

# 23

Fecha de presentación: febrero, 2020

Fecha de aceptación: marzo, 2020

Fecha de publicación: mayo, 2021

## IGUALDAD

### Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

#### **EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE ECUADORIAN WORKPLACE**

Katerine Betty Muñoz Subía<sup>1</sup>

E-mail: [katerine.munoz@cortenacional.gob.ec](mailto:katerine.munoz@cortenacional.gob.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1320-5307>

Alberto Mauricio Pangol Lascano<sup>2</sup>

E-mail: [albertopangol@uti.edu.ec](mailto:albertopangol@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

<sup>1</sup> Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232.

#### RESUMEN

Ecuador, ha enfrentado dentro del campo de derecho laboral la dificultad de garantizar la legitimidad del cumplimiento de las medidas de acción afirmativa con la finalidad de corroborar la igualdad de oportunidades. El objetivo de esta investigación es determinar la positivización de los derechos humanos bajo el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en relación con la igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral. La metodología aplicada fue con enfoque mixto, bajo el método analítico – crítico pues permitió la evaluación de la situación laboral de la mujer ecuatoriana, dentro de su contexto “histórico – social”, el tipo de investigación jurídica responde al tipo Jurídico – Propositivo. En este contexto, en el presente trabajo se examinó la protección de los derechos laborales de la mujer desde un punto de vista jurídico, mediante el análisis del ordenamiento sobre la igualdad y no discriminación. Como resultado se verificó que la justicia distributiva debe ser aplicada en el reconocimiento de los derechos laborales de la mujer para que logre su igualdad. En conclusión, la discriminación laboral es una cuestión de justicia distributiva y dignidad humana y su erradicación permitirá que la mujer goce del derecho humano al trabajo con fin de alcanzar su realización personal.

**Palabras clave:** Igualdad, discriminación, dignidad humana, derecho al trabajo.

#### ABSTRACT

The field of labour law in Ecuador has faced the difficulty of guaranteeing the legitimacy of compliance with affirmative action measures in order to corroborate equal opportunities. The objective of this research is to determine the positivisation of human rights under the Ecuadorian legal system, in relation to equality and non-discrimination of women in the labour sphere. The methodology used was a mixed approach, under the analytical-critical method, as allowed the evaluation about the labour situation of Ecuadorian women, within THE “historical-social” context, the type of legal research responds to the legal-propositional type. In this context, this investigation examined the protection of women’s labour rights from a legal point of view, by analyzing the legal framework on equality and non-discrimination. As a result, it was verified that distributive justice has to be applied in the recognition of women’s labour rights in order to achieve equality. In conclusion, labour discrimination is a matter of distributive justice and human dignity and its eradication will allow that women can enjoy the human right to work in order to achieve personal fulfilment.

**Keywords:** Equality, discrimination, human dignity, right to work.

## INTRODUCCIÓN

Desde la época de la prehistoria la mujer ha desempeñado diferentes roles, recolectaba frutos, preparaba alimentos y cuidaba a los niños, se destacó el matriarcado, en donde la mujer era dirigente de su comunidad y tomaba decisiones, en tiempo de guerra era la responsable de curar a los heridos. En el siglo pasado su misión era ser la protectora del hogar y la encargada del trabajo doméstico y de sus hijos.

En la actualidad la mujer además de seguir siendo la encargada del cuidado de la casa y de los hijos combina estas actividades con el trabajo. Sin embargo, históricamente se demuestra que la mujer ha sido víctima de la discriminación y exclusión dentro de una sociedad jerarquizada, y pese a los vertiginosos avances de los derechos tanto a nivel internacional y nacional orientados a romper la violencia estructural, está aún se encuentra arraigada en la sociedad. Dentro del campo laboral se percibe casos de acoso sexual, salarios o remuneraciones diferenciadas, conductas machistas y sexistas, hostilidad, lo que demuestra el mantenimiento de una estructura social que aún minimiza al género femenino.

Stoller (1968), utilizó por primera vez el concepto de género en su libro *Sexo y Género* —en inglés: *Sex and Gender*— para oponerlo al sexo (significando este el conjunto de diferencias anatómicas y biológicas entre hombres y mujeres), subrayando de esta manera el carácter socialmente construido de las nociones de masculinidad y feminidad.

Cuatro años más tarde, Ann Oakley (1972) popularizó el término con su libro *Sexo, Género y Sociedad*, que tuvo una enorme divulgación. Algunas feministas americanas se apoderaron pronto de este concepto porque les permitía sobrepasar el determinismo biológico que impedía la liberación de la mujer de la opresión patriarcal. Lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres; además, la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica (Stoller, 1968).

*“Incluir la perspectiva de género en la investigación sistemática permite visibilizar las influencias políticas e institucionales en la persistencia de estas desigualdades”* (Segovia, et al., 2020)

En el Ecuador existe un sinnúmero de historias en donde se destacan situaciones discriminatorias a mujeres con opción sexual diferenciada, indígenas, afrodescendientes,

montubias, discapacitadas y personas en situación de movilidad y que en muchos casos llevó al genocidio y etnocidio (Pinto, et al., 2019). En el campo laboral, la violencia estructural contra la mujer tuvo una naturalización profunda permitiendo incluso que la misma reproduzca conductas machistas, como es el contratar a mujeres para puestos tradicionales de mujeres, perpetuando la ausencia de mujeres en cargos directivos y reservando estos para hombres.

Para intentar superar estas diferencias estructurales y al amparo del principio de igualdad y proporcionalidad en el Ecuador amparados en la Constitución se implementan acciones afirmativas y se implementan políticas de discriminación positiva, bajo el criterio de Albeniz (2016), *“no toda desigualdad constituye una discriminación, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada”* (p. 32). Dentro de las acciones afirmativas estipuladas se destaca la incorporación de las mujeres al sector público y privado, con la finalidad de buscar equilibrio en la representación de mujeres en cargos directivos.

El ordenamiento jurídico en el Ecuador se ha transformado de manera progresiva en relación a la igualdad en materia de género, sin embargo, los hechos demuestran lo contrario pues la igualdad sustancial se refleja estar en proceso, esto se demuestran en las estadísticas cuando se evidencian casos de discriminación y desigualdad, considerándose estas como una forma de violencia pasiva (Batista, et al., 2016), llegando en alguno de los casos a manifestarse con agresión física, la intolerancia, ignorancia, el temor y el rechazo promueven conductas machistas fomentado la dinámica de la opresión y exclusión.

El reconocimiento de la dignidad de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano no se ha efectivizado con la sola incorporación de la garantía de sus derechos en la legislación nacional, y por eso resulta necesario hacer una aproximación de ella como sujeto del trabajo, para llegar a determinar las soluciones que conlleven una efectiva igualdad laboral.

## METODOLOGÍA

La modalidad de investigación es mixta, cuali-cuantitativa porque se realizó un levantamiento estadístico de la discriminación laboral de la mujer en el Ecuador, así como las teorías y comportamientos desde el componente social y jurídico. El método es analítico - crítico porque permitió la visualización de la situación laboral de la mujer ecuatoriana, apoyada en argumentos que son analizados e interpretados dentro de su contexto “histórico – social”, estereotipos culturales, teorías feministas, intentando contextualizar los problemas jurídicos desde los diferentes

entornos en los que se desenvuelve la sociedad (social, político, económico, entre otros), promoviendo la integración de estos desde perspectivas políticas y culturales. El tipo de investigación jurídica responde al tipo Jurídico – Propositivo, pues está dada por la facticidad, en virtud de que el principio de igualdad de género se encuentra estipulado en la Constitución del Ecuador.

Por lo expuesto, en este análisis se verificará que para alcanzar la igualdad de la mujer, dejando de lado toda discriminación requiere de la aplicación de la justicia distributiva, de la que enfatiza Aristóteles en su *Ética a Nicómaco*, visto esto como una de las formas de justicia particular, que es proporcionalmente desigual, en razón de que la proporcionalidad de la justicia distributiva es geométrica, al contrario de lo que ocurre con la justicia conmutativa cuya correspondencia es aritmética, por lo tanto la justicia distributiva se ubica como la garantía eficaz de la protección y reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras.

En relación con esta realidad, se ha procurado llamar la atención a la sociedad sobre los derechos de los grupos vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres. Por cierto, que, en caso de la judicialización del quebrantamiento de esos derechos, la justicia ha procedido a reparar esa situación disvaliosa. Finalmente, se ratifica que la discriminación de la mujer en el campo laboral no solo daña a la mujer y menoscaba a la familia, sino que perjudica a la sociedad en general.

## DESARROLLO

De acuerdo al Informe Global del Foro Económico Mundial (FEM, 2020), el tiempo que tardará en cerrarse la brecha tanto en economía, salud y educación será de 99.5 años, en América Latina y El Caribe será de 59 años; mientras que, en Ecuador entre los años 2018 – 2019 el ranking de la FEM se ubicó en el puesto 48 de 153 naciones, superando a Perú, Venezuela, Chile y Brasil. Destacándose las siguientes estadísticas: Ecuador cuenta con 8'911.337 mujeres (incluidas menores de edad), de las cuales 3'387.083 es población económicamente activa (PEA), 1'934-121 son microempresarias, 1'034.958 tienen un empleo adecuado y 4'544.781,89 son desempleadas; el 10% ocupan puestos presidenciales en empresas y 2'160.656 registran contratos laborales (Pesantes, 2020) (Figura 1).

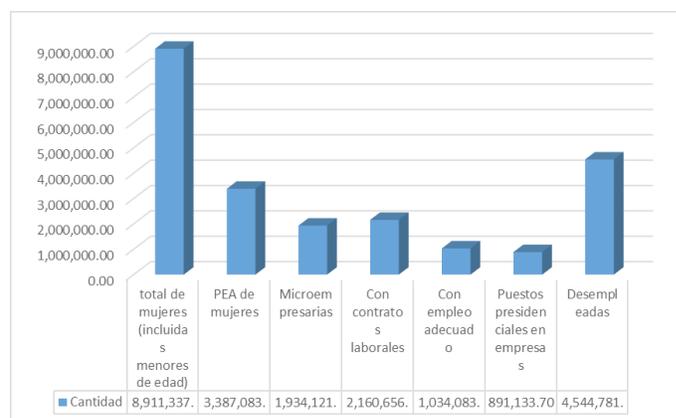


Figura 1. Condición de las mujeres

Fuente: Foro Económico Mundial, citado por Pesantes (2020).

En el político, en donde, se obtuvieron 221 alcaldes de las cuales 18 son mujeres (8.14%); en la Asamblea se tiene 54 mujeres asambleístas de un total de 137 lo que representa el 39.4% y en 759 juezas a nivel país. En el ámbito de la educación se cuenta con aproximadamente 270.317 docentes de educación básica; entre otras funciones se tiene 1847 son militares, 3 presidentas de clubes de fútbol y 2 presidentas de partidos y movimientos nacionales. En lo laboral del 51% de desempleadas el 31% renunció a sus puestos de trabajo por atender sus hogares, a pesar, de este ser considerado un trabajo de hombres (Pesantes, 2020). De una u otra manera se ha iniciado el rompimiento de una hegemonía en relación a que ciertos trabajos son solo para hombres, lo que se demuestra que todas las mujeres son capaces de realizar actividades que inicialmente solo lo hacían los hombres.

Dentro de las actividades que aparentemente solo eran para hombres y ahora desarrollan las mujeres según informe del INEC (2019) tomado de los datos de la Red Financiera de Desarrollo (2002), de Ecuador se tiene que: el 27% se dedican a la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; el 21% trabaja en el comercio, reparación de vehículos; el 10% actividades de alojamiento y servicio de comida y el 9% actividades industriales. En el campo financiero el 46% ocupan cargos gerenciales (Figura 2).

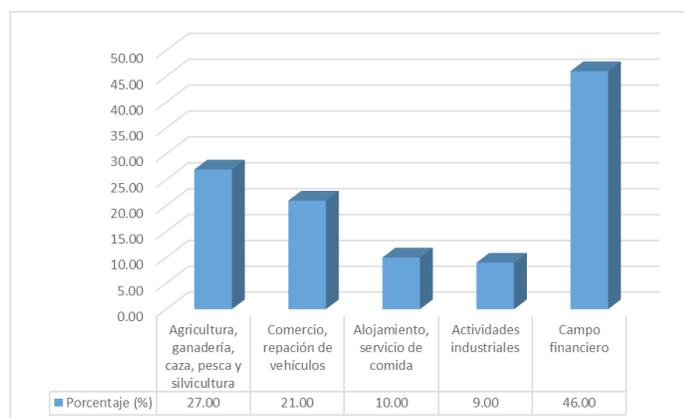


Figura 2. Actividades idóneas para hombres y que realizan mujeres.

Fuente: Red Financiera de Desarrollo (2020).

Durante la pandemia del COVID – 19 las mujeres fueron mayormente afectadas presentando una tasa de desempleo del 8% frente al 5.7% de los hombres, esta crisis de salud incrementó la brecha de género y de desempleo en las mujeres llegando a un 15.7% a junio del 2020, frente al 11.5% en los hombres. En la actualidad todavía se maneja el paradigma de que contratar a una mujer es más caro, pese a que se ha demostrado que empresas que incluyeron en su nómina a más mujeres que hombres fueron más rentables. Además, existen estudios que refieren que las mujeres ganan un 16% menos que los hombres, reflejando problemas en el mercado formal. Dentro de lo laboral se estima un 1% de desempleo oculto lo que refiere que más de 800.000 mujeres ni siquiera salen a buscar trabajo (Peralta, 2020). En correspondencia, con los ingresos promedio se tiene que los hombres perciben un ingreso aproximado de \$345.50, las mujeres perciben \$292.70, la brecha salarial se refleja de \$52.80, siendo la más baja de los últimos años.

Es clara y evidente la desigualdad y discriminación de género en función de los ingresos del mercado laboral, la brecha de ingresos por género mantiene un umbral de alrededor del 20% a favor de los hombres. Las discriminaciones se generan principalmente por la estabilidad laboral y el deterioro de condiciones laborales, esto conlleva al incumplimiento de los derechos de seguridad social, con la ejecución de contratos inestables, prolongación de jornadas desmedidas, ausencia de beneficios sociales, y bajas remuneraciones. Al hablar de discriminación se tiene de dos tipos: la implícita y explícita; la primera es cuando la persona de género femenino opta por un trabajo temporal o con un contrato de menor estabilidad; la segunda, se refiere a un trabajo estable.

Internacionalmente, existe un marco jurídico sólido que respalda los derechos de las mujeres, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la no discriminación representa un derecho humano fundamental para los trabajadores, en el cual les permita tener un salario, para llevar una vida digna, en base a esto se promulgaron los Convenios 100 y 111 que fueron ratificados por el Ecuador y que determinaba obligación de contar con políticas que se oriente al fomento de la igualdad de oportunidades en materia de trabajo, empleo y ocupación, así como también establece que discriminación dentro del sector laboral es cualquier distinción o preferencia que se presente con la finalidad de anular o alterar la igualdad de oportunidades, por lo que es necesario el establecimiento de condiciones de contratación.

Se complementan y representan instrumentos vinculantes con los que se ratifica el estado Ecuatoriano: Convención contra todas las formas de discriminación hacia las Mujeres – 1981 (CEDAW, por sus siglas en inglés); Plataforma de acción de Beijing (PAB) (1996); Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y sus seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010) Security Council resolution 1960 (2010) 2106 (2013) Security Council resolution 2106 (2013) y 2122 (2013) Security Council resolution 2122 (2013); y Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) (Organización de las Naciones Unidas, 2016).

Debido a la importancia de los planes de igualdad de género algunos países han adoptado y aprobado instrumentos, a través de la generación de leyes, así se tiene a: Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay que generaron el Decreto del Poder Ejecutivo; Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay generaron mandatos establecidos por entidades de género; Colombia cuenta con el Mandato del Plan de Desarrollo; Chile y Venezuela generaron la herramienta de gestión de la entidad responsable de los asuntos de género; y Ecuador establece el mandato emanado de la Constitución de la República y en el plan para la igualdad de género, la agenda nacional de mujeres y la igualdad de género 2014-2017 en el artículo 70 de la constitución determina que *“el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”* (p. 33). Y en su artículo 156 determina la creación de los consejos nacionales para la igualdad que tienen como responsabilidad el

cumplimiento de lo estipulado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como la necesidad de la transversalización de políticas públicas en relación con temas de género, étnicas, interculturalidad, discapacidad y movilidad humana (Ayala & Guachamin, 2018).

El Ecuador cuenta con un marco jurídico representativo que garantiza el ejercicio y la exigibilidad de los derechos de las mujeres, dentro de los más importantes se destaca la Constitución de la República del Ecuador (2008), en sus capítulos 1 y 2 explica sobre la igualdad de género y además, estipula la prohibición de discriminación en cualquier circunstancia, en su artículo 11 dispone que el Estado garantizarán el efectivo goce de derechos e instrumentos sin discriminación, de manera especial en los campos de salud, educación, alimentación, seguridad, agua, entre otros; en el numeral 2 de este articulado dispone que todos los seres humanos son iguales y por ende deben gozar de los mismos derechos, lo que imposibilita la discriminación y esto se conseguirá con la generación de medidas de acción afirmativa orientados a una igualdad real (Andrade, 2019). El Código de Trabajo en su reforma de 2017 establece que los empleadores tienen la obligación de implementar programas de capacitación y políticas que identifiquen y prevengan el acoso laboral y la discriminación.

Alrededor de los años 70 surgió el llamado enfoque "Mujer en el Desarrollo", en donde se dio impulso a que la mujer se inserte dentro del mundo laboral, aportando a la economía productiva del país, lamentablemente, las políticas sociales generadas en ese momento invisibilizaron esta iniciativa, siendo nulo su reconocimiento y las mujeres siguen siendo vistas en esencia como madres, amas de casa y trabajadoras secundarias, esta visión hace que la redistribución de la carga de trabajo no sea equitativa y prime el criterio sexista, pues las mujeres siguen realizando más trabajo que los hombres (Andres, 2015).

La igualdad es considerada como un valor superior del ordenamiento jurídico al que otorga una eficacia eminente, de manera que toda situación de desigualdad es disconforme con su orden de valores y debe ser expulsada de la legislación. Asimismo, se considera a la igualdad desde el punto de vista jurídico "igualdad formal" como el derecho que tienen los individuos a un trato similar si se hallan en la misma situación, sin medir privilegios para unos y perjuicios para otros. Bajo este contexto el término igualdad de género, se entiende el mismo tratamiento que debe existir entre hombres y mujeres; y por sobre todo que estas últimas deben gozar de iguales derechos, oportunidades y privilegios en la sociedad. La igualdad de trato tiene una significación especial porque limita los poderes públicos en relación con supuestos de hecho

similares, en tanto que las consecuencias jurídicas serán iguales, entendiendo que toda diferencia de trato debe ser razonable (Bernal, 2010). Por otro lado, igualdad sustancial o material está dada por la exclusión de los obstáculos que impidan su realización, por ello los poderes públicos deben instituir medidas que restablezcan las condiciones de desequilibrio.

El derecho a la igualdad de trabajo para el género femenino es de vital importancia, esto contribuye a respetar lo estipulado en los derechos humanos internacionales y que deben ser cumplidos por todos los Estados, aún más cuando este grupo requiere de protección de las autoridades, sin embargo, a pesar de todo lo estipulado desde el punto de vista normativo y legal, como ya se explicó anteriormente se reflejan brechas dentro del mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por maternidad. Se visualiza los segmentos de ocupación porque existe alta incidencia de mujeres dentro del sector de servicios, prevaleciendo la división del rol de género e incrementándose la segregación ocupacional, marcándose la disparidad entre hombres y mujeres sobre todo en la ocupación de cargos gerenciales y el nivel de desempleo.

Según el Índice de Visibilidad de la mujer establecido en el año 2019, ubico al Ecuador en el ranking 58 de 100, lo que determina que este puntaje se ubicó por debajo de la media en términos de calidad y condiciones de vida de las mujeres, este índice abarco categorías de infraestructura, desigualdad, legislación y trabajo, en donde se consideraron temas como tasas de violencia doméstica, brecha salarial de género, necesidades de salud, seguridad y educación. El puntaje más bajo fue en la subcategoría de mujeres empresariales (3.7/10), pues tan solo el 35% de mujeres ocupa un puesto directivo de nivel superior y medio. La subcategoría de salud fue una de las mejores puntuadas (7.7/10) y la educación (7.06/10). Dentro del campo electoral solo el 8% de los 221 municipios tendrá una mujer como autoridad y en las prefecturas se postularon 222 hombres y 34 mujeres (Sánchez & Sánchez, 2019). A nivel del sector privado, la empresa Deloitte (2019) refiere de su estudio realizado en 94 empresas nacionales y multinacionales, el 9% de mujeres ocuparon la posición de presidencia, vicepresidencia el 7%, el cargo de gerente general aumentó en un 24%, el 10% fueron ejecutivas en cargos medios altos, el 50% ocupó cargos medios; las áreas en las que más se estacaron las mujeres en el campo de recursos humanos, finanzas y contabilidad, seguido de ventas y marketing, finalmente se encuentra un número considerable de mujeres en el área de logística. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) apenas el 33% de las mujeres tienen ocupaciones

que son muy bien remuneradas y esto se debe a la falta de confianza que todavía existe en la capacidad de las mujeres.

Todo lo expuesto plasma que la problemática se encuentra latente, refleja la falta de equidad laboral entre hombres y mujeres y a pesar de todos los esfuerzos a nivel internacional, nacional y local aún se le percibe a la mujer como aquel ser humano que debe seguir percibiendo remuneraciones inferiores a la de los hombres, aún se estima que las mujeres no poseen la capacidad para ejercer cargos de alta responsabilidad, por esta razón es cada más imprescindible generar e implementar acciones positivas en favor de las mujeres con la finalidad de erradicar la violencia y desigualdad hacia este género que en la actualidad todavía sigue siendo marginado y vulnerable. Una reflexión importante es que a pesar que en el Ecuador la población femenina es mayor a la masculina no se ha podido alcanzar igualdad en oportunidades de trabajo, esto se ve todavía influenciado por el machismo y esto hace que se genere desconfianza para asignarles grandes puestos a las mujeres.

Las estadísticas son claras y denotan la desigualdad laboral que existe en el Ecuador. Aunque el estado ecuatoriano, insiste en la necesidad de promover el cumplimiento de lo que establece la Constitución de la República tanto a nivel de educación, salud, y trabajo y en el campo político impulsa acerca de la representación paritaria entre mujeres y hombres en cargos de nominación para funciones públicas en instancias de dirección, en partidos políticos; en las candidaturas a elecciones plurinacionales respetando la participación alternada y secuencial; también, en las altas Cortes se dispone este fenómeno de paridad. Incluso ha promovido planes y programas enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en el cual se busca la paridad de género, impulsa la necesidad de corregir desigualdades y que se orienten alcanzar el bienestar de la población.

En el mundo moderno un hecho que se destacado es la creciente participación de la mujer en los diferentes entornos y sobre todo en el mercado laboral, este aspecto se intensificó por razones de índole económica dentro de los hogares, además de que se promovió la necesidad de una realización personal como derecho básico. Para desempeñarse en el mercado laboral las mujeres se ven obligadas a dejar sus hogares, sin embargo, el trabajo de la mujer es menos valorado y remunerado que el del hombre. En pro de corregir esta situación que se deriva de las diferentes transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales, se han realizado varios intentos para generar la aplicación de principios de protección, redefiniendo procesos de estratificación y movilidad social,

para atenuar antiguas formas de discriminación a las que tradicionalmente se encontraban sometidas las mujeres. Pero la erradicación de estos procesos implica una ardua tarea, que exige un monitoreo constante de la situación, como la adopción de acciones afirmativas.

Para su debate, el Estado debe garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Además, se deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y prohibir el acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. Para su rebate, el Estado debe garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Además, se deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y prohibir el acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

En efecto, el Ecuador promueve la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respeta su participación alternada y secuencial. En el Consejo de la Judicatura y Función Judicial se promueve la paridad entre mujeres y hombres, así en la Corte Constitucional y en la Corte Nacional existe paridad entre hombres y mujeres. Entonces, la igualdad de género en el ámbito laboral, quiere decir que las mujeres deben contar con los mismos derechos y oportunidades en las relaciones de trabajo, sin que sea legítimo un trato diferenciado que suponga una posición de inferioridad en razón de su condición de mujer; lo dicho, por sobre los tratos discriminatorios en razón del género, que la diferencian y excluyen calificándola desde una perspectiva de inferioridad frente al hombre.

Uno de los primeros modelos de discriminación es el planteado por Becker en el año de 1957, quien se apoyó en la lógica neoclásica, es un fenómeno que mantiene en los monopolios porque los ingresos tanto de empleadores como de empleados disminuyen desde la visión neoclásica, aunque esto empresarialmente es insostenible y obliga a mantener la discriminación, bajo este criterio surge la teoría de monopolio, en donde el empleador es el único a determinar el nivel de salarios de sus trabajadores, generando la curva de oferta de trabajo menos elástica que posteriormente se transforma en discriminación laboral, la mujer entra en esta categoría de trabajadores, pues es la que casi siempre sacrifica su carrera profesional y trata de hacerle compatible con la vida familiar; esto conlleva

a generar elasticidad y una movilidad mucho más baja, esta movilidad incide en sueldos bajos. Esto permite concluir que la discriminación no disminuye con el tiempo, sino que representa un fenómeno rentable para las empresas.

Otra de las teorías es la del mercado dual o mercado segmentado, este genera una competencia implícita entre los trabajadores por alcanzar posiciones laborales de manera abierta y continua, pues muchas empresas no buscan cubrir sus vacantes con opciones externas, sino con la práctica de la promoción interna de trabajo, aquí se genera la noción del mercado dual, al ampliar la lógica del mercado interno, estos mercados se diferencian por características, condiciones, movilidad y accesos (Doeringer & Piore, 2017). En el mercado primario se caracteriza por la estabilidad, condiciones adecuadas de empleo, posibilidades de crecimiento personal y profesional, organización fuerte y uso de tecnología avanzada. Este se divide en dos grupos del primero en donde se encuentran profesionales altamente calificados y con gran capacidad de movilidad, el segundo profesionales de mediana cualificación y solo tienen promoción interna.

Por otro lado, el mercado secundario se caracteriza por ofrecer salarios bajos, mano de obra y tecnología primitiva, en este grupo normalmente se encuentra trabajadores a tiempo parcial o temporal y en su gran mayoría son mujeres, esto se debe a que impera la creencia de que las mujeres no tienen la capacidad para desempeñar cierto tipo de trabajos, representan un vínculo muy débil. Esto conlleva a condiciones de inestabilidad, mayor absentismo, menor interés, escaso nivel de negociación. Débil compromiso en el trabajo, y poca promoción (Gutiérrez, 2016). Este grupo minoritario también se lo puede atribuir a las posiciones que ocupan dentro de la sociedad, y ahí se ubican las mujeres, en donde, se hace evidente la existencia y preponderancia de roles de género (Figura 3):

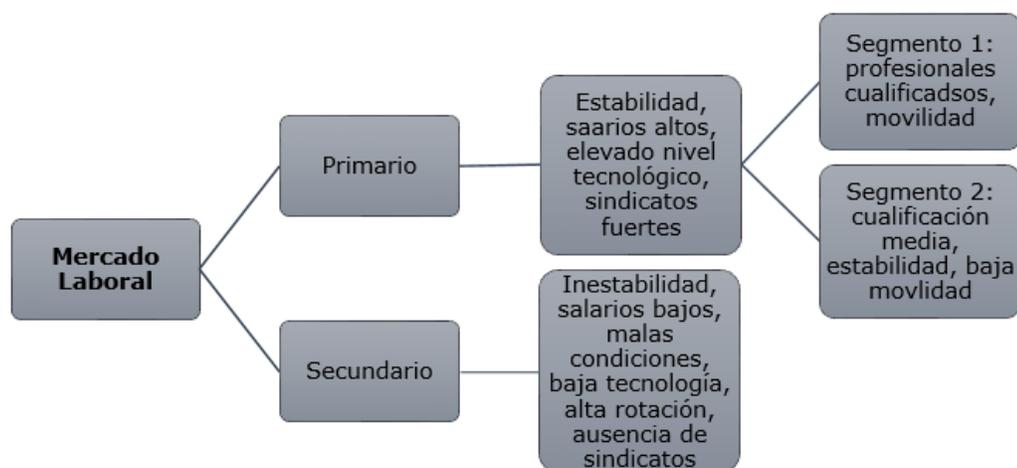


Figura 3. Mercados Laborales.

Fuente: Doeringer, et al. (1970).

Otra teoría importante es la feminista y socio-sexual, que indica que la desventaja que las mujeres tienen dentro del mercado laboral está dada por la subordinación de la misma sociedad y la familia, y sobre todo se relaciona con los estereotipos sociales, que a su vez tienen relación con la capacidad de segregar el trabajo entre hombre y mujeres, estas diferentes construcciones sociales se convierten en formas de relacionarse e influyen en las decisiones de demanda y oferta laboral y en cierta manera determinan las preferencias que tienen las mujeres sobre que trabajos desean desempeñar y que separan ocupaciones femeninas y masculinas. Socialmente, la responsabilidad de las mujeres está centrada en su hogar, por lo que se cree que tienen menor necesidad de trabajo y capacitación, por lo que su experiencia laboral es mínima, lo que la pone en desventaja ante los hombres. Condiciones como el patriarcado dominante, la economía feminista, el desigual reparto de responsabilidades trae como consecuencia menor capital humano femenino, lo que limita las posibilidades laborales de las mujeres.

Para esto, Gutiérrez (2016), según la Teoría de Anker, establece un listado en el cual determina características sobre las cuales se genera la segregación ocupacional entre sexos y además plantea los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad (Tabla 1):

Tabla 1. Estereotipos comunes para la segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres.

<b>Estereotipos positivos comunes de las características femeninas</b>	<b>Efecto sobre segregación</b>	<b>Posibles ocupaciones típicas que se podrían afectar</b>
Disposición natural de ocuparse de los demás	Califica a las mujeres con las características de ocuparse de los demás	Profesionales de la salud, Asistentes sociales, Maestras
Destrezas dentro del hogar	Actividades que se realizan en el hogar frecuentemente con trabajo doméstico	Sirvienta, Amas de casa, Peluqueras, Costureras
Mayor agilidad manual	Actividades manuales	Costureras, Tejedoras
Mayor honradez	Habilidad del manejo de dinero	Cajera, Contadora, vendedora
Aspecto físico atractivo	Generar una mejor empatía atracción y agrada a los clientes	Recepcionista, vendedora
<b>Estereotipos negativos comunes de las características femeninas</b>	<b>Efecto sobre segregación</b>	<b>Posibles ocupaciones típicas que se podrían afectar</b>
Renuencia a supervisar trabajo ajeno	Descalifican a las mujeres para supervisión y dirección	Director, jefe, supervisor
Menor fuerza física	Descalifican para actividades de cargas pesadas y esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción, minero, agricultor
Poca actitud a la ciencia y matemáticas	Descalifican a ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos	Arquitecto, ciencias físicas o químicas, matemático
Menor disposición a viajar	Descalifican para puestos que exige viajar	Personal de vuelo, conductor de vehículos de transporte

Fuente: Gutiérrez (2016).

Como se refleja en este listado, a la mujer se le vincula fuertemente con las tareas del hogar, por lo que se la descalifica para tareas que requieren flexibilidad horaria, movilidad, fuerza física, elevado nivel de conocimientos, entre otros.

La aproximación entre justicia y ley, se identifica desde que toda ley es justa, sin embargo, su aplicación sin razón, no asegura que necesariamente se haga justicia. Así, los escenarios que encierran la norma frente a la situación fáctica, deben adecuarse en el derrotero que más favorezca a la equidad.

La justicia particular se orienta a las compensaciones que se otorgan entre los miembros de una sociedad. Es una especie de la justicia general o legal solo que su ámbito de impacto, es limitado. En la justicia particular se diferencian dos clases de justicia: la justicia distributiva y la justicia conmutativa.

La justicia distributiva es el repartimiento de bienes, cargos, honores mediante una proporción *“geométrica”* para alcanzar la igualdad, mientras que en la justicia conmutativa es el intercambio voluntario, existe un daño y una reparación, por eso se le conoce también con el nombre de correctiva, no se opone a la igualdad, sino que verifica la compensación mediante una fórmula *“aritmética”*.

En cuanto al derecho al trabajo, si comparamos una mujer lactante frente a un hombre, que realizan la misma labor, no hay duda que la trabajadora tiene mayor carga porque la entrega de su labor le significa mayor desgaste físico e intelectual, por lo tanto, para alcanzar la igualdad, su trabajo debe ser recompensado de manera proporcional a su tarea. Es así que el horario de una mujer lactante es de seis horas diarias hasta un año después del parto.

En consecuencia, las mujeres pueden obtener beneficios en relación con el resto de trabajadores en nombre de la justicia distributiva y es así que se les aplican las acciones afirmativas, se les garantiza la estabilidad laboral reforzada, la interpretación uniforme, la progresión de derechos y la reparación integral en caso de vulneración de derechos, entre otros aspectos de carácter económico y jurídico.

Es claro que, “las mujeres pueden percibir inequidad en el ambiente laboral (disparidades en los salarios, que las normas de comportamiento sean diferentes para hombres y mujeres, que sus puntos de vista no se tomen en serio, rechazo de medidas sistemáticas a favor de las mujeres) y acoso sexual ambiental (comportamientos discriminatorios,

mensajes deroga-torios, tolerancia organizacional del sexismo) que conllevan su insatisfacción laboral”. (Settles, 2013, p. 37)

Dentro de las normas jurídicas establecidas en el estado ecuatoriano se enfoca como derechos básicos de las mujeres trabajadoras, la protección de su salud, educación, trabajo, dignidad, protección de la maternidad, protección de la mujer a la protección de la igualdad sin discriminación de sexo.

- **Derecho a la igualdad.** Es la capacidad que tienen todas las personas tanto hombres como mujeres sin tomar en cuenta condiciones de género, estado civil, raza, creencias o condición social.
- **Igualdad en el trabajo.** Consiste en que las personas gocen de los mismos derechos que tienen todos los trabajadores sean hombres o mujeres, no debe existir diferencia de trato, ni de remuneración ni de promoción.
- **Igualdad de oportunidades para trabajadoras.** Las mujeres tienen derecho de solicitar un puesto de trabajo, de disfrutar de una beca, de ser ascendida, de ser capacitada y crecimiento profesional, lo que refiere que tiene el derecho de ejercer libremente y en condiciones iguales a los hombres.
- **Igualdad de trato para las mujeres.** Significa que tanto hombres como mujeres deben trabajar bajo las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, género, estado civil, entre otros. Igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona.
- **Igualdad Salarial.** Es la responsabilidad que tienen los empleadores de remunerar con la misma cantidad a sus trabajadores cuando desempeñan cargos similares y bajo las mismas condiciones laborales (Gutiérrez, 2016).

Müller (2014), plantea que *“las mujeres tienden a encontrar más obstáculos que los hombres para la contratación y la promoción debido a estereotipos de género (ideas preconcebidas que asocian la ciencia a los hombres, o prejuicios hacia las aptitudes de las mujeres”*: (p.5)

Autores como Barriopedro, et al. (2015), afirman que la discriminación laboral en el género femenino, representan un conjunto de normas que se deriva de una visión empresarial que es poco favorable para el desarrollo de conductas de trabajadores y empleadores, estos factores han afectado las condiciones laborales, remuneraciones, capacitaciones, tipo de jornadas laborales, entre otros aspectos. Mientras que en el estudio realizado a nivel europeo por González (2016), en el cual también se evidencia los niveles de desigualdad laboral hacia las mujeres, refiere que en España las mujeres cobran 26% menos que los hombres, este grupo presenta dificultad para conciliar

su vida familiar con la laboral, se les asigna puestos de menor responsabilidad.

El informe de empleo de los EE. UU, refiere que a pesar de los esfuerzos todavía no se ha conseguido eliminar esta brecha de género sobre todo en relación con los salarios y además indica que existe puesto que requieren niveles educativos muy altos, otro factor discriminatorio que se destaca dentro de la práctica laboral es la carencia de apoyo a la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

A partir de los conceptos referidos, la discriminación laboral en donde se entiende, como una calificación excluyente que menosprecia la posición de cierto individuo en el ámbito laboral; en este caso, un trato diferenciado de inferioridad frente a la mujer por su condición de tal. Es la consideración del género como justificación para calificar a un sujeto por debajo de los demás. Entonces, la igualdad de género en el ámbito laboral, quiere decir que las mujeres deben contar con los mismos derechos y oportunidades en las relaciones de trabajo, sin que sea legítimo un trato diferenciado que suponga una posición de inferioridad en razón de su condición de mujer; lo dicho, por sobre los tratos discriminatorios en razón del género, que la diferencian y excluyen calificándola desde una perspectiva de inferioridad frente al hombre.

La discriminación por el sexo es una circunstancia que afecta al mayor número de personas, por cuanto convergen en la mayoría de situaciones, diferentes categorías sospechosas de la discriminación, el sexo es un atributo al que se adicionan otros como la raza, el estado civil, la religión, la discapacidad, etc. Esta realidad objeta el ordenamiento constitucional y por tanto insta la intervención de las funciones del Estado en orden a la exclusión de todo rastro de discriminación. La igualdad en los instrumentos internacionales de derechos humanos también ha sido el vehículo apropiado para que en los ordenamientos jurídicos internos se promueva la eliminación de la discriminación porque es discordante con la dignidad humana, es en este contexto que se procuran prescindir las categorías sospechosas que dan como resultado la segregación.

## CONCLUSIONES

En el mundo se ha producido una infinidad de cambios, instrumentos legales que se orientan a la protección del trabajo del género femenino, esto abarca políticas de los estados, las políticas públicas se han adecuadas para proteger a la mujer como grupo vulnerable y ha conllevado a que el Ecuador sea suscriptor de convenios internacionales que protegen sus derechos humanos; la normativa

constitucional y legal se ha acoplado a los principios consagrados en convenciones internacionales de derechos humanos sobre la garantía de los derechos de los grupos de atención prioritaria y han permitido que la justicia distributiva sea evidente.

Para garantizar los derechos de la mujer se deben adoptar medidas de protección, así como también principios y acciones afirmativas orientadas a la no discriminación del trabajo, considerando como fundamento la situación de desigualdad estructural y discriminación histórica que en general, experimentan las mujeres por el predominio de estereotipos machistas, que se orienten a facilitar el acceso al trabajo sin distinción de sexo

Es importante determinar el nivel de compromiso que tiene tanto el Estado como la sociedad para establecer una participación comprometida dentro de los componentes del derecho laboral que permita lograr la satisfacción de necesidades el desarrollo pleno de las trabajadoras. Por ende, el Estado tiene la obligación de emitir políticas públicas, legislativas y de protección judicial y eliminar paulatinamente la situación estructural de desigualdad que permiten los obstáculos y barreras que enfrentan las mujeres y entorpecen el pleno ejercicio de sus derechos.

A pesar del desarrollo teórico y normativo de la igualdad de género en el ámbito laboral, aún existe una gran brecha y diferencia de trato entre hombres y mujeres -en menoscabo de estas últimas- reflejándose en prácticas como el subempleo, trabajo no remunerado, falta de acceso a la protección social, etc.; por ello, las estrategias para reducir esta brecha y propender al objetivo de la igualdad de género debe comprender un involucramiento de la sociedad para que la aplicación del normativo no quede solo en lo teórico, la intervención cultural de no discriminación a la mujeres debe abarcar a todos los miembros de la sociedad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albeniz, A. (2016). *Mujer y Discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*. Bilbao.
- Andrade, P. (2019). La discriminación laboral en el Ecuador. *Ekos*. <https://www.ekosnegocios.com/articulo/la-discriminacion-laboral-en-el-ecuador>
- Andres, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *Revista de Estudios Jurídicos*, 4(2).
- Ayala, F., & Guachamin, P. (2018). *Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes*. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Economista). Universidad Central del Ecuador.
- Barriopedro, M., Muniesa, C., & López, C. (2015). Perspectiva de género en la inserción laboral de los deportivos olímpicos españoles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(1), 339–350.
- Batista, N., Montalvo, I., & Intriago, G. (2016). Responsabilidad social, pobreza, derecho ambiental y naturaleza. *Revista Magazine de las Ciencias*, 1(2).
- Bernal, C. (2010). *Desigualdad, exclusión y globalización: Hacia la construcción multicultural de la igualdad y la diferencia* en Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad. Danilo Caicedo y Angélica Porras Editores.
- Ecuador. Red Financiera de Desarrollo. (2020). Boletín especializado RFD. <http://rfd.org.ec/images/mailling/estadisticas/boletinEspecializado/boletin/BoletinEspecializado-Marzo-2020-web.pdf>
- González, I. (2016). *Desigualtat de gènere i pobresa energetica: un factor de rosc obidat*. Associació Catalana.
- Gutiérrez, P. (2016). *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales*. (Disertación previa a la obtención del título de Economista). Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Müller, R., & Kenney, M. (2014). Agential conversations: interviewing postdoctoral lifescientists and the politics of mundane research practices. *Science as Culture*, 23(4).
- Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Mujeres Latinoamérica y el Caribe*. ONU. <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. OIT. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm)
- Peralta, P. (2020). *En Ecuador, las mujeres tienen la mayor tasa de desempleo en el país*. <http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/en-ecuador-las-mujeres-tienen-la-mayor-tasa-de-desempleo-en-el-pais/>

- Pesantes, A. (2020). Brecha de género en la región se acorta, pero en Ecuador avance es lento. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/08/nota/7771197/dia-mujer-genero-trabajo-asamblea-ecuador/>
- Pinto, J., Montece, S., Calva, Y., & Bosquez, J. (2019). La discriminación laboral de la mujer en el Ecuador frente a la Constitución de 2008. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Sánchez, J., & Sánchez, J. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8).
- Segovia, C., Briones, E., Pastells, R., González, E., & Moserrat, M. (2020). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Buchanan, N. T. (2013), Derogation, discrimination, and(dis)satisfaction with jobs in science: a gendered analysis. *Psychol Women*, 37(2).
- Stoller, R. (1968). *Sexo y género*. Science House.