



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i17.0709>

DERECHO AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL CASO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL EN EL ECUADOR, SUS TÉCNICAS Y APLICACIONES

RIGHT TO WORK FROM THE GENDER PERSPECTIVE: THE CASE OF GENDER VIOLENCE AND DISCRIMINATION IN THE WORK ENVIRONMENT IN ECUADOR, ITS TECHNIQUES AND APPLICATIONS

Mera-Vera Idalina Doraliza ¹; Navarro-Cejas Mercedes ²

¹ Facultad de Posgrado, Maestría en Derecho Laboral. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: imera2808@utm.edu.ec.
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-2051-6172>

² Facultad de Posgrado. Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales Universidad Técnica de Manabí. Centro de Atención Integral para la Igualdad de Género y la Salud Sexual y Reproductiva. Dirección de Investigación, Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. Correo: mercedes.navarro@utm.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4377-7250>

Resumen

El presente artículo analiza el derecho al trabajo desde una perspectiva de género, enfocándose en las manifestaciones de violencia de género y discriminación en el ámbito laboral ecuatoriano. A través de una metodología cualitativa con diseño de casos tipo, se examinaron los relatos de diez mujeres trabajadoras y las valoraciones de personas expertas en el tema, evidenciándose cómo la violencia estructural y las prácticas discriminatorias afectan directamente el ejercicio efectivo de este derecho fundamental. Se emplearon técnicas como el análisis de documentos, entrevistas, registros materiales, grupos de enfoque y encuestas estructuradas, combinando métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y análisis documental. Aunque la Constitución ecuatoriana garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación, los hallazgos revelan una distancia significativa entre el marco legal y las condiciones reales del mundo laboral. La informalidad, la debilidad institucional, la precariedad y la naturalización social de la violencia emergen como factores que generan impactos negativos en la salud emocional, la productividad y el acceso a mecanismos de denuncia efectivos. El estudio demuestra que la normativa, por sí sola, resulta insuficiente si no está acompañada de voluntad política, seguimiento institucional y procesos educativos en igualdad. Desde una mirada crítica y reflexiva, se propone la articulación coherente entre legislación, políticas públicas y condiciones laborales concretas, con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo en contextos libres de violencia y discriminación por razón de género. De esta forma, se refuerza la necesidad de avanzar hacia relaciones laborales justas, inclusivas y transformadoras, que reconozcan y atiendan las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el entorno laboral ecuatoriano.

Palabras claves: derecho al trabajo, violencia de género, discriminación laboral, igualdad, investigación.

Abstract

This article analyzes the right to work from a gender perspective, focusing on manifestations of gender-based violence and discrimination in the Ecuadorian labor context. Using a qualitative methodology with a case-type design, the study examined the narratives of ten women workers and the assessments of subject-matter experts, revealing how structural violence and discriminatory practices directly undermine the effective exercise of this fundamental right. Techniques such as document analysis, interviews, material records, focus groups, and structured surveys were employed, combining analytical-synthetic, inductive-deductive, and documentary analysis methods. Although the Ecuadorian Constitution guarantees equality and

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 22 de abril de 2025.

Fecha de aceptación: 28 de junio de 2025.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2025.



prohibits discrimination, the findings expose a significant gap between the legal framework and the actual conditions of working life. Informality, weak institutional structures, labor precariousness, and the social normalization of gender-based violence emerge as factors that negatively affect emotional health, productivity, and access to effective reporting mechanisms. The study shows that legal provisions alone are insufficient without political will, institutional follow-up, and educational processes in gender equality. From a critical and reflective approach, the article proposes the coherent articulation of legislation, public policy, and concrete labor conditions to ensure the right to work in environments free from violence and gender discrimination. This reinforces the need to move toward fair, inclusive, and transformative labor relations that recognize and address the structural inequalities faced by women in the Ecuadorian workplace.

Keywords: right to work, gender-based violence, workplace discrimination, equality, research.

1. Introducción

El principio de igualdad de género en el ámbito laboral constituye un eje central en los marcos normativos nacionales e internacionales, orientado a la promoción y protección de los derechos humanos y laborales (Rosa & Clavero, 2022). En las últimas décadas, los avances normativos en esta materia han cobrado especial relevancia, reflejándose en instrumentos internacionales, legislaciones nacionales y políticas públicas que buscan garantizar condiciones laborales equitativas y dignas para mujeres y hombres. No obstante, la persistencia de barreras de carácter estructural, cultural e institucional continúa obstaculizando la plena efectividad de dichos derechos, evidenciando una brecha sustantiva entre el reconocimiento normativo y

su aplicación práctica en el entorno laboral.

El caso ecuatoriano resulta especialmente relevante debido a su contexto sociocultural, caracterizado por la persistencia de estructuras patriarcales, altos niveles de informalidad laboral y una limitada efectividad en la implementación de políticas públicas. Estos factores contribuyen significativamente a la reproducción de desigualdades y a la manifestación de violencia de género en los espacios laborales, incluso en sectores como el de la salud (Madörin & Jacinto, 2023). La literatura especializada ha evidenciado que muchas de estas prácticas se encuentran arraigadas en las culturas organizacionales, lo cual favorece su invisibilización y reproducción sistemática. Asimismo, se ha señalado la debilidad de los mecanismos institucionales para la



prevención y denuncia de situaciones de violencia, lo que agrava la problemática. En este contexto, la persistencia de la violencia de género en el ámbito laboral ecuatoriano se plantea como una contradicción respecto a los marcos normativos que, en teoría, garantizan condiciones de igualdad.

Diversos estudios han señalado que las primeras regulaciones laborales dirigidas a las mujeres no tuvieron como finalidad la garantía de la igualdad, sino la protección de su función reproductiva. Esta lógica normativa se tradujo en la imposición de restricciones sobre la modalidad del trabajo, la duración de las jornadas laborales y la autonomía para participar en el espacio productivo. Tales disposiciones, concebidas bajo un enfoque protector, contribuyeron a la segmentación del mercado laboral y a la consolidación de estereotipos de género que limitan la participación plena y efectiva de las mujeres en el empleo formal (Acale Sánchez et al., 2023).

Por su parte, la violencia de género en el contexto laboral puede manifestarse a través de diversas situaciones, tales como el acoso

sexual, el acoso psicológico, la discriminación en el acceso a oportunidades, la exclusión de espacios de toma de decisiones, así como la carga emocional no reconocida que recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Esta tipología ha sido ampliamente documentada en la doctrina, en tanto se reconoce que las relaciones laborales no están exentas de las dinámicas de poder patriarcales que estructuran la desigualdad (Agbaje et al., 2021; Ayaz et al., 2024). Como señala Wilcox et al. (2021), estas formas de violencia impactan negativamente en la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, inhiben su desarrollo profesional y reducen la productividad organizacional, generando un deterioro estructural del clima laboral. En consecuencia, se hace necesario analizar en qué medida la violencia de género y la discriminación impiden el ejercicio pleno del derecho al trabajo y de qué forma se expresan en contextos normativamente regulados. Esta reflexión exige, a su vez, una evaluación crítica de la capacidad real de las políticas públicas, los marcos jurídicos y los mecanismos

institucionales para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia, más allá de su simple reconocimiento formal.

Paralelamente, resulta imprescindible desarrollar una reflexión crítica en torno al papel que pueden desempeñar las técnicas de investigación en la identificación, análisis y comprensión de las relaciones entre violencia de género, discriminación y desigualdad en el ámbito laboral. La literatura especializada ha señalado que la investigación empírica con enfoque de género constituye una herramienta fundamental para visibilizar las dinámicas estructurales que perpetúan la exclusión de las mujeres en el empleo y para generar evidencia que oriente políticas públicas eficaces (Kovačević, 2023; Bauger, 2021). Estas metodologías permiten no solo captar y medir el fenómeno, sino también comprender sus múltiples dimensiones, con el fin de proponer intervenciones normativas y organizacionales que respondan a las realidades concretas del entorno laboral.

En este marco, el presente trabajo tiene como objetivo general el análisis de la relación existente entre

violencia de género, discriminación laboral y el ejercicio del derecho al trabajo desde una perspectiva de género en el contexto ecuatoriano. Esta línea de estudio se enmarca en una corriente doctrinal que vincula los principios de igualdad sustantiva y no discriminación con el acceso pleno y digno al trabajo. El derecho al trabajo, estrechamente ligado al principio de equidad de género, ha sido uno de los pilares en los procesos de reforma de los marcos jurídicos tanto nacionales como internacionales. Como señala Noguera (2021), la configuración normativa de este derecho ha estado históricamente condicionada por roles de género, reproduciendo modelos de empleo masculinizado que excluyen o subordinan las trayectorias laborales femeninas, a pesar de los avances legislativos orientados a la paridad.

En este orden de ideas, la regulación sobre las garantías laborales y sobre su acceso ha estado marcada por los condicionamientos que han venido adoptando las estructuras que han marcado la forma de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral desde criterios diferenciados de distintas



condiciones de trabajo (Noguera, 2021). La configuración normativa de este derecho ha seguido las pautas del género que han hecho su entrada en la sociedad; normas que, si bien tengan como destino proteger a las mujeres, han ido a la par de la dinámica de refuerzo de las barreras para acceder al trabajo en condiciones de igualdad (Rea Ángeles et al., 2021). El derecho al trabajo, desde la óptica del derecho, se encuentra contemplado en una pluralidad de tratados internacionales y en un buen número de legislaciones nacionales que fisiológicamente contemplan el acceso al puesto de trabajo y que se realiza sin distinción de base a la condición de sexo de la persona.

Las disposiciones normativas en materia de igualdad de género en el trabajo han estado históricamente condicionadas por la construcción social de los roles asignados según el sexo, lo cual ha influido en la delimitación de funciones y espacios laborales diferenciados para hombres y mujeres (Bernardino, 2021). La doctrina ha señalado que las primeras regulaciones laborales dirigidas a las mujeres no se orientaban a garantizar el principio

de igualdad, sino a preservar su función reproductiva, lo que dio lugar a restricciones sobre los tipos de empleo permitidos, las jornadas laborales y su participación en determinados sectores productivos. Estas medidas, formuladas bajo una lógica protectora, contribuyeron a la segmentación del mercado laboral y a la consolidación de una estructura ocupacional que prioriza la maternidad frente a la autonomía e independencia económica de las trabajadoras (Tobar Cid, 2023). En este sentido, los estudios especializados en derecho laboral y género han evidenciado que, a pesar de la existencia de normas orientadas a promover la igualdad formal, las relaciones de poder persistentes en el entorno laboral han operado como mecanismos reproductores de desigualdades estructurales, impidiendo una transformación sustantiva de dichas condiciones.

Diversos estudios han señalado que la regulación de los derechos laborales responde a modelos de empleo tradicionalmente masculinizados, en los cuales las condiciones de contratación y organización del tiempo de trabajo

se establecen a partir de parámetros que no consideran las trayectorias laborales de las mujeres ni sus necesidades específicas (Sánchez et al., 2022). Esta configuración ha derivado en la formulación de políticas públicas que, si bien están orientadas a la promoción de una igualdad formal, resultan insuficientes para dismantelar las estructuras que perpetúan las desigualdades, debido a su arraigo normativo e institucional (Cuesta, 2023). Desde una perspectiva jurídica, la igualdad de género vinculada al derecho al trabajo ha evolucionado mediante la incorporación progresiva de principios como la no discriminación y la igualdad de trato en el ordenamiento legal.

La doctrina ha abordado los efectos de la implementación de normativas sobre igualdad salarial, prevención del acoso laboral y conciliación entre la vida personal y profesional, destacando sus limitaciones para transformar sustancialmente las dinámicas de acceso, permanencia y desarrollo profesional entre hombres y mujeres (Padrón et al., 2023). En este contexto, el debate en torno a la relación entre el derecho al trabajo y

la equidad de género ha sido analizado desde múltiples enfoques. Por un lado, se reconoce la contribución del feminismo jurídico en la construcción de marcos normativos más inclusivos; por otro, se examina cómo los procesos de globalización han impactado en la necesidad de adaptar las condiciones laborales a las realidades y demandas específicas de las mujeres trabajadoras (Bauger, 2021).

Los debates contemporáneos en torno al derecho al trabajo han puesto en evidencia la necesidad de abordar la equidad de género desde una perspectiva que trascienda el plano meramente normativo. Autores como Kovačević (2023) destacan la importancia de considerar las dinámicas económicas, sociales y culturales que configuran la vida laboral de las mujeres, señalando que una comprensión integral del fenómeno requiere atender tanto a las estructuras jurídicas como a las prácticas sociolaborales. En este sentido, el desarrollo de la legislación laboral y de género ha estado estrechamente vinculado a procesos históricos de



transformación social, impulsados por movimientos feministas y de derechos humanos, que han promovido la inclusión de principios de igualdad en el ordenamiento jurídico como resultado de prolongadas luchas por la justicia social.

En lo que respecta a la violencia de género y la discriminación en el entorno laboral, se ha documentado una amplia variedad de manifestaciones que afectan de manera diferenciada a las mujeres trabajadoras. Las violencias de género en el ámbito del trabajo han sido analizadas tanto desde la perspectiva normativa como desde la experiencia vivencial de las mujeres, así como por su papel en la consolidación de relaciones de poder desiguales dentro del espacio laboral. La literatura especializada ha identificado múltiples formas de continuidad y reproducción de estas violencias, las cuales se han mantenido a lo largo del tiempo a pesar de los avances en materia de regulación (Agbaje et al., 2021).

A nivel internacional, se ha consolidado un corpus jurídico orientado a la prohibición y sanción de estas prácticas; sin embargo, los

estudios advierten que su implementación efectiva se ve limitada por obstáculos de tipo institucional, cultural y económico (Ayaz et al., 2024). Las investigaciones coinciden en señalar que dichas limitaciones incluyen la ausencia de mecanismos operativos eficaces para la denuncia, la falta de sanciones adecuadas y la persistencia de patrones socioculturales que tienden a normalizar la violencia en el trabajo (Nelson et al., 2024). Como resultado, las manifestaciones de la violencia de género han sido sistematizadas en la literatura en diversas categorías, incluyendo el acoso sexual y psicológico, la discriminación estructural, la segregación ocupacional y otras formas de exclusión que afectan la autonomía y el desarrollo profesional de las mujeres.

A partir de la literatura se ha dejado entrever que la violencia puede configurar los tipos de acoso laboral, violencia psicológica, prácticas de discriminación sistemática y segregación ocupacional. El acoso sexual es uno de los tipos de violencia más estudiados en el ámbito laboral y es regulado

mediante normativas específicas en muchas de las diferentes legislaciones de los países (Wilcox et al., 2021). No obstante, las víctimas, en diferentes estudios, han mostrado que existen muchas barreras para llegar a interponer una denuncia formal de los hechos, ya que, entre otros factores, pueden tener miedo a represalias, pueden no confiar en los sistemas de justicia laboral y/o puede haber una naturalización de las prácticas de violencia en determinados contextos de trabajo (Corlett et al., 2023).

Otra forma más de violencia de género que ha sido recogida en la literatura es la violencia económica; como ejemplo, con relación a la desigualdad salarial, las funciones de menor jerarquía o la exclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. La literatura además ha estudiado de qué forma estas expresiones de violencia afectan no solo el bienestar de las trabajadoras, sino que además propician la precariedad y la dependencia económica de las mujeres, restringiendo sus vías para alcanzar la autonomía en el ámbito personal y la progresión profesional (Ugowe, 2022). La vinculación entre la

violencia de género y la estructura de las organizaciones aparece además en los estudios que han abordado el trabajo y el género, ya que la estructura jerárquica del trabajo y la reducida presencia de las mujeres en las posiciones de dirección acaban promoviendo las relaciones violentas y discriminatorias.

Desde el enfoque del derecho del trabajo, la violencia de género constituye un obstáculo significativo para el ejercicio efectivo del derecho al empleo en condiciones de igualdad sustantiva (Weatherall, 2022). Si bien el marco normativo vigente se orienta por principios de protección integral a la víctima y reparación del daño, incluyendo protocolos de actuación, sanciones administrativas y acciones formativas, su eficacia se encuentra condicionada por la estructura institucional que los respalda. La literatura especializada ha señalado que la implementación de estas políticas depende en gran medida de factores como la disponibilidad de recursos, la voluntad política y la adecuación normativa a las experiencias diferenciadas de las mujeres en el mercado laboral (Weatherall et al., 2021).



La violencia de género en el trabajo, pese a los debates conceptuales sobre su definición y los avances normativos que la abordan, sigue constituyendo un fenómeno estructural ampliamente documentado. Su persistencia ha motivado un creciente interés investigativo, así como procesos de revisión normativa orientados a su erradicación (Upadhyay et al., 2023). Los efectos de estas formas de violencia no se limitan al plano individual, sino que repercuten en la eficiencia organizacional, reproducen desigualdades en el sistema laboral y consolidan un entorno donde la victimización puede llegar a normalizarse. Tal como lo advierte Oswald (2023), estas dinámicas pueden incidir en la autopercepción de las trabajadoras y en la adaptación de sus trayectorias profesionales a entornos hostiles, lo que refuerza la exclusión y limita su desarrollo dentro del ámbito productivo. En tal sentido esta investigación pretende responder a la interrogante ¿cómo analizar el derecho al trabajo desde la perspectiva de género: el caso de la violencia de género y la discriminación en el entorno laboral

en el Ecuador, ¿sus técnicas, aplicaciones y diferencias?

En el marco jurídico ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 constituye la base fundamental del ordenamiento legal del Estado y establece un entorno normativo favorable para la protección de los derechos laborales en condiciones de igualdad y sin discriminación. Desde una perspectiva de género, la Constitución reconoce expresamente la erradicación de toda forma de violencia y discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, entre otros, configurándose como un instrumento clave para el abordaje de las desigualdades estructurales en el ámbito laboral (Corral-Calderón et al., 2024). El artículo 11.2 dispone que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, al tiempo que impone al Estado la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa para corregir las desventajas históricas que han afectado a los grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres trabajadoras.

En esta línea, el artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social que debe ejercerse en condiciones de dignidad e igualdad, lo que implica el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, así como la proscripción de prácticas discriminatorias. Complementariamente, el artículo 70 ordena al Estado el diseño y ejecución de políticas públicas con perspectiva de género como mecanismo para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, principio que debe aplicarse de forma transversal, incluyendo de manera prioritaria el ámbito del trabajo (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021). Aunque la Constitución no regula de manera explícita la violencia de género en el entorno laboral, su articulado permite una interpretación progresiva en concordancia con los estándares internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En virtud del principio de interpretación pro persona, se debe aplicar la norma que otorgue mayor protección al titular del derecho, lo cual implica la obligación de

garantizar entornos laborales libres de violencia, acoso y trato desigual para las mujeres (Sánchez Cañar et al., 2021). Así, la Constitución no solo garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad formal, sino que se erige como el pilar jurídico para el desarrollo de legislación secundaria y de políticas públicas dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.

Por su parte la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, promulgada y bien implementada a partir de 2015, representó un relevante avance normativo hacia el reconocimiento de nuestros derechos laborales, siempre desde la perspectiva de la justicia social y la equidad de género naturalizadas (Huaca & Sánchez, 2019). La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar constituyó una reforma no sólo desde el punto de vista de la destacada modificación de los aspectos estructurales del Código del Trabajo, sino que visibilizó y otorgó valor social a la labor de trabajos no remunerados en las esferas del hogar y del cuidado,



históricamente asumidos por las mujeres (Oña Muso, 2016). Una de las aportaciones más bien logradas de esta ley es la aceptación del trabajo no remunerado en el hogar como actividad productiva generadora de valor económico.

A partir de la promulgación de la ley orgánica para la justicia laboral se produjo la reforma del artículo 333 del Código del Trabajo, el cual se reformuló para poder garantizar el acceso al sistema de seguridad social a las personas que desarrollaban, y desarrollan, trabajos domésticos no remunerados en su hogar, variante con énfasis en el género femenino (Roldan & Stalin, 2022). Esta última modifica enunciados previos en cuanto a la asunción de este tipo de trabajos, ya que las mujeres son las principales víctimas de la exclusión económica determinada por el trabajo no remunerado, lo que representa una respuesta normativa a lo que establece la constitución sobre la eliminación de desigualdades de género (Ochoa & Guevara, 2020). La ley representa también la primera en el orden jurídico ecuatoriano que reconoce la

condición de trabajo productivo de los trabajos de cuidados.

La ley fortalece, desde una perspectiva laboral, la protección en contra de la discriminación por razón de sexo o género en los espacios laborales formales. Se prohíbe expresamente el despido de las trabajadoras por estado de embarazo, por lactancia y se reconoce la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez o de licencia de maternidad. Las anteriores disposiciones son medidas que coadyuvan a la atenuación de prácticas laborales discriminatorias que colocan a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad y limitan su acceso y permanencia en el mercado laboral (Bonilla et al., 2022). La ley también avala el principio de paridad en la contratación de trabajadoras remuneradas del hogar a quienes se les reconocerán derechos como: salario digno, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), períodos de vacaciones, entre otros beneficios laborales.

2. Metodología

El presente estudio se enmarca en el paradigma cualitativo, el cual se caracteriza por una aproximación comprensiva, interpretativa y en profundidad del fenómeno analizado (López, 2021). En este caso, se aborda la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral, desde la perspectiva del derecho al trabajo en el contexto ecuatoriano. Este enfoque permite explorar las significaciones que las personas participantes atribuyen a sus experiencias laborales mediante sus relatos, revelando prácticas naturalizadas de desigualdad y aspectos que, pese a su relevancia, permanecen fuera del alcance de las normas jurídicas o del conocimiento institucional disponible. Así, la metodología cualitativa resulta idónea para analizar discursos, dinámicas institucionales y estructuras socioculturales que sostienen y reproducen la violencia de género en el trabajo. El diseño de investigación adoptado corresponde a un estudio de casos tipo, cuyo propósito es comprender cómo las personas perciben, experimentan y resignifican situaciones de violencia y discriminación en el ámbito laboral,

así como la forma en que dichas experiencias inciden en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo (Sánchez y Pérez, 2023).

Esta estrategia metodológica permite captar las dimensiones complejas del fenómeno desde la perspectiva de quienes lo vivencian, favoreciendo un análisis contextualizado de las relaciones sociales y laborales que configuran patrones de exclusión y desigualdad estructural. La muestra estuvo compuesta por diez personas seleccionadas mediante un muestreo intencionado, a partir de criterios de pertinencia temática y viabilidad de acceso. Si bien el estudio no persigue objetivos de generalización estadística, sí aspira a construir una comprensión profunda de los fenómenos estudiados mediante el análisis interpretativo de los relatos (López, 2021). En cuanto a los métodos empleados, se recurrió al análisis documental, al método analítico-sintético y al método inductivo-deductivo, los cuales permitieron una aproximación rigurosa y crítica al fenómeno. Respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de información, se utilizaron entrevistas



semiestructuradas, grupos focales y el análisis de registros materiales o documentos institucionales. Además, se aplicó una encuesta a la muestra seleccionada, diseñada con base en indicadores temáticos validados por expertos, que abordaban percepciones sobre desigualdad, violencia, mecanismos institucionales de protección y valoración de herramientas jurídicas disponibles.

La encuesta fue implementada a través de plataformas digitales, lo cual facilitó su aplicación y el registro sistemático de los datos. La información recolectada fue organizada y procesada mediante

matrices de análisis temático, lo que permitió identificar categorías analíticas centrales como discriminación estructural, debilidad institucional, cultura patriarcal y complementariedad metodológica. Estas categorías no solo guiaron el proceso de codificación de la información, sino que también contribuyeron a una interpretación densa, situada y coherente del derecho al trabajo desde una perspectiva de género. Este enfoque integrador permitió visibilizar tensiones, vacíos normativos y desafíos institucionales en la garantía de derechos laborales con enfoque de igualdad.

3. Resultados y discusión

Resultados de entrevistas

Tabla 1. Entrevista estructurada: Preguntas y respuestas

N.º	Pregunta	Media de respuestas
1	¿Cómo definiría usted la violencia de género en el entorno laboral ecuatoriano?	Es un conjunto de acciones sutiles o directas que afectan desproporcionadamente a las mujeres, desde comentarios sexistas hasta la asignación desigual de tareas y ascensos.
2	¿Cuál es su opinión sobre la aplicación de técnicas cuantitativas en la investigación de la desigualdad de género en el entorno laboral?	Son fundamentales, ya que permiten identificar patrones sistemáticos que muchas veces pasan desapercibidos. Visibilizan lo que está normalizado.
3	¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a la discriminación de género en Ecuador?	Las estructuras culturales patriarcales, la falta de políticas institucionales reales y la precariedad laboral en sectores informales.

N.º	Pregunta	Media de respuestas
4	¿Qué métodos considera más adecuados para medir la discriminación de género en los lugares de trabajo?	Encuestas estructuradas con escalas Likert, estudios longitudinales y análisis de brechas salariales por género.
5	¿Cree que las políticas laborales en Ecuador abordan adecuadamente las situaciones de violencia y discriminación de género en el ámbito laboral?	No. Existen en papel, pero carecen de implementación efectiva y seguimiento.
6	¿Qué tipo de datos o indicadores cree que son importantes para comprender la desigualdad de género en el ámbito laboral?	Brecha salarial, tasa de ascenso, representación en cargos directivos, denuncias por acoso y acceso a capacitación.
7	¿Cómo afecta la discriminación de género al acceso de igualdad de oportunidades en el trabajo?	Profundamente. Las mujeres muchas veces son excluidas de procesos de liderazgo y reciben menor reconocimiento.
8	¿Cuáles son las principales ventajas de utilizar un enfoque cuantitativo para investigar la discriminación en el entorno laboral?	Proporciona evidencia sólida, facilita la comparación entre sectores y fortalece el diseño de políticas públicas.
9	¿Qué impacto tiene la violencia de género en la productividad y el bienestar de las mujeres trabajadoras?	Impacta negativamente en su autoestima, estabilidad emocional y en su rendimiento. También aumenta el ausentismo laboral.
10	¿Qué tipos de patrones ha identificado en relación con la desigualdad de género en el trabajo?	Menor acceso de mujeres a ascensos, mayor carga de trabajo emocional y poca participación en decisiones estratégicas.
11	¿Ha notado algún cambio en la percepción o la respuesta de las instituciones laborales frente a los casos de violencia y discriminación de género en los últimos años?	Sí, hay más conciencia, pero aún falta compromiso real en la mayoría de las instituciones.
12	¿Cuál es el papel de las encuestas y cuestionarios en la recolección de datos sobre violencia en los lugares de trabajo?	Son instrumentos claves para obtener información directa de los trabajadores y detectar problemas antes invisibilizados.
13	¿Qué medidas o políticas considera más efectivas para proteger a las mujeres en el entorno laboral en Ecuador?	Protocolos claros de denuncia, comités de equidad de género y capacitación obligatoria en todas las jerarquías.
14	¿Cómo la investigación puede contribuir a la implementación de políticas laborales más equitativas?	Brinda datos objetivos que obligan a las instituciones a actuar y facilita la evaluación de impacto de las políticas.



N.º	Pregunta	Media de respuestas
15	¿Existen diferencias entre los sectores laborales más informales y los formales en cuanto a la discriminación de género?	Sí. En el sector informal, la discriminación es más abierta y menos denunciada. En el formal, es más estructural y encubierta.
16	¿Cree que los datos reflejan la realidad de la discriminación de género en el entorno laboral?	Reflejan buena parte de ella, pero siempre deben complementarse con datos cualitativos para comprender el contexto.
17	¿Cómo ve la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones?	Muy limitada. A pesar de su capacidad, muchas no alcanzan cargos altos por sesgos y estructuras jerárquicas excluyentes.
18	¿En qué medida la investigación influido en las reformas laborales en Ecuador?	Aún poco. Hay avances en diagnósticos, pero las reformas se implementan lentamente y muchas veces sin continuidad.
19	¿Cómo influye el contexto cultural y social de Ecuador en la perpetuación de la violencia de género y la discriminación laboral?	En gran medida. El machismo cultural legitima muchas prácticas discriminatorias en los lugares de trabajo.
20	¿Cuáles considera que son las limitaciones de las técnicas al abordar un tema tan complejo y multidimensional como la violencia de género y la discriminación laboral?	No captan matices ni emociones. No sustituyen el testimonio ni el análisis profundo del contexto sociocultural.

Nota. La tabla muestra las respuestas obtenidas a partir de la entrevista con los expertos en temas de derecho de género.

Tabla 2. Resumen de respuestas por temas

Tema	Ideas clave
Definición de violencia laboral	Acciones sutiles o directas que afectan desproporcionadamente a mujeres
Percepción de políticas públicas	Existen en papel, pero no se implementan ni fiscalizan adecuadamente
Causas de discriminación	Machismo cultural, precariedad laboral, falta de protocolos
Métodos y utilidad	Fundamentales para visibilizar, comparar y diseñar políticas efectivas
Indicadores sugeridos	Brecha salarial, ascensos, denuncias, liderazgo
Impacto de la discriminación	Menor bienestar, oportunidades limitadas, mayor carga emocional
Cambios recientes	Más conciencia, pero aún sin compromiso institucional real
Propuestas de mejora	Protocolos reales, comités de género, formación obligatoria
Limitaciones del enfoque	No capta el contexto o lo emocional; debe complementarse con análisis cualitativo

La tabla presentada sintetiza las ideas clave que han permitido poner en tensión los temas abordados, articulando la detección tanto de puntos críticos como de alineamientos temáticos coherentes con los objetivos de la investigación. En este sentido, la categoría vinculada a la “definición de violencia laboral” permite identificar, por un lado, una ampliación del concepto de violencia más allá del acto físico o explícitamente directo, reconociendo prácticas sutiles, cotidianas y normalizadas que contribuyen a reproducir desventajas estructurales para las mujeres en el entorno laboral. A partir de esta reflexión, se reafirma la validez de la Hipótesis 1 (H1), que sostiene la existencia de formas naturalizadas de violencia de género en el ámbito laboral ecuatoriano, muchas veces invisibilizadas por los marcos normativos e institucionales vigentes.

En paralelo, la categoría “Métodos” se vincula directamente con la Hipótesis 2 (H2), al destacar el valor instrumental del enfoque cuantitativo en la visibilización de las desigualdades. Las participantes señalaron que los datos permiten

evidenciar diferencias estructurales y, al mismo tiempo, fortalecen el sustento empírico para el diseño de políticas públicas. Esta afirmación valida el uso de herramientas metodológicas como punto de partida necesario dentro del diseño metodológico del estudio, en tanto permiten establecer un diagnóstico objetivo sobre las condiciones laborales y los patrones de discriminación de género. Así, se refuerza la relevancia de una estrategia metodológica que combine enfoques para obtener una comprensión más integral del fenómeno.

Otras categorías, como “Propuestas de mejora” y “Limitaciones del análisis”, aportan una visión crítica y reflexiva del proceso de investigación. Por un lado, se plantea la necesidad de implementar medidas institucionales concretas, orientadas a la erradicación de las brechas de género en el entorno laboral. Por otro lado, se cuestiona la suficiencia del análisis realizado por sí solo, destacando la importancia de una lectura cualitativa de los datos que permita captar significados, contextos y subjetividades. Desde esta perspectiva, el diálogo entre



metodologías se proyecta como un camino hacia una comprensión más equilibrada y transformadora del fenómeno estudiado, contribuyendo a enriquecer las bases para la construcción de políticas más inclusivas y efectivas.

Tabla 3. Matriz de análisis cualitativo

Categoría	Código(s) asociados	Fragmentos representativos
Discriminación estructural	Falta de ascensos, sobrecarga emocional, invisibilidad	“Menor acceso de mujeres a ascensos... poca participación en decisiones estratégicas.”
Rol del enfoque cuantitativo	Medición objetiva, visibilización	“Son fundamentales... visibilizan lo que está normalizado.”
Debilidad institucional	Políticas sin aplicación, protocolos ausentes	“Existen en papel, pero carecen de implementación efectiva y seguimiento.”
Condiciones diferenciales	Informalidad vs formalidad	“En el sector informal, la discriminación es más abierta... en el formal, más estructural.”
Impactos personales y laborales	Productividad, salud mental	“Impacta negativamente en su autoestima y rendimiento.”
Cultura patriarcal	Machismo, normalización social	“El machismo cultural legitima muchas prácticas discriminatorias en los lugares de trabajo.”
Complementariedad metodológica	Datos + contexto	“Los datos cuantitativos deben complementarse con análisis cualitativo.”

La matriz cualitativa cuenta con un total de siete ítems temáticos, cada uno relacionado con una categoría analítica y caracterizados con fragmentos del texto obtenido a partir de la persona informante que le corresponde la fila, lo que es un buen ejercicio distintivo del estudio en una forma que da más cuerpos de coherencia a la credibilidad del análisis, en la medida en que toma cuenta de la interpretación que se

origina en el instante de analizar cada una de las categorías en las que está presente provincialmente el referente inmediato a la palabra, es decir, la propia palabra que emite la persona que hace la aportación.

Un modelo que lo evidencia el sería la categoría "Discriminación estructural", que, en dicho caso puede ser la responsable del hecho de que no existan ascensos, o bien queda invisibilizado el sufrimiento en

el momento de compartir el peso emocional, por ello podemos sostener que la desigualdad de género comporta, forzosamente, un fenómeno que es considerado como naturalizado y no como circunstancial. La categoría "Cultura patriarcal" es precisamente la que puede llegar a ser capaz de articular el fenómeno de la violencia en el trabajo, con una serie de factores socioculturales que son mucho más amplios; o sea, la que permite llegar a la comprensión de que las potenciales formas de solución no debemos encontrarlas únicamente en el ámbito de la legalidad o de las políticas, sino que deben también aparecer en dimensiones educativas o culturales.

Como también lo hará la categoría "Complementariedad metodológica", que vendrá a demostrar que los métodos cuantitativos pueden ser complementados por otros de tipo cualitativo, que es la manera de intentar tener una comprensión de carácter totalizante del proceso educativo del que se está dando cuenta; una forma de intentar de poder llegar a tener una comprensión total y exhaustiva de todo el proceso que se está

estudiando; en este sentido se aboga por un enfoque metodológico mixto capaz de arrojar una serie de resultados de investigación, mucho más amplios y profundos, pero que, al mismo tiempo, permite poder acoger todos los resultados que van surgiendo en el transcurso de la investigación.

Discusión

Los datos de esta investigación evidencian que la violencia de género y la discriminación en el trabajo en el Ecuador se puede estimar en las diversas dimensiones de la misma desde la mirada de los trabajadores de una parte y desde una aproximación experta al tema de la otra, la confluencia del material cualitativo y cuantitativo no sólo ha permitido identificar patrones de percepción y de conducta, sino que también ha permitido identificar las causas estructurales y los problemas institucionales que reproducen este tipo de desigualdad. Las respuestas de los entrevistados supusieron incluso pequeñas modificaciones del fenómeno, tal como la aparición de elementos estructurales que pueden considerarse cultura patriarcal, informalidad y precariedad que actúan como factores



discriminatorios. La categoría de "discriminación estructural", por ejemplo, refleja el hecho de que prácticas que podrían ser consideradas neutras, como la asignación de tareas o unas determinadas pautas de promoción puntualizadas por Tabassum & Nayak (2021), configuran la desigualdad de género de forma sistemática; también mostró cómo la discriminación pervive en el sector informal de forma más visible y directa; a diferencia del sector formal que, en cambio, tiene un tipo de discriminación mucho más velada, que se presenta como estructural y por lo tanto más difícil de evidenciar y de penalizar.

Las entrevistas pusieron de manifiesto patrones y tendencias, que no considera las emociones, ni considera los significados culturales, por lo que no recoge las dinámicas de las relaciones en el seno de las instituciones que dan sentido al vivir la discriminación, y a su vez refuerza la idea de que fenómenos sociales complejos como la violencia de género deben ser abordados desde múltiples aristas. En lo que respecta a las implicaciones prácticas, indicar que los resultados apuntan en la

dirección de la necesidad de diseñar y poner en marcha las políticas laborales en sumo sentido; no sólo ha de aportarse normativa y pautas a la denuncia, sino que esta ha de activarse y promocionarse desde una cultura institucional (Lyu & Fan 2022). Por otro lado, los datos ponen de evidencian también el valor del análisis cualitativo como herramienta de transformación social de los indicadores como, por ejemplo, la brecha salarial de género, la representación femenina en los cargos de responsabilidad o el número de denuncias por acoso, no únicamente permite hacer un diagnóstico del estatus quo en las instituciones, sino que permite la oportunidad, la posibilidad de ir monitorizando los progresos, los impactos de las políticas que se van implementando. Todo lo anterior, toda esta descripción, podrá desarrollarse solamente si existe voluntad institucional de actuar sobre aquello que se ha encontrado, y si se mantiene el compromiso con la equidad de género en el tiempo.

4. Conclusiones

Los resultados de este estudio evidencian que la violencia de género y la discriminación influyen significativamente en el acceso y ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad en el contexto ecuatoriano. Esta constatación guarda relación con los testimonios de las personas entrevistadas, quienes señalaron que, si bien existen políticas y marcos normativos orientados a la equidad, en la práctica estas medidas no se ejecutan de forma efectiva. En otras palabras, muchas de las disposiciones legales permanecen en el plano formal, sin generar transformaciones reales en el entorno laboral, especialmente en lo que respecta a las mujeres. Esta brecha entre la norma y su aplicación concreta limita la capacidad del derecho laboral para impactar de manera sustantiva en la vida de las trabajadoras.

Asimismo, las correlaciones identificadas entre diferentes ítems del estudio revelan que la percepción de desigualdad y la débil presencia institucional se retroalimentan mutuamente, generando un entorno en el que la discriminación se

perpetúa. La falta de herramientas adecuadas para intervenir ante situaciones de violencia o exclusión impide que las instituciones respondan con eficacia, lo cual agrava la vulnerabilidad de las mujeres en sus espacios de trabajo. Esto demuestra que el contexto laboral femenino no puede explicarse únicamente desde lo normativo. Aun cuando los marcos legales existan, los factores estructurales, culturales e institucionales siguen desempeñando un papel determinante que debe abordarse de manera articulada.

La inclusión de un enfoque cualitativo permitió contextualizar y enriquecer los hallazgos cuantitativos, proporcionando claves interpretativas sobre las causas profundas del problema. Entre las más relevantes destacan la persistencia de una cultura patriarcal, la precariedad laboral y los distintos matices de discriminación que afectan de manera más visible al sector informal, y de forma más estructural al sector formal. Esta complementariedad metodológica ofreció una visión más integral del



fenómeno, superando la fragmentación que podría derivarse de una única estrategia de análisis. La experiencia de las personas participantes puso en evidencia la necesidad de adoptar una mirada holística que articule datos, discursos y contextos. En este sentido, el estudio destaca la urgencia de implementar medidas integrales que aborden simultáneamente los planos normativo, institucional y cultural. Entre las acciones más relevantes se propone la adopción de protocolos eficaces contra la violencia de género, la creación de comités de equidad dentro de las empresas y la formación obligatoria en materia de género a todos los niveles organizacionales.

Bibliografía

- Acale Sánchez, M., Marković, I., & Strand, S. (2023). *Gender competent criminal law*. In *Gender-Competent Legal Education* (pp. 429-465). Cham: Springer International Publishing.
- Agbaje, O. S., Arua, C. K., Umeifekwem, J. E., Umoke, P. C. I., Igboke, C. C., Iwuagwu, T. E., ... & Obande-Ogbuinya, E. N. (2021). Workplace gender-based violence and associated factors among university women in Enugu, South-East Nigeria: an institutional-based cross-sectional study. *BMC women's health*, 21, 1-20.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491.
- Ayaz, B., Dozois, G., Baumann, A. L., Fuseini, A., & Nelson, S. (2024). Perpetrators of gender-based workplace violence amongst nurses and physicians—A scoping review of the literature. *PLOS Global Public Health*, 4(9), e0003646.
- Bauger, E. S. (2021). Perspectiva de género, derechos humanos y feminismos jurídicos en la enseñanza del Derecho Internacional Privado. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata*, (51), 090-090.
- Bernardino, M. D. (2021). Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, (21), e6761-e6761.

- Bonilla, H. L. M., Carrera, E. C. R., & Soria, Y. L. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236.
- Bravo, G., Fuentes-Garcia, A., Arriagada, M., & Castellucci, H. (2024). Methodological considerations in the study of perceived discrimination at work and its association with workers health and occupational outcomes: A scoping review. *Medwave*, 24(4), e2910-e2910.
- Chuemchit, M., Linn, N., Han, C. P. P., Lynn, Z., Chernkwanma, S., Taneepanichskul, N., ... & Somrongthong, R. (2024). Discrimination and violence against women migrant workers in Thailand during the COVID-19 pandemic: A mixed-methods study. *PLoS one*, 19(5), e0300388.
- Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 241-255.
- Corlett, S., Di Marco, D., Munduate, L., & Arenas, A. (2023). Manifestations and reinforcement of heteronormativity in the workplace: a systematic scoping review. *Journal of Homosexuality*, 70(12), 2714-2740.
- Corral-Calderón, G. X., Gómez-Rodríguez, L., & Córdova-Díaz, M. J. (2024). Garantías laborales para mujeres embarazadas: perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(1), 58-65.
- Cuesta, H. A. (2023). La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, (49).
- Huaca, C. G. P., & Sánchez, X. M. T. (2019). Evolución normativa del derecho de la mujer a una vida libre de violencia en Ecuador. *Boletín Redipe*, 8(8), 127-143.
- Kantola, J., & Lombardo, E. (2021). Strategies of right populists in opposing gender equality in a polarized European Parliament. *International Political Science Review*, 42(5), 565-579.
- Kovačević, L. (2023). *Gender perspective of development of labour law*. In Gender perspectives in private law (pp. 105-127). Cham:



Springer International
Publishing.

Universidad y Sociedad,
13(3), 222-232.

López, M. (2021). *Métodos de investigación en ciencias sociales: una guía práctica para estudiantes*. Editorial Académica, Ciudad de Publicación.

Lyu, X., & Fan, Y. (2022). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 41(4), 1767-1777.

Madörin, S., & Jacinto, S. (2023). Achieving gender equality through paid and unpaid work: An exploration of mothers' perspectives on work. *Social Sciences*, 12(4), 218.

Magnavita, N., Filon, F. L., Giorgi, G., Meraglia, I., & Chirico, F. (2024). Assessing workplace violence: methodological considerations. *La Medicina del lavoro*, 115(1), e2024003.

Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: a systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 313-360.

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista*

Nelson, S., Ayaz, B., Baumann, A. L., & Dozois, G. (2024). A gender-based review of workplace violence amongst the global health workforce—A scoping review of the literature. *PLOS global public health*, 4(7), e0003336.

Noguera, R. M. (2021). La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo: ¿una hermenéutica en construcción o algo más?. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(2), 83-98.

Ochoa, M. E. O., & Guevara, G. M. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Oña Muso, M. J. (2016). *El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador*.

Opoku, E. K., Wimalasena, L., & Sitko, R. (2024). Sexism and workplace interpersonal mistreatment in hospitality and tourism industry: A critical systematic literature review. *Tourism Management Perspectives*, 53, 101285.

Oswald, K. (2023). Gender discrimination: an overview of

- historical and contemporary issues. *Journal of the International Academy for Case Studies*, 29(1), 1-2.
- Padrón, T. G., Kovačević, L., & Moreno, M. I. R. (2023). *Labour law and gender*. In Gender-competent legal education (pp. 583-630). Cham: Springer International Publishing.
- Peters, S. E., Dennerlein, J. T., Wagner, G. R., & Sorensen, G. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. *The Lancet Public Health*, 7(2), e188-e194.
- Rea Ángeles, P., Montes de Oca Zavala, V., & Pérez Guadarrama, K. (2021). Políticas de cuidado con perspectiva de género. *Revista mexicana de sociología*, 83(3), 547-580.
- Rivas Mendoza, M. I., Afshar Jahanshahi, A., Pulido Joo, L. A., Polas, M. R. H., Paredes Izaguirre, L. A., & Espejo-Chacón, L. F. (2025). Workplace adversity and the dual impact of gender on employee intentions to leave and pursue social entrepreneurship. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Roldan, C., & Stalin, F. (2022). El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis*, 29(1).
- Rosa, R., & Clavero, S. (2022). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55.
- Sánchez, C. L., García, C. V., & Japa, J. M. S. (2022). Interseccionalidad: La discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, (14), 71-81.
- Sánchez, M. & Pérez, L. (2023). Enfoque cualitativo en el estudio de la violencia contra la mujer: comprensión de patrones y paradigmas subyacentes. *Revista de Investigación Social*, 11(2), 34-49.
- Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society &*



- Management Review*, 10(2), 192-208.
- Teixeira, M. B. M., Galvão, L. L. D. C., Mota-Santos, C. M., & Carmo, L. J. O. (2021). Women and work: film analysis of Most Beautiful Thing. *Revista de Gestão*, 28(1), 66-83.
- Tobar Cid, C. (2023). Perspectiva de género-femenino-en el Derecho penal: revisión de leyes especiales contra la discriminación de las mujeres. *Política criminal*, 18(35), 157-186.
- Ugowe, D. (2022). *Gender-based Violence: Its Prevalence, Forms, Causes and Consequences*. ScienceOpen Preprints.
- Upadhyay, A. K., Khandelwal, K., Iyengar, J., & Panda, G. (2023). Role of gender sensitisation training in combating gender-based bullying, inequality, and violence. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2266615.
- Vallellano, M. D., Mora-Quiñones, N. G., & Fajardo-Fernández, R. (2025). Employment discrimination of the LGTBQ+ migrant population: a scoping review. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Weatherall, R. (2022). Theorising domestic violence and work: where are we now and where to next? *Labour and Industry*, 32(4), 429-442.
- Weatherall, R., Gavin, M., & Thorburn, N. (2021). Safeguarding women at work? Lessons from Aotearoa New Zealand on effectively implementing domestic violence policies. *Journal of industrial relations*, 63(4), 568-590.
- Wilcox, T., Greenwood, M., Pullen, A., O'Leary Kelly, A., & Jones, D. (2021). Interfaces of domestic violence and organization: Gendered violence and inequality. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 701-721.