paradigma cuantitativo que servirá para describir sucesos complejos y ayudara a profundizar y tener una concepción de la realidad y los fenómenos sociales que se viven dentro de la perspectiva humanística laboral, apoyado en una metodología fenomenológica empírica, que parte de la técnica de recolección de datos mediante la plataforma Forms, la cual se aplicará a un grupo de mujeres que laboran en el departamento del municipio del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas), el cuestionario está orientado a recoger percepciones de los casos seleccionados sobre conductas, incidentes que se consideran violencia en el trabajo, manifestaciones de violencia, el ambiente laboral y si han presentado situaciones violentas psicológicas o verbales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 60% de las mujeres perciben que nunca ha existido comportamiento degradante hacia ellas por parte de sus compañeros, mientras que el 40% a veces sienten comportamiento patriarcal y el. Las mujeres encuestadas demuestran en un buen porcentaje que a veces han sentido comportamiento patriarcal por alguno de sus compañeros de trabajo, a pesar de no ser el mayor porcentaje es considerable este tipo de conductas violentas hacia las mujeres por parte de sus compañeros (Tabla 1).

Tabla 1. Comportamiento de conducta patriarcal.

A Veces	6	40
Siempre	0	0
Nunca	9	60
Total	15	100

En la tabla 2 se puede evidenciar mediante la encuesta que el 67% de las mujeres sienten que a veces sus compañeros se sienten superior a ellas mientras, el 33% nunca se han sentido esa superioridad por parte de sus compañeros. Las mujeres encuestadas dieron a conocer que en su mayor porcentaje a veces sienten la superioridad de sus compañeros sintiéndose mejor en sus habilidades, logros y aptitudes hacia ellas, pudiendo generar así un ambiente de gran competencia.

Tabla 2. Superioridad.

A Veces	10	67
Siempre	0	0
Nunca	5	33
Total	15	100

Como resultado de la encuesta se obtuvo que el 80% de las mujeres encuestadas nunca han tenido una conducta despreciable por parte de sus compañeros, el 20% a veces ha tenido una mala experiencia con ellos (Tabla 3).

Tabla 3. Conducta Despreciable.

A Veces	3	35
Siempre	0	0
Nunca	12	65
Total	15	100

Las mujeres en un porcentaje bajo indican que han sentido conducta despreciable por parte de sus compañeros, considerándola así una conducta de violencia. Se indica la violencia laboral en deprimente de la aplicación de la ley de derechos humanos en las relaciones laborales.

Propuesta

La violencia de género con el pasar de los años es una de las manifestaciones más claras de la subordinación, desigualdad y de la superioridad que sienten los hombres hacia el género femenino, es decir que las mujeres por el hecho de simplemente serlo son más violentadas ya sea en distintos ámbitos como sociales, educativos, laborales o culturales.

Objetivo: Contribuir a generar condiciones de igualdad de género en el GAD Gobierno Autónomo Descentralizado

del Cantón de Esmeraldas, así como la promoción de la inclusión de la diversidad en el ámbito laboral.

Actividades

Realizar capacitaciones sobre los enfoques basados en los derechos humanos, la perspectiva de género, el poder de tomar decisiones entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado, potenciar sus capacidades sin obstáculo en el departamento del GAD Gobierno Autónomo Descentralizado.

Brindar talleres referentes al acoso laboral, como prevención de la discriminación y toda forma de violencia existente.

Crear campañas de comunicación permanentes de toda forma de violencia sobre la mujer.

Promover un compromiso para de esta manera erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral en el espacio de trabajo.

CONCLUSIONES

Luego de los resultados obtenidos en la investigación se concluye que los factores que inciden en la violencia de género en el ámbito laboral son: la conducta patriarcal, superioridad y conducta despreciable por parte del género masculino ya que, consideran que tienen la supremacía por el simple hecho de serlo, y de ese modo relega a la mujer a un segundo plano, sin tener en cuenta que muchas veces se está desaprovechando lo que las mujeres pueden aportar en el trabajo y en la comunidad en general.

Al hablar de conducta despreciable se puede concluir que es muy común en el ámbito laboral, como cuando se tiene un lenguaje hostil u ofensivo, ya sean insultos, gritos o descalificaciones hacia las mujeres en su trabajo, para esto habría que evitar ese tipo de comportamientos y mantener un clima relacional saludable en el lugar de trabajo, manteniendo siempre actitudes de tolerancia hacia los que integran el grupo independientemente de que puesto ocupen, además se debe mantener el respeto recordando que cada persona tiene opiniones y puntos de vista diferentes.

Finalmente se puede decir que las mujeres están mucho más expuestas a violencia en el ámbito laboral, para evitar esto todos los trabajadores/ras deben saber que el problema sobre la igualdad de género depende de todos, pues, es un asunto que si se ignora y no se le da la debida importancia debida puede causar muchos conflictos y riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agualongo Quelal, D. E., & Garcés Alencastro, A. C. (2020). El nivel socioeconómico como factor de influencia en temas de salud y educación. *Revista Vínculos ESPE*, 5(2), 19–27.
- Álvarez Rivera, M. (2019). Nivel Socioeconómico y Proyecto de Vida en Estudiantes de Quito de Secundaria de la UGEL Arequipa Norte, 11(4), 25-33.
- Berni, M. (2018). Estratificación social machista en Ecuador. *Violencia de género, femicidio*. *Revista Conrado*, 14(61), 111-115.
- Blanco, E. (2020). Varones que ejercen violencia de género: dispositivos de atención para la (Trabajo de titulación). Universidad Nacional de Luján.
- Brito, S., Basualto, L., & Posada, M. (2021). Femicidio y violencia de género. *RUMBOS TS*, (25), 41-77.
- Buendía, S. (2023). La violencia de género en el trabajo. *El Telégrafo*. <https://www.eltelgrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/la-violencia-de-genero-en-el-trabajo>
- Carvajal Rivadeneira, D. D. (2018). Consideraciones acerca de la teoría de la Situación Social del Desarrollo y la concepción de la Complejidad. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 37(3), 1-21.
- Catillo Hilario, N. (2020). Percepción Social Sobre el Machismo en Esudiantes. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cerro Calderón, I. (2019). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento de empleo. (Trabajo de fin de grado). Universidad de Valladolid.
- Chávez Molina, E., & Molina Derteano, P. (2018). La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. *Estud. Sociol.*, 36(108), 497-506.
- Fernández López, M. F. (2018). Las causas de la discriminación o la movilidad de un concepto. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (98), 11-57.
- González Itatí, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la administración pública de la provincia de corrientes. *Pilquen.Sección Ciencias Sociales*, 21(4), 10-21.
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Estudios Socio-Juríd*, 23(1), 295-317.
- Mamani, V., Herrera, D., & Arias, W. (2020). Análisis comparativo de machismo sexual en estudiantes universitarios peruanos y chilenos. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 58(2), 106-115.
- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. D., & Nazar, G. (2019). La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile. 35(3), 227-236.
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad del Derecho*, (49), 1-19.
- Montes Berges, B. (2018). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Revista Electronica*, 12(3), 1-17.
- Padrón Zabala, T. C., Acosta Castillo, R. M., & Rubio Estrada, B. (2019). Una mirada a la sociedad cubana desde su estructura socio clasista. *Electrónica Estudios del Desarrollo Social*, 7(2), 1-16.
- Pérez, M. (2020). Violencia de género en el ámbito laboral: un estudio de caso. (Tesis de grado). Universidad de Las Américas.
- Prevert, A., Navarro, O., & Bog, E. (2018). La discriminación social desde una perspectiva psicossociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), 9-20.
- Quinones Laveriano, D. M., & Pulido Flores, J. (2019). Machismo entre los estudiantes de medicina. *Rev Colomb Psiquiat*, 48(4), 215-221.
- Rodríguez Pérez, R. E. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres. *Revista de Economía*, 39(99), 111-133.
- Rojas Ospina, D. E. (2020). Relaciones de clase y estratificación social. *Sociológica*, 35(99), 9-41.
- Uezen Bozzi, Y., & Herrera Álvarez, A. M. (2022). Mentalidad machista, estilos de crianza. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 54, 196-204.
- Valdivieso, E. (2019). Influencia del enfoque de género en las políticas públicas familiares. *Perspectiva de Familia*, 4, 97-126.
- Varela Guinot, H. (2019). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238).
- Velasco Portero, M. (2019). Doctrina del T j sobre discriminación por asociación y su impacto en nuestra jurisprudencia. *Galega de Dereito Social*, 2(5), 215-228.

Velásquez, C., Vélez, A., & Peñafiel, A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 260-275.