UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO/A

TEMA

LOS DERECHOS DE LA MUJER Y EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

TUTOR

Mgtr. KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA

AUTORES

CAMILA INÉS DÉCKER CONTRERAS

TOMMY EFRAÍN MEDINA BARCOS

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Los Derechos de la Mujer y el Ámbito Laboral Ecuatoriano.	
AUTOR/ES: Décker Contreras Camila Inés Medina Barcos Tommy Efraín	**TUTOR:** Albornoz Parra Karelis del Rocío
INSTITUCIÓN: **Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**	**Grado obtenido:** Abogado/a
FACULTAD: Facultad de ciencias sociales y derecho	**CARRERA:** Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	**N. DE PÁGS:** 119
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derechos de la mujer, Igualdad de oportunidades, Derecho laboral, Igualdad de género.	
RESUMEN: El presente proyecto de investigación examina la evolución de los derechos de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano, analizando las transformaciones normativas y los desafíos persistentes en la lucha por la igualdad de oportunidades. A través de un enfoque mixto, que integra análisis cuantitativo y cualitativo, se identifican los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo la brecha salarial, la segregación ocupacional y la baja representación en cargos de liderazgo. Se destaca la importancia del marco jurídico vigente y de las políticas públicas dirigidas a la equidad de género, así como el impacto de la pandemia de COVID-19 en la participación laboral femenina ecuatoriana y el cumplimiento de la representación en cargos públicos por la mujer. Los hallazgos sugieren que, si bien existen avances en la legislación y en los mecanismos de protección, la aplicación efectiva de estas medidas sigue siendo un reto. En este contexto, el estudio enfatiza la necesidad de fortalecer estrategias integrales que promuevan condiciones laborales equitativas y garanticen la igualdad sustantiva en el ámbito laboral ecuatoriano.	

N. DE REGISTRO (en base de datos):	**N. DE CLASIFICACIÓN:**	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	**SI** [x]	**NO** [ ]
CONTACTO CON AUTOR/ES: Décker Contreras Camila Inés Medina Barcos Tommy Efraín	**Teléfono:**	**E-mail:** cdeckerc@ulvr.edu.ec tmdeinab@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	PhD. Adriam Camacho Domínguez (Decano) Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250 E-mail: acamachod@ulvr.edu.ec Mgtr. Carlos Pérez Leyva (Director de Carrera) Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

TESIS CAMILA Y TOMMY

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1%
2	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato-Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1%
3	issuu.com Fuente de Internet	<1%
4	ilostat.ilo.org Fuente de Internet	<1%
5	netboardme-cf1.s3.amazonaws.com Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to uroosevelt Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Adolfo Ibáñez Trabajo del estudiante	<1%
8	hi.player.fm Fuente de Internet	<1%
9	larebeliondelcuerpo.org Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	revista.religacion.com Fuente de Internet	<1%

12	tr-ex.me Fuente de Internet	<1 %
13	www.com-bahai.es Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
18	bibliotecadigital.fgv.br Fuente de Internet	<1 %
19	liveworkingeditorial.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.consumer.es Fuente de Internet	<1 %
21	www.nortedeciudadjuarez.com Fuente de Internet	<1 %
22	www.colombiadigital.net Fuente de Internet	<1 %
23	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
25	www.oit.org.pe Fuente de Internet	<1 %

26	asociacionafide.com Fuente de Internet	<1 %
27	maestroysociedad.uo.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
28	www.celem.org Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to espam Trabajo del estudiante	<1 %
30	remca.umet.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
31	www.dsindiana.org Fuente de Internet	<1 %
32	www.revistasocialfronteriza.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
34	www.slideserve.com Fuente de Internet	<1 %
35	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	elpaisfinanciero.com Fuente de Internet	<1 %
37	new-dawn-lodge.net Fuente de Internet	<1 %
38	www.comunidad.madrid Fuente de Internet	<1 %
39	www.lactybag.com Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1 %

	Trabajo del estudiante	
41	biblio.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	docs.iza.org Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
44	Gricelda Herrera-Franco, Gina Peña-Villacreses, Lady Bravo-Montero. "Women's participation in the research development of a country", International Journal of Educational Research Open, 2025 Publicación	<1 %
45	www.pbplaw.com Fuente de Internet	<1 %
46	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
47	www.ief.es Fuente de Internet	<1 %
48	www.ordenjuridico.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
49	Mercedes Pedrero y Nieto, María Edith Pacheco Gómez Muñoz. "Desigualdades en el trabajo en tiempos de pandemia", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2023 Publicación	<1 %
50	abu.edu.kz Fuente de Internet	<1 %
51	colaborativo.net Fuente de Internet	<1 %

52	podium.upr.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
53	www.cholonautas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	www.swissinfo.ch Fuente de Internet	<1 %
55	Rosario Valpuesta Fernández. "Un texto para la igualdad con onda expansiva", Fundacion Centro de Estudios Andaluces, 2007 Publicación	<1 %
56	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
57	panguila.autores.club Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
59	wsispapers.choike.org Fuente de Internet	<1 %
60	www.celaju.org Fuente de Internet	<1 %
61	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.ohchr.org Fuente de Internet	<1 %
63	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
64	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
65	knowledge.unccd.int Fuente de Internet	<1 %

66	vlex.com.co Fuente de Internet	<1 %
67	womenenabled.org Fuente de Internet	<1 %
68	www.cem.cl Fuente de Internet	<1 %
69	www.e-revistes.uji.es Fuente de Internet	<1 %
70	www.flcandalucia.com Fuente de Internet	<1 %
71	www.repci.co Fuente de Internet	<1 %
72	www.uticvirtual.edu.py Fuente de Internet	<1 %
73	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
74	Lidia Heller, Patricia Gabaldon. "Women on boards of directors in Latin America: building a model", Academia Revista Latinoamericana de Administración, 2018 Publicación	<1 %
75	Pablo Quiñonez, Claudia Maldonado-Erazo. "Gender Inequality in Latin America", Brill, 2021 Publicación	<1 %
76	Submitted to Universidad Nacional del Chimborazo Trabajo del estudiante	<1 %
77	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %

78	mulpix.com Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
80	terra.com.pa Fuente de Internet	<1 %
81	usiena-air.unisi.it Fuente de Internet	<1 %
82	www.ccoo.org.es Fuente de Internet	<1 %
83	www.mdpi.com Fuente de Internet	<1 %
84	Submitted to Santo Domingo de Guzman Trabajo del estudiante	<1 %
85	blog.dol.gov Fuente de Internet	<1 %
86	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
87	prod.bolivia.indymedia.org Fuente de Internet	<1 %
88	www.conosursustentable.org Fuente de Internet	<1 %
89	Submitted to Escuela Politecnica Nacional Trabajo del estudiante	<1 %
90	Submitted to Universidad Estatal Amazonica- Trabajo del estudiante	<1 %
91	extwprlegs1.fao.org Fuente de Internet	<1 %
92	www-origin.dw-world.de	

Fuente de Internet <1%

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Apagado
Excluir coincidencias < 15 words

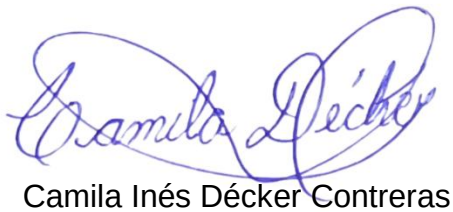
Firmado electrónicamente por:
KARELIS DEL ROCIO
ALBORNOZ PARRA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados **CAMILA INÉS DÉCKER CONTRERAS y TOMMY EFRAÍN MEDINA BARCOS**, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, **LOS DERECHOS DE LA MUJER Y EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO**, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autores



Camila Inés Décker Contreras
C.I. 0956624183

Tommy Efraín Medina Barcos
C.I. 0953582384

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación **LOS DERECHOS DE LA MUJER Y EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO**, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Los Derechos de la Mujer y el Ámbito Laboral Ecuatoriano, presentado por los estudiantes **CAMILA INÉS DÉCKER CONTRERAS y TOMMY EFRAÍN MEDINA BARCOS** como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO/A, encontrándose apto para su sustentación.

Karelis del Rocío Albornoz Parra
C.C. 0960348639

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por ser mi pilar y guía durante mi trayectoria, a mis padres, por ser mi apoyo incondicional durante mi caminar en cada etapa, por su sacrificio y entrega, a mis hermanos, por cada sonrisa. A todas las personas que forman parte de mi vida.

Hoy, que culmina una nueva etapa, agradezco este increíble viaje en el que me he embarcado a lo largo de estos años, cumpliendo mis metas y comprometiéndome a cumplir mis sueños.

Camila Inés Décker Contreras

A Dios, por ser mi guía constante, por darme fuerza, sabiduría y paz en cada paso que he dado. Sin su bendición y voluntad, nada de esto habría sido posible.

A mis padres, por su apoyo incondicional en todo momento, no solo brindándome recursos, sino también dándome amor, comprensión y fortaleza para seguir adelante. A mi abuela, quien me ayudó en casa, y a mis tías, Elsa, Olga y Aracely, quienes siempre estuvieron ahí para ofrecerme su ayuda, su cariño y su aliento. Gracias por ser mi pilar, por brindarme su apoyo tanto emocional como en lo material, sin los cuales este logro no hubiera sido posible. Son el motor que me empujó a seguir luchando y no rendirme.

Tommy Efraín Medina Barcos

DEDICATORIA

Le dedico este logro a mis padres Harold y Denisse, por enseñarme lo que es el amor, quienes me buscarían en el rincón más inhóspito brindándome claridad en mi camino, siendo mi principal fuente de apoyo y motivación, a mis hermanos, cuya vida me ha brindado felicidad. A mi querida familia, quienes me han guiado y apoyado.

A mis queridas abuelas Amarilis e Inés, quienes no se encuentran conmigo, mi más profundo agradecimiento por sus consejos y guía.

Camila Inés Décker Contreras

Dedico esta tesis a mis padres, a mi abuela y a mis queridas tías Elsa, Aracely y Olga. Ellas al igual que mis padres, son merecedoras de este logro, por todo el amor, sacrificio y esfuerzo que me brindaron en cada etapa de mi carrera. Cuando el camino se tornaba difícil, ustedes fueron mi fuerza, mi inspiración y mi razón para seguir adelante. Gracias por todo el apoyo que me brindaron, por enseñarme a nunca rendirme y por ser mi principal fuente de motivación. Esta es una pequeña muestra de mi gratitud hacia ustedes, quienes hicieron posible que hoy pueda celebrar este logro.

Tommy Efraín Medina Barcos

RESUMEN

El presente proyecto de investigación examina la evolución de los derechos de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano, analizando las transformaciones normativas y los desafíos persistentes en la lucha por la igualdad de oportunidades. A través de un enfoque mixto, que integra análisis cuantitativo y cualitativo, se identifican los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo la brecha salarial, la segregación ocupacional y la baja representación en cargos de liderazgo. Se destaca la importancia del marco jurídico vigente y de las políticas públicas dirigidas a la equidad de género, así como el impacto de la pandemia de COVID-19 en la participación laboral femenina ecuatoriana y el cumplimiento de la representación en cargos públicos por la mujer. Los hallazgos sugieren que, si bien existen avances en la legislación y en los mecanismos de protección, la aplicación efectiva de estas medidas sigue siendo un reto. En este contexto, el estudio enfatiza la necesidad de fortalecer estrategias integrales que promuevan condiciones laborales equitativas y garanticen la igualdad sustantiva en el ámbito laboral ecuatoriano.

Palabras claves: Derechos de la mujer, Igualdad de oportunidades, Derecho laboral, Igualdad de género.

ABSTRACT

This research project examines the evolution of women's rights in the Ecuadorian labor market, analyzing the regulatory changes and persistent challenges in the struggle for equal opportunities. Through a mixed approach, which integrates quantitative and qualitative analysis, the main obstacles faced by women in the labor market are identified, including the wage gap, occupational segregation, and low representation in leadership positions. The importance of the current legal framework and public policies aimed at gender equity is highlighted, as well as the impact of the COVID-19 pandemic on Ecuadorian female labor participation and compliance with representation in public office by women. The findings suggest that, although there are advances in legislation and protection mechanisms, the effective implementation of these measures remains a challenge. In this context, the study emphasizes the need to strengthen comprehensive strategies that promote equitable working conditions and guarantee substantive equality in the Ecuadorian labor market.

Keywords: Women's rights, Equal opportunities, Labor law, Gender equality.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 3
ENFOQUE DE LA PROPUESTA 3
1.1 TEMA…….. 3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: 3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: 7
1.4 OBJETIVO GENERAL 7
1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
1.6 IDEA A DEFENDER 8
1.7 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL / FACULTAD 8
CAPÍTULO II 9
MARCO REFERENCIAL 9
2.1 ANTECEDENTES 9
2.2 EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA 18
2.2.1 Rol de la Mujer 20
2.2.2 Trabajo y Trabajo Doméstico 21
2.2.3 Mujer y su Historia en el Ámbito Laboral 22
2.2.4 Antes de la Revolución (1871) 24
2.2.5 Laicismo (1895) 25
2.2.6 La Ley de Patronato y la Educación Femenina (1899) 25
2.2.7 Discriminación Laboral de Género 25
2.2.8 Discrepancias en la Contratación 27
2.2.9 Discriminación Ocupacional y Salarial 28
2.2.10 Acoso Laboral y sus Afectaciones 30
PRIMERAS ETAPAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL (1900-1940) 31
Inicio de la Regulación 31
Trabajo Infantil y Femenino 32
AVANCES SIGNIFICATIVOS EN LA DÉCADA DE 1940 32
Código de Trabajo de 1938 32
Licencia de Maternidad 32
DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS (1950-1980) 32

Igualdad Salarial 32
Protección contra el Despido 32
REFORMAS DE LA CONSTITUCIÓN DE 1979 33
Reconocimiento Constitucional 33
IMPACTO DE LAS REFORMAS NEOLIBERALES (1990-2000) 33
Flexibilización Laboral 33
AUGE DE LA LEGISLACIÓN PROGRESISTA (2000-2023) 33
Constitución de 2008 33
Políticas de Igualdad de Género 33
Protección Ampliada de Maternidad 33
DESAFÍOS ACTUALES 34
Brecha Salarial 34
Violencia y Acoso Laboral 34
Informalidad Laboral 34
IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 34
Desigualdad Exacerbada 34
TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL (CLAUDIA GOLDIN) 34
TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO (GARY BECKER) 35
TEORÍA DE LA INTERSECCIONALIDAD (HILL COLLINS Y BILGE) 35
EL FEMINISMO DEL PUNTO MEDIO (JESÚS ROSADO MILLÁN Y FRANCISCO GARCÍA GARCÍA) 35
AUSENCIA DE UN RÉGIMEN DE BIENESTAR EFECTIVO EN EL PAÍS (JARA, H. XAVIER; MIDEROS-MORA, ANDRÉS; PALACIO, MARÍA GABRIELA) 35
2.3 MARCO LEGAL 36
Contitución de la República del Ecuador 36
Declaración Universal de los Derechos Humanos 37
Convenio sobre Igualdad de Remuneración 40
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer 41
Código del Trabajo 44
Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres 45
Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta 47
Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano 49

CAPÍTULO III 53
MARCO METODOLÓGICO 53
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 53
3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 53
3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTOS PARA OBTENER LOS DATOS 54
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA 57
3.4.1 Población.… 57
3.4.2 Muestra.… 57
CAPÍTULO IV 58
PROPUESTA O INFORME 58
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 58
4.1.1 Encuesta Realizada a la Audiencia 58
4.1.1.1 Análisis General de las Encuestas 72
4.1.2 Entrevistas Realizadas a Expertos 73
4.1.2.1 ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS 83
4.1.3 Triangulación 84
CONCLUSIONES 89
RECOMENDACIONES 91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Formato de preguntas que serán empleadas en la encuesta 54
Tabla 2 Formato de entrevista para abogados en material laboral 56
Tabla 3 Edad de la audiencia 58
Tabla 4 Género de la audiencia 60
Tabla 5 Sector laboral en el que trabaja la audiencia 61
Tabla 6 Conocimiento de la audiencia sobre políticas de igualdad de género. 62
Tabla 7 Evaluación de la audiencia sobre las oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral 63
Tabla 8 Percepción de la audiencia sobre la protección de la legislación ecuatoriana contra el acoso laboral hacia las mujeres 64
Tabla 9 Frecuencia con la que ha presenciado o experimentado discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral 66
Tabla 10 Percepción de la audiencia sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes 68
Tabla 11 Percepción de la audiencia sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de liderazgo o gerenciales 69
Tabla 12 Percepción de la audiencia sobre el cumplimiento del Estado en garantizar los derechos laborales de las mujeres 70
Tabla 13 Percepción de la audiencia sobre la importancia que brindan sus lugares de trabajo a la igualdad de género 71
Tabla 14 Entrevista realizada a abogados 73
Tabla 15 Entrevista realizada a abogados 75
Tabla 16 Entrevista realizada a abogados 81
Tabla 17 Comparación entre datos cualitativos y cuantitativos 85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad de la audiencia 58
Figura 2 Género de la audiencia 60
Figura 3 Sector laboral al que pertenece la audiencia 61
Figura 4 Conocimiento de la audiencia sobre políticas de igualdad de género 62
Figura 5 Evaluación de la audiencia sobre las oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral 63
Figura 6 Percepción de la audiencia sobre la protección de la legislación ecuatoriana contra el acoso laboral hacia las mujeres 64
Figura 7 Frecuencia con la que ha presenciado o experimentado discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral 66
Figura 8 Percepción de la audiencia sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes 68
Figura 9 Percepción de la audiencia sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de liderazgo o gerenciales 69
Figura 10 Percepción de la audiencia sobre el cumplimiento del Estado en garantizar los derechos laborales de las mujeres 70
Figura 11 Percepción de la audiencia sobre la importancia que brindan sus lugares de trabajo a la igualdad de género 71

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de los derechos laborales de la mujer en Ecuador ha sido producto de una lucha histórica que, si bien ha permitido significativos avances normativos, aún enfrenta importantes desafíos. La discriminación salarial, la segregación ocupacional y la baja participación femenina en puestos de liderazgo son algunas de las problemáticas que persisten en el mercado laboral ecuatoriano. A esto se suman factores estructurales como la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades del hogar y la violencia de género, los cuales influyen directamente en la desigualdad de oportunidades generando la perpetuación del rol de la mujer en el entorno.

Esta investigación no solo pretende enfocarse en la brecha salarial de género que afrontan las mujeres en base a cifras estatales, sino también busca constituirse como una herramienta que mediante la exposición de la desigualdad sustantiva de la mujer sirva como aporte de consideración para la formulación de políticas públicas que promuevan un entorno laboral más justo e inclusivo. La igualdad de género en el trabajo no solo es una cuestión de justicia social, sino también un factor clave para el desarrollo económico y la cohesión social en Ecuador, sin embargo, es la brecha retributiva laboral la encargada de ser matriz de factores que evitan el alcance de la equidad social a la que se pretende llegar en el medio.

Por lo tanto, se establece como objetivo analizar el marco jurídico y las políticas públicas orientadas a la equidad de género en el trabajo, evaluando su implementación y efectividad. Para lo cual, se desarrolla un enfoque mixto que combina el análisis estadístico de la participación femenina en el mercado laboral con una revisión cualitativa de las principales normativas y teorías sobre discriminación de género.

El documento está estructurado en cuatro capítulos. El primer capítulo contextualiza el problema de investigación y define los objetivos del estudio. En el segundo capítulo, se expone el marco teórico y legal que sustenta el análisis, incluyendo referencias a la Constitución ecuatoriana y tratados internacionales sobre igualdad de género. El tercer capítulo describe la metodología utilizada, detallando el

enfoque de investigación, la población y la muestra estudiada. Finalmente, el cuarto capítulo presenta los hallazgos obtenidos, los cuales permitirán conocer que carencias sociales y normativas afronta la problemática y qué desafíos aguarda el sector laboral ecuatoriano para fortalecer la equidad de género en este ámbito.

CAPÍTULO I
ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Los Derechos de la Mujer y el Ámbito Laboral Ecuatoriano

1.2 Planteamiento del Problema:

Históricamente, las mujeres ecuatorianas han enfrentado una gran desigualdad en el ámbito laboral. Recibían un menor salario por el mismo trabajo que los hombres, se concentraban en sectores de baja remuneración y tenían dificultades para acceder a puestos de liderazgo.

A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, la brecha de género en el mercado laboral ecuatoriano sigue siendo persistente. Las mujeres continúan siendo discriminadas en materia salarial, asumen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado del hogar, y se encuentran subrepresentadas en los puestos de liderazgo (Ortiz, 2024).

Sin duda, las primeras manifestaciones reivindicatorias de los derechos de la mujer están relacionadas con la necesidad de éstas de acceder a la educación, justificando el beneficio que tendría para la familia y la sociedad. Las mujeres comprendieron que el conocimiento era el mejor camino hacia la igualdad y muchas de ellas buscaron espacios para la reflexión y el estudio en los conventos, que, pese a la rigidez de sus normas, constituían espacios de excepción para la discusión y la lectura. Es posible que al asumir su condición de religiosas y renunciar a su rol de reproductoras, estas mujeres obtenían, aun en el encierro del claustro, mayor libertad que las que se hallaban bajo el yugo de un marido (Pizani, [2009]).

Acorde a Andrés (2023). Durante el siglo XIX, con el advenimiento de la Revolución Industrial, se propulsó la separación de la producción doméstica (hasta entonces el eje de la economía) y la mercantil y se sostenía lo siguiente:

> Se considerará como trabajo sólo la actividad vinculada a la producción y a la retribución económica como signo de su valor (…). La esfera doméstica queda entonces designada como el espacio de realización de tareas meramente reproductivas. Es decir, que la remuneración monetaria definió la separación entre trabajo productivo, realizado fuera del hogar, y trabajo reproductivo, realizado dentro del hogar (p.20).

A lo largo de la historia, las mujeres ecuatorianas han luchado por conquistar la igualdad de derechos en el ámbito laboral. Su participación en el trabajo ha sido fundamental para el desarrollo del país, sin embargo, han enfrentado una constante discriminación y segregación que ha limitado sus oportunidades y perpetuado la brecha de género.

Para abordar este problema, se requiere un enfoque integral que incluya actualizaciones legales, políticas públicas, cambios culturales y un compromiso por parte del sector empresarial. Es fundamental eliminar las normas discriminatorias, implementar programas que apoyen la participación laboral de las mujeres, sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género y promover prácticas equitativas en las empresas.

La igualdad de género en el ámbito laboral es fundamental para el desarrollo sostenible del Ecuador. Es necesario un esfuerzo conjunto de todos los sectores para construir un futuro más justo e inclusivo para todas las personas. A pesar de los avances logrados en el marco legal, la brecha de género en el ámbito laboral ecuatoriano sigue siendo una realidad. Las mujeres continúan enfrentando:

> Discriminación salarial, pues en promedio, las mujeres ganan un 77% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo. De igual forma, al concentrarse en sectores de baja remuneración y menor prestigio, como el trabajo doméstico, el sector textil y el comercio informal, contribuyen a perpetuar la segregación ocupacional, y de cierta forma limitar los avances en lo que se conoce como techo de cristal, lo cual básicamente es la dificultad para acceder a puestos de liderazgo en las empresas (Ortiz, 2024, s.p).

Entre uno de los factores altamente incisivos en la regresión de derechos alcanzados por la mujer en el tiempo moderno, ha sido la época de la pandemia, misma que a vista de todos generó una desigualdad exacerbada en el ámbito laboral, aumentando la carga de trabajo doméstico no remunerado para las mujeres y afectando desproporcionadamente a sectores donde predominan las trabajadoras, lo cual sumado a la imposición histórica del rol de cuidado de la mujer en el hogar no hizo más que evidenciar la estigmatización del rol de cuidado de la mujer para con su familia en los hogares, lo cual está bien pero no hace más que parcializar hacia un género la lucha sociocultural de rol de cuidado combatida a lo largo de los años.

Entre otras cuestiones que permiten el desarrollo de la brecha existente, se da la precariedad laboral, la cual se concentra en la propagación del trabajo informal y contratos temporales, lo que genera en ciertas ocasiones violencia laboral, debido a que el acoso sexual y psicológico en el trabajo no son tan sancionados a raíz de esta informalidad tratada.

Ahora bien, hasta ahora las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano son complejas y multifactoriales. Entre los principales factores se encuentran:

- Estereotipos de género que no son más que atribuciones de roles específicos a hombres y mujeres, limitando las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral, lo cual deriva en la falta de corresponsabilidad en el cuidado del hogar, dando como resultado que las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado, lo que dificulta su participación laboral plena.
- Sin ir más allá, la violencia de género, pues suele producirse cuando por conflictos dentro del hogar se crea un ambiente de miedo e inseguridad que limita la autonomía de las mujeres, aunque en ocasiones se produce en sitios aleatorios por hombres fuera de sí o condicionados mentalmente, o psicotrópicamente.

Las causas de la desigualdad son complejas y multifactoriales, e incluyen estereotipos de género que limitan las oportunidades de las mujeres, la falta de

corresponsabilidad en el cuidado del hogar, la violencia de género que crea un ambiente de miedo e inseguridad, y las debilidades en las políticas públicas que no brindan el apoyo necesario para promover la igualdad.

Para cerrar esta brecha y construir un futuro más justo e inclusivo, se requiere un enfoque integral que aborde las causas estructurales del problema. Es necesario implementar reformas legales que eliminen las normas discriminatorias, desarrollar políticas públicas que apoyen la participación laboral de las mujeres, fomentar un cambio cultural que sensibilice a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género, y promover el compromiso del sector empresarial para implementar prácticas equitativas en las empresas.

La igualdad de género en el ámbito laboral no solo beneficiará a las mujeres en sí mismas, sino que también contribuirá al crecimiento económico, la innovación y la cohesión social del Ecuador. La participación plena de las mujeres en el mercado laboral es un imperativo para el desarrollo sostenible del país, y alcanzarla requiere un esfuerzo conjunto de todos los sectores de la sociedad. Sin embargo, su participación es importante y debe considerarse como tal debido a sus aportes estadísticos y a la relevancia que se tienen de los mismos, ya que, así como se han ganado derechos hasta la actualidad, en ocasiones dentro del mismo sector femenino se genera un sentimiento de disconformidad por la percepción generada de los alcances de la mujer en la sociedad ecuatoriana.

Tal como se muestra en el caso de los binomios electorales para la presidencia en Ecuador, donde se pidió los siguientes requisitos como parte de la postulación:

> Ahora se tiene que cumplir con la paridad plena, por lo que se espera que las mujeres no sean consideradas como simples rellenos para cumplir con una obligación legal. Así mismo se espera que no se dé ese tratamiento a los jóvenes que tienen que ser integrados en cada una de las listas propuestas (Redacción, 2023, s.p).

Fueron las palabras de la entonces y actual presidenta del CNE Shiram Diana Atamaint, en el que claramente se aprecia como su comentario genera una molestia implícita en las resoluciones tomadas para aquel proceso legislativo conforme a la

participación femenina inclinando su percepción a que la mujer se ve más como una formalidad legislativa a que sea una consideración respetada para la política.

La brecha salarial de género en Ecuador representa una forma significativa de discriminación que impacta negativamente tanto a las mujeres como a la sociedad en general. Este desequilibrio económico no solo denota una desigualdad de oportunidades y una desvalorización del trabajo y habilidades femeninas, sino que también afecta la calidad de vida de las mujeres y su capacidad de ahorro y planificación futura. La existencia de esta brecha refleja la insuficiencia de políticas públicas y programas gubernamentales que aseguren la igualdad de género y la justicia social en el país. Abordar este problema es crucial no solo para mejorar la equidad de género, sino también para fomentar un desarrollo económico y social más inclusivo y sostenible en Ecuador.

1.3 Formulación del Problema:

¿Cuáles son los factores que perpetúan la brecha salarial de género en el ámbito laboral ecuatoriano?

1.4 Objetivo General

Analizar el marco jurídico y políticas públicas destinadas a la igualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano para su implementación y efectividad.

1.5 Objetivos Específicos

1. Examinar la aplicación de la legislación nacional e internacional en materia laboral y su impacto en la igualdad de género.
2. Describir las políticas públicas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral.
3. Identificar los factores que perpetúan la brecha salarial de género en Ecuador.

1.6 Idea a Defender

La implementación del marco jurídico laboral ecuatoriano ha contribuido a reducir la brecha salarial de género, al establecer disposiciones orientadas a la equidad, pero su aplicación se ha desvirtuado al priorizar la inclusión femenina como un requisito contemporáneo. El análisis de los registros normativos permitirá identificar los cambios y la forma que se aplicaron las directrices para combatir la brecha salarial.

1.7 Línea de Investigación Institucional / Facultad

Línea Institucional

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Línea de la Facultad

Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

Durante la Revolución Francesa llegó a la humanidad uno de sus más preciados documentos: La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. A pesar de que la Revolución Francesa nos regaló un documento tan importante, con sus ideales de libertad, igualdad y fraternidad, la realidad era muy distinta. La esclavitud y la servidumbre continuaron existiendo por muchos años, y lo más sorprendente es que ni siquiera todas las personas consideradas hombres gozaban de estos derechos.

¿Cómo es posible que se hablara de igualdad y se excluyera a la mitad de la población? La Convención de 1793 (Discusión sobre los clubes políticos de mujeres y su represión) y en la misma se decretó que las mujeres tenían prohibido conformar clubes y sociedades populares sea la denominación que sea. Pues en esta Convención se niega la ciudadanía a la mujer argumentando que eran incapaces debido a que su rol se encarga de mantener el orden social a través del cuidado y gestión del hogar, a diferencia de los hombres quienes se prestan para contribuir a la ciudadanía en todas las formas posibles y de permitir que las mujeres lleguen a manifestarse en el poder, pues las mismas se verían afectadas en la emisión de sus ideas debido al sentimentalismo que se le atribuye a su género, pues a diferencia del hombre quien era considerado audaz, valiente, y enérgico, la mujer se destacaba por ser tímidas, modestas y poco capaces de concepciones y decisiones serias (Libertad, Igualdad, Fraternidad: Explorando la Revolución Francesa, s.f.).

¿Cuáles eran los argumentos que sostenía la Convención de 1793 para mermar la participación ciudadana de la mujer?

El primero pues se decía que la mujer, por ser madre, estaba destinada al hogar y no a la política. El segundo creía que la mujer debía ser protegida de los peligros del mundo exterior y mantenerse en el ámbito privado. Mientras que el tercero afirmaba que la mujer era más útil en el hogar, cuidando de la familia y realizando

tareas domésticas (Libertad, Igualdad, Fraternidad: Explorando la Revolución Francesa, s.f.).

Pensadoras como Olympe de Gouges intentaron cambiar esta situación, pero fueron silenciadas. Incluso filósofos como Rousseau justificaban esta desigualdad, afirmando que el lugar de la mujer era al lado del hombre, como su ayudante, mas no como un individuo a su nivel con autonomía para su desempeño en la sociedad (Redacción BBC News Mundo, 2022).

En resumen, a pesar de los grandes avances de la Revolución Francesa, la igualdad era un ideal que aún no se aplicaba a todas las personas. Las mujeres fueron excluidas de los derechos políticos por siglos, bajo argumentos que hoy en día resultan absurdos. En la actualidad, la mayoría de las Constituciones del mundo proclaman la igualdad de derechos y deberes para los ciudadanos, pero hay que recordar que no siempre fue así.

Si se quiere realizar un acercamiento al origen de la discriminación de la mujer, se debe comenzar dando un salto de algunos miles de años en la historia y buscar explicaciones en las tradiciones grecolatina y judaica, en la de los pueblos escandinavo y germano que ocupaban el norte y el oeste de Europa, así como también en las culturas orientales (confucionista, hindú e islámica). Pues en estos tiempos en base a los relatos históricos impartidos en la educación escolar y colegial, la condición de la mujer ha estado definida en función del rol que tiene asignado especialmente dentro de la familia, lo que ha convertido sea considerada una unidad dentro de otra unidad y no una individualidad dentro del contexto social.

Según Pizani ([2009]) establecía que:

> En los más estrictos regímenes patriarcales, la mujer ha sido vista como un instrumento de perpetuación de la estirpe del marido, de la tribu o de la raza. Por ello, el castigo para el adulterio fue, y en algunas culturas sigue siendo, muy rígido (p.449).

Teniendo en cuenta la actualidad informativa de los países islámicos, pues estas sociedades incapaces de evolucionar a favor de la dignidad y libertad humana

siguen reprimiendo la función o mejor dicho la vida de la mujer en sus tierras, reafirmando el ideal de Rousseau teniendo a las mismas como seres únicamente útiles para la reproducción y sin voz para la perpetuidad de su sometimiento.

Antes de que se iniciaran las primeras luchas consideradas como feministas, fueron muchas las obras que se escribieron a favor y en contra de los derechos de las mujeres. Flora Tristán, quien vivió en la primera mitad del siglo XIX, comprendió que la lucha por los derechos de la mujer tenía que librarse en el hogar, en el espacio laboral y en la sociedad. Consideraba que la obrera era doblemente sometida y despreciada, en la fábrica y en la casa; y que la unión de todos los trabajadores para luchar por sus derechos no sería posible hasta que los trabajadores reconocieran en las mujeres a sus iguales (Pizani, [2009]).

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948).

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (La Asamblea General en su resolución 34/180, 1981).

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (La Asamblea General en su resolución 34/180, 1981).

Teniendo en cuenta los tratados y normativas internacionales que rescatan y reafirman la dignidad humana en el mundo, es muy injusto o maquiavélico permitir el sufrimiento femenino en los países que practican los mismos haciendo caso omiso a las realidades sociales que afrontan dichos territorios y a quienes los Organismos Autoritarios Internacionales solo se limitan a condenar en declaraciones, pero no a confrontar. Pues prácticamente un cuarto de siglo después de los 2000, aún existen países en los que la mujer no es más que una marioneta sometida al control del hombre con la mayor de las perversiones posibles, tal es el caso como medio oriente y norte de África, que en base a cifras del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) se determina lo siguiente:

> La prevalencia del matrimonio infantil está disminuyendo a nivel mundial, y el mayor progreso en la última década se observó en el sur de Asia, donde el riesgo de que una niña se case en la infancia se ha reducido en más de un tercio, de casi el 50 por ciento a menos del 30 por ciento. Aun así, el número total de niñas que se casan en la infancia se sitúa en 12 millones al año, y es necesario acelerar considerablemente los avances para poner fin a esta práctica en 2030, la meta establecida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si no se aceleran los avances, más de 100 millones de niñas adicionales se casarán antes de cumplir los 18 años en 2030 (UNICEF, 2023, párr.6).

Para UNICEF la reducción de cifras en cuestiones de matrimonio infantil constituye el avance de la lucha contra esta aberración de derechos vulnerados a las niñas, sin embargo, a pesar de haber una reducción notable a escala mundial de esta problemática o injusticia humana es indispensable seguir planteándose si vale la pena seguir con los métodos actuales para la erradicación de esto.

Ya ha quedado claro que la evolución de Derechos ha pasado por varias etapas y varios enfoques, pues la minimización de la mujer a lo largo de la historia ha provocado que las mismas afronten sufrimiento y perjuicios en ámbitos de dignidad humana, económicos, políticos, libertad personal, sociales, etc. Entonces, a medida que se han conseguido cambios según la historia repasada, los principales han surgido dentro de la libertad de comunicación hasta llegar a los políticos y distribuirse en el resto. Es decir, para permitirse el cambio en la mujer primero es indispensable

escucharlas a ellas, pues qué sentido tiene que las desigualdades de la mujer sean tratadas por el hombre si en la historia este mismo la mantenía al margen de la participación ciudadana.

Así como el evidente sufrimiento humano que afrontan niñas en países no desarrollados, si bien es el peor de los factores y escenarios dentro de las injusticias que persiguen a las mujeres, el mismo no es el primer punto a tratar por mal que suene. Con esto no quiere decir que no se otorgue la importancia que ameritan las niñas, sino más bien que en razón de ellas es que se debe trabajar primero en la recepción de voz y participación política de la mujer, pues una buena forma de erradicar el abuso infantil sería la erradicación o pena de muerte con los seres primitivos que buscan y retienen a niñas para esposarlas, sin embargo, existe la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual reconoce la dignidad y la vida y como lo ha sido toda la vida, ven más apropiado ir paso a paso negociando, combatiendo y sancionando Estados que de por sí se limiten a subsistir por cuenta propia haciendo caso omiso de las leyes y la buena construcción de un buen ambiente en la sociedad.

En resumen, ya que no se puede eliminar a los abusivos, dictadores, oportunistas, entre otros sujetos miserables que condenan el transcurso de la desigualdad entre el hombre y la mujer, pues la vía principal para lograr avances significativos en sociedades que involucionan como las mencionadas, será el alcance de la voz de la mujer en la política, simplemente sin voceras no adoctrinadas ni subordinadas por interés, serán ellas mismas quienes vean por lo mejor para su futuro.

De acuerdo con el artículo científico Descomposición por brecha salarial de género Delgado Linthon & Méndez-Heras (2022), la brecha salarial de género se explicaría por las diferencias en la acumulación de capital humano (educación, experiencia laboral, capacitación, entre otros componentes) entre hombres y mujeres, lo cual se atribuye a la autoselección laboral, es decir, la participación y la jornada laboral de las mujeres son menores que las de los hombres debido a que el embarazo o la crianza de los hijos tienen un impacto en la oferta laboral de las mujeres.

Es así como las mujeres serían más propensas a elegir ocupaciones que no exigen inversiones continuas en habilidades específicas para una empresa en particular, u ocupaciones donde las habilidades adquiridas no se deprecian significativamente ante interrupciones de la carrera profesional. En consecuencia, las mujeres tienden a estar concentradas en este tipo de ocupaciones que, en promedio, pagan menores salarios que en las ocupaciones en las que están concentrados los hombres, produciéndose así la brecha salarial (Delgado Linthon & Méndez-Heras, 2022).

Por otro lado, las diferencias salariales también pueden ser resultado de discriminación laboral. Esta ocurre cuando los salarios y oportunidades para trabajadores con educación, experiencia laboral y características similares en los mismos puestos de trabajo son diferentes debido a su raza, género, nacionalidad u otras características personales. Dos modelos opuestos explican este proceso de discriminación: el modelo de gusto por la discriminación y el modelo de la discriminación estadística, de tal forma que se produce la existencia de una brecha salarial a favor de los hombres.

En promedio, las mujeres perciben un salario por hora que representa el 64.4% del que sus contrapartes hombres perciben. La brecha se explica principalmente por la diferencia en los retornos a los factores, es decir, por discriminación y no por escasez relativa del capital humano (escolaridad y experiencia laboral) de las mujeres. De hecho, los resultados indican que las mujeres tienen, en promedio, más años de escolaridad que los hombres, por lo que, dentro del marco analítico de la teoría del capital humano, en ausencia de discriminación las mujeres deberían ganar más que ellos.

Actualmente, las características laborales de las mujeres permiten mermar, en cierta medida, los efectos de la discriminación. Los hallazgos de esta investigación en dicho Artículo de Revista sugieren que las políticas públicas enfocadas en reducir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador deberían orientarse más hacia combatir la discriminación contra las mujeres y menos en elevar los niveles de escolaridad de las mujeres, puesto que realmente ellas cuentan con mejor escolaridad que los hombres.

No obstante, se sugiere que futuras investigaciones se enfoquen en 2 temas:

1) Explorar a fondo dicha brecha por grupos específicos: étnicos, industrias, categorías ocupacionales; áreas de residencia, ciudades y regiones, entre otros, y
2) Estudiar la evolución de la brecha salarial de género y con ello, recoger el impacto de la crisis del covid-19 sobre la oferta laboral y la desigualdad salarial. Esto aportará evidencia empírica necesaria para comprender mejor el problema y de esta manera contar con bases sólidas para el diseño de política pública que fomente la igualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano (Delgado Linthon & Méndez-Heras, 2022, p.21).

Para el 2023, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC); la Tasa de Desempleo se encontró en un 3,8%; la Tasa de empleo adecuado en un 36,3%; la Tasa de subempleo en 19,6%; la Tasa de empleo no remunerado en un 9,9%; la Tasa de otro empleo no pleno en un 30,2% y finalmente la Tasa de empleo en un 96,2%, la cual mejoró respecto a la del 2022 que se encontró en un 95,6% (INEC, 2023).

Entre otras cifras pertenecientes a la brecha salarial, está la del porcentaje por cargos que compartió la Cámara de Comercio de Quito en basándose en cifras de Adecco Ecuador, señalando que existe más demanda de cargos directivos para el género masculino que para el femenino. El 60% de cargos gerenciales que demandan nuestros clientes está dirigido para hombres y el 40% para mujeres. A nivel de cargos por sectores económicos, también hay diferencias:

- Cargos altos: (Gerencias) 64% de mayor ingreso a gerentes del género masculino, 36% a femenino.
- Cargos medios: (cargos de responsabilidad) 56% mayor ingreso a mujeres, 44% a hombres.
- Cargos bajos: 63% de mayor ingreso al género masculino, 37 al femenino (Agenda del Socio, 2023, párr.6).

Una vez señalado los datos generales obtenidos del INEC en los antecedentes, la Tasa de desempleo comprendida en un 3,8% se compone de un 53,1% (172.366) para la mujer y un 46,9% (152.066) para el hombre; la Tasa de empleo adecuado comprendida en un 36,3% está compuesta de un 34,6% (1.058.973) para la mujer y un alarmante 65,4% (2.003.189) para el hombre; por otro lado la Tasa de subempleo en un 19,6% se divide en un 38,9% (641.117) para la mujer y en un 61,1% (1.007.899) para el hombre; en la Tasa de empleo no remunerado que comprende un 9,9% se encuentra una notable y escandalosa cifra que evidencia la diferencia económica existente, siendo un 70,6% (588.090) para la mujer y un 29,4% (244.900) para el hombre; la Tasa de otro empleo no pleno en un 30,2% se compone de un 46,1% (1.171.696) para la mujer y un 53,94% (1.372.346) para el hombre; y por último la Tasa de empleo en un 96,2%, constituida de un 42,8% (3.468.544) para la mujer y un 57,2% (4.641.103) para el hombre.

Todo el conjunto de cifras anterior no hace más que definir la diferencia del goce de condiciones laborales desiguales que afronta el sector de las mujeres frente a los hombres, además de las cifras, el INEC en Quito, el 24 de noviembre de 2023, en el marco del Día Mundial de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, generó espacios de participación y análisis de la violencia basada en género a nivel nacional, y la importancia de la información actualizada sobre esta temática para la implementación de políticas públicas en el Ecuador, donde entre uno de los datos a considerarse relevantes para el tema fue el ingreso laboral de las mujeres, las cuales tienen un menor ingreso laboral en promedio, siendo el mismo para los hombres de promedio en $510.07 y en mujeres un promedio de 438.86, es decir, existe una brecha salarial neta del 14%. Respecto a los datos de la Cámara de Comercio de Quito, dicha empresa manifiesta que, según estimaciones en promedio, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en el Ecuador, lo cual es un 6% más en contra que el 14% arrojado por el INEC en 2023.

El antes expuesto conjunto de cifras no demuestra nada más que la desigualdad en cuanto a remuneración y contratación para la mujer y el hombre, la brecha salarial de género en Ecuador es significativamente alta en comparación con otros países de la región. En promedio, las mujeres ecuatorianas ganan alrededor de un 20% menos que sus colegas masculinos en el mismo puesto de trabajo, de

acuerdo con estimaciones de Adecco Ecuador. Esto indica que, aunque el país ha avanzado en la lucha contra la discriminación de género, todavía queda mucho por hacer para lograr la igualdad salarial entre hombres y mujeres (Agenda del Socio, 2023).

Hasta ahora, los principales argumentos para considerar que la mujer estaba incapacitada para ejercer los mismos derechos del hombre y del ciudadano se basaron principalmente en tres consideraciones:

- La naturaleza; confiere a la mujer, por su condición de reproductora, una esencia biológica que la confina al hogar, a lo doméstico, al cuidado y la protección de la cría.
- La virtud; obliga a proteger a la mujer de los riesgos y vicios que encuentran su espacio en lo público y lo político, resguardándola en el ámbito privado (del hogar). En esta línea de pensamiento, la virtud de la mujer está condicionada a su sexualidad en función de un único varón, su dueño, y de su permanencia en el hogar.
- La utilidad; medida en cuánto aporta económicamente a la sociedad, el hecho de que la mujer permanezca en el hogar ocupándose de lo doméstico, comida, ropa, aseo y se encargue del cuidado de los más pequeños, de los más ancianos y de los enfermos. Hoy, que la mujer ha salido a trabajar en fábricas, instituciones y empresas, cae sobre ella la acusación de poner en riesgo la estabilidad del hogar, la educación y formación de los hijos y su exposición a todas las lacras sociales propias de las grandes ciudades (Pizani, [2009], p.451).

Entonces, la *naturaleza* de la mujer en el siglo pasado hasta inicios del mismo en la cultura latinoamericana fundamenta de cierta manera un rol de cuidado implícito en las mujeres por el hecho de ser mujeres, lo cual ha influido de manera restrictiva en la libertad social histórica que las mismas han tenido y que repercute hacia la actualidad en la estigmatización de trabajos, pues el categorizarlas de toda la vida como unas cuidadoras por excelencia hace que en trabajos afines a las mismas actividades se especifique y determine que se busca una *mujer* para el puesto.

En cuanto a *la virtud* de la mujer como una condicionante argumentativa que justifica la permanencia de la mujer en el hogar la mayoría del tiempo para *protegerla* del mal social no hace más que denotar el control de libertad personal que mantenía el mundo hacia las mismas y que sigue vigente en países de medio oriente y habitualmente en las zonas rurales latinoamericanas.

Respecto a la *utilidad* como argumento de la incapacidad de la mujer, se incurre en un señalamiento de género sin lógica alguna, pues el concepto teórico se basa en que la mujer al unirse al mundo laboral, cualquier desorden en el mismo e inadecuado rumbo en la vida de los hijos serán producto de su ausencia en el hogar, conformando un criterio injusto en las culpas dentro de la vida marital determinada.

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, como se citó en Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021), 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 (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021).

2.2 Evolución de los Derechos de la Mujer en la Legislación Laboral ecuatoriana

Es fundamental considerar la evolución del derecho al trabajo, ya que el análisis histórico permite comprender las manifestaciones naturales y sociales propias de cada época en el Ecuador, incluida la republicana. A través de las distintas Constituciones Políticas del país, se pueden identificar características específicas de cada período, destacando los aspectos sociales, económicos y políticos que han

influido en la normativa laboral. Según diversos autores, la historia del Ecuador se puede dividir en cinco etapas claramente diferenciadas: la prehistórica, la conquista, la colonia, la independencia y la república.

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1946 reconoció y protegió diversas formas de trabajo, como el agrícola, artesanal, minero, a domicilio y el servicio doméstico. Esto se debió a que estas actividades eran desempeñadas principalmente por mujeres, quienes no siempre veían respetadas sus jornadas laborales conforme a los derechos ya establecidos, a diferencia de los trabajadores varones. Por ello, en el artículo 185, literal i), se reafirmó esta garantía:

> La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso que fije la ley anterior y posterior al parto, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, durante el trabajo, de tiempo necesario para lactar a su hijo (Masabanda Analuiza & otros, 2019, p. 72).

De la misma forma, avanzamos al año 1978 donde, finalmente en esta Constitución, considera lo que se estipulaba en el artículo 50:

> El Estado mejorará las condiciones de trabajo de las mujeres, mediante el respeto de sus derechos laborales, el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante, la del sector informal, la mujer trabajadora jefe de hogar y la que se encuentre en estado de viudez (Masabanda Analuiza & otros, 2019, p.73).

A partir del año 2007, Ecuador vivió un momento histórico en el que se evidenciaron transformaciones dentro del proceso de globalización. Se considera que este período marcó una transición de un mundo unipolar hacia una realidad multipolar o incluso apolar. En este contexto, los principios y ejes fundamentales que sirvieron de base para la Constitución de 2008 reflejan dichas dinámicas de cambio, Palacios (2008, como se citó en Masabanda Analuiza & otros, 2019) se refiere a la nueva Constitución como un gran avance, el cual incluye buenas nuevas para las mujeres.

En Ecuador, el Código del Trabajo es el conjunto de normas encargado de regular y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en concordancia con la Constitución, que es la norma suprema para su aplicación. En este sentido, el artículo 79 del Código del Trabajo establece que hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración por un trabajo de igual valor, sin que exista discriminación por razones de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, afiliación política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia. No obstante, la especialización y la experiencia en la ejecución del trabajo serán factores considerados en la determinación de la remuneración.

En este contexto, es importante mencionar la Ley Orgánica de Justicia Laboral y el reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar, aprobados en 2015. Esta normativa introdujo una nueva figura jurídica para proteger a las mujeres trabajadoras en estado de gestación frente al despido. Con esta reforma, el artículo 195.1 del Código del Trabajo establece que el despido intempestivo de una persona trabajadora embarazada o en condición de maternidad será considerado ineficaz, en virtud del principio de inamovilidad que la protege.

Asimismo, se reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a una licencia de maternidad con remuneración de doce semanas tras el nacimiento de su hijo o hija. En caso de nacimientos múltiples, este período se amplía por diez días adicionales. Para acceder a este beneficio, es necesario presentar un certificado médico emitido por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o por un especialista en salud, conforme lo dispone el artículo 152 del Código del Trabajo (Masabanda Analuiza & otros, 2019).

2.2.1 Rol de la Mujer

Desde la prehistoria, las mujeres han desempeñado diversos roles dentro de sus comunidades. Se encargaban de recolectar alimentos, preparar la comida y cuidar a los niños. Durante este período, se destacó el matriarcado, en el cual las mujeres ocupaban posiciones de liderazgo, tomaban decisiones y, en tiempos de guerra, tenían la responsabilidad de atender a los heridos. En el siglo pasado, su

principal función estaba relacionada con el hogar, asumiendo el cuidado de los hijos y las tareas domésticas como su principal labor.

En la actualidad, aunque las mujeres continúan asumiendo el cuidado del hogar y la familia, muchas de ellas combinan estas responsabilidades con el trabajo fuera de casa. No obstante, a lo largo de la historia, han sido objeto de discriminación y exclusión dentro de una estructura social jerárquica (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021), la persistencia del sistema patriarcal y el dominio hegemónico de los hombres han moldeado la organización social, limitando la participación de las mujeres en distintos ámbitos. Su baja representación en los niveles más altos de la jerarquía laboral ha generado una segmentación de género en el acceso al empleo y en las oportunidades de desarrollo profesional (Enrique Sánchez & otros, 2019), pese a los avances logrados en materia de derechos tanto a nivel nacional como internacional, orientados a erradicar la violencia estructural, esta sigue profundamente arraigada en la sociedad. En el entorno laboral, aún se evidencian prácticas de acoso sexual, desigualdad salarial, actitudes machistas y sexistas, así como hostilidad hacia las mujeres. Todo esto refleja la permanencia de una estructura social que sigue relegando y minimizando el papel del género femenino (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021).

2.2.2 Trabajo y Trabajo Doméstico

Tradicionalmente, el hogar ha sido considerado un espacio privado y doméstico asignado a las mujeres, separado de lo que socialmente se ha reconocido como trabajo. En este contexto, uno de los avances más significativos en materia de derechos de las mujeres dentro de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH) es la valoración del trabajo realizado en el ámbito doméstico, una labor desempeñada mayoritariamente por mujeres. Este reconocimiento ha sido impulsado por el desarrollo de las Ciencias Sociales, los estudios de género y el activismo feminista, que han destacado la importancia de visibilizar y dignificar estas actividades como una forma legítima de trabajo.

Así como Chávez (2013, como se citó en Andrés Oleas, 2023), señala que el análisis histórico del concepto de trabajo dentro de la economía permite comprender las diferencias entre el trabajo doméstico, el trabajo reproductivo y el trabajo en el hogar, tanto remunerado como no remunerado. Durante el siglo XVII, Adam Smith, considerado el padre de la economía moderna, definió el trabajo como una actividad productora de bienes materiales a cambio de una remuneración, considerándolo la principal fuente de riqueza para muchos. No obstante, en su planteamiento, establecía una distinción de género al asignar el trabajo asalariado a los hombres, mientras que a las mujeres las relegaba exclusivamente al hogar.

Para comprender la relación entre las mujeres y el trabajo, resulta esencial adoptar un enfoque de género, ya que este permite analizar cómo históricamente han ocupado una posición subordinada y vulnerable dentro de la estructura social. Esta desigualdad ha sido reforzada por patrones de dominación, principalmente en el ámbito laboral, pero también por factores como la clase social y el racismo. Desde esta perspectiva, el enfoque de género ofrece herramientas clave para reflexionar sobre la situación laboral de las mujeres y los desafíos que aún enfrentan en la lucha por la igualdad (Andrés Oleas, 2023).

2.2.3 Mujer y su Historia en el Ámbito Laboral

Históricamente las mujeres siempre se han visto inmersas en distintos roles establecidos por la sociedad, la cultura y la religión, desde el aspecto doméstico al aspecto laboral, naciendo como una necesidad de subsistir, Andrés (2023) guarda una perspectiva moderna integrando distintos aspectos:

> La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha estado influenciada por las percepciones de género arraigadas en la sociedad. En el caso de Ecuador, esta integración se ha desarrollado en un contexto marcado por la cultura católica, que, al ser la religión predominante en el país, ha jugado un papel clave en la asignación de roles tanto para mujeres como para hombres. La idea de que la mujer debe permanecer en el hogar y asumir las responsabilidades domésticas tiene sus raíces en textos religiosos como el *Génesis* de la Biblia y ha sido reforzada históricamente por la Iglesia Católica.

> Con el tiempo, esta concepción ha evolucionado y ha sido influenciada por otras corrientes de pensamiento. No obstante, en las últimas décadas, diversas confesiones religiosas, en especial las de origen protestante, como las iglesias evangélicas, han ganado relevancia en el país. A pesar de ello, la estructura tradicional de roles de género se ha mantenido, perpetuando un modelo social basado en el patriarcado y la desigualdad (p.21).

A lo largo de la historia, el papel de la mujer en la sociedad ha estado definido por actividades que le fueron asignadas según las condiciones de cada época. Sin embargo, estas funciones han evolucionado con el tiempo. Durante los siglos XVII y XVIII, las mujeres desempeñaron un rol fundamental en la industria de los encajes y bordados, ya que este tipo de trabajo podía realizarse en el hogar. Posteriormente, en el siglo XIX, se produjeron importantes transformaciones ideológicas, económicas y sociales que impactaron la participación femenina en la vida laboral. No fue sino hasta el siglo XX cuando países como Francia y España lograron eliminar normativas discriminatorias, lo que permitió la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo.

A partir de este proceso, la presencia femenina en el ámbito laboral comenzó a incrementarse progresivamente. Si bien, en un principio, su participación respondía principalmente a necesidades económicas, en la actualidad, el trabajo representa también una vía para el desarrollo personal y profesional de las mujeres. Por esta razón, su acceso y permanencia en el mundo laboral deben ser garantizados tanto por el Estado como por todos los sectores de la sociedad (Cabrera Cabrera & Gamboa Vargas, 2022).

Según un informe reciente de la ONU, la situación de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado mejoras significativas en las últimas dos décadas, durante la presentación del estudio, Lenni Montiel, subsecretario general adjunto de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, destacó que este informe coincide con el Día Mundial de la Estadística, cuyo lema de ese año fue *Datos Mejores. Vidas Mejores*. Además, se subrayó la importancia de que esta información sirva como herramienta para que los responsables políticos y las instituciones gubernamentales refuercen sus

esfuerzos en garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral.

El informe también señala que, en la actualidad, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, disfrutan de un acceso más amplio a la educación y han logrado un mayor grado de independencia. No obstante, su participación en el mercado laboral sigue siendo inferior a la de los hombres, ya que solo el 50% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la fuerza laboral, en comparación con el 70% de los hombres. En lo que respecta a los roles de liderazgo, el estudio destaca que, en la mayoría de las sociedades, las mujeres aún enfrentan dificultades para hacer valer su voz en los espacios públicos y privados, lo que refleja la persistencia de barreras en términos de equidad de género (Organización de las Naciones Unidas, 2015, como se citó en Cabrera Cabrera & Gamboa Vargas, 2022).

En América Latina, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ocurrido de manera tardía y sigue siendo una de las más bajas en comparación con otras regiones. A pesar de representar más de la mitad de la población en América Latina y el Caribe, su aporte a la economía, el desarrollo y el bienestar social aún está lejos de alcanzar su máximo potencial. Fomentar su participación en el ámbito laboral no solo contribuye a su empoderamiento, sino que también es un factor clave en la reducción de la pobreza. Por ello, impulsar el empleo femenino debería ser una prioridad dentro de las políticas sociales (Bustelo, 2019, como se citó en Cabrera Cabrera & Gamboa Vargas, 2022).

2.2.4 Antes de la Revolución (1871)

Previo a la Revolución Liberal, el Código Civil de 1871 confirió a la mujer casada la patria potestad sobre sus hijos solo a falta del padre, y determinó la presunción legal que el marido daba para que la mujer trabajara mientras no haya oposición de su parte (Villagómez W, 2012).

2.2.5 Laicismo (1895)

La Revolución Liberal de 1895 marcó un punto de inflexión en la historia del Ecuador, impulsando un proceso de modernización y secularización del Estado. Las fuerzas liberales promovieron una serie de reformas que ampliaron los derechos ciudadanos y limitaron el poder de la Iglesia Católica, la cual había ejercido un control significativo en la gestión de lo público. Esta separación no solo representó una pérdida económica para la Iglesia, sino también una transformación ideológica profunda, afectando especialmente el rol tradicional de la mujer como guardiana de la moral y las creencias religiosas dentro de una sociedad patriarcal.

Eloy Alfaro fue una figura clave en la lucha por la equidad de género, incorporando en su agenda el reconocimiento social de la mujer. Su gobierno impulsó la creación de escuelas normales para la formación de profesoras, facilitando su acceso a la educación y a un nuevo rol dentro de la sociedad. Además, muchas mujeres participaron activamente en la lucha liberal, desempeñando funciones de inteligencia, logística y, en algunos casos, combatiendo en el campo de batalla (Villagómez W, 2012).

2.2.6 La Ley de Patronato y la Educación Femenina (1899)

Uno de los cambios legislativos más significativos fue la expedición de la Ley de Patronato en 1899, que anuló el Concordato firmado entre el Vaticano y García Moreno. Este tratado otorgaba a la Iglesia amplios poderes sobre la educación y los bienes del Estado. Con la derogación del Concordato, el liberalismo consolidó el derecho a la educación para las mujeres, estableciendo la primera Escuela de Artes y Oficios para Mujeres y garantizando la educación primaria gratuita y obligatoria (Villagómez W, 2012).

2.2.7 Discriminación Laboral de Género

La discriminación laboral por género se manifiesta tanto en el ámbito público como en el privado, influenciando la vida social, económica y política con una orientación hacia lo masculino y estructuras patriarcales. En este contexto, el género

se percibe como un factor determinante en la productividad: mientras que en la esfera privada se asocia a las mujeres con el hogar y el cuidado, en la esfera pública predominan los patrones masculinos. Esta percepción limita la participación de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral, al vincular constantemente su labor con la familia, lo cual es una idea errónea.

Como resultado, la discriminación genera una clasificación desigual en el trabajo, estableciendo una división basada en la especialización de tareas y roles según el sexo. Esto ha consolidado la supremacía masculina, restringiendo o subestimando la capacidad laboral de las mujeres.

Los distintos tipos de discriminación han contribuido a fortalecer la posición dominante de los hombres en el mercado laboral. Esto también ha fomentado la segregación por género, donde las mujeres suelen desempeñar trabajos más inestables, con menor remuneración y reconocimiento. Esto evidencia que la valoración social basada en el género ha restado importancia al papel femenino en comparación con el masculino, afectando tanto las oportunidades de contratación como las posiciones que ocupan en el ámbito público y privado. Como consecuencia, se desestima su intelecto y capacidad profesional únicamente por su género.

De esta manera, la discriminación hacia las mujeres se convierte en una manifestación de desigualdad, ya que, aunque existen diferencias entre las ocupaciones femeninas y masculinas, a medida que aumenta la participación de las mujeres en ciertos sectores, el reconocimiento social de esas actividades tiende a disminuir. Esto se traduce en menores salarios y obstáculos en su desarrollo profesional.

En este análisis se destaca que el ámbito laboral es el principal escenario en el que se manifiesta la discriminación abordada en esta investigación, lo que lleva a reflexionar sobre los derechos laborales y los principios que garantizan la no discriminación en el entorno de trabajo.

La discriminación laboral sigue siendo una realidad para la mayoría de las mujeres activas, ya que las oportunidades de empleo suelen estar dirigidas principalmente a los hombres, sin considerar que muchas mujeres cuentan con la misma preparación y conocimientos. Esto vulnera su derecho al trabajo, un problema persistente en diversas áreas laborales tanto en Ecuador como en otros países de América Latina (Pachano Zurita & Molina Torres, 2022).

2.2.8 Discrepancias en la Contratación

Durante el proceso de contratación, es común que los trabajadores sean objeto de discriminación por razones de género, ideología o sexo. Esta situación, en muchas ocasiones, es producto de la intolerancia de ciertos empleadores, quienes, influenciados por costumbres arraigadas y patrones socioculturales heredados de generaciones pasadas, continúan situando a los hombres en una posición de superioridad sobre las mujeres. En este sentido, la discriminación de género no solo afecta a los individuos, sino que también incide directamente en la productividad empresarial. Esto se debe a que, con frecuencia, mujeres altamente capacitadas y productivas son rechazadas en los procesos de selección.

A pesar de los avances logrados a lo largo de los años en la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral, aún persisten prácticas discriminatorias. Entre ellas, se pueden mencionar la limitada posibilidad de ascenso para las mujeres, la brecha salarial y la baja representación femenina en cargos directivos. Este tipo de desigualdad se manifiesta en diversas formas, desde el acceso al empleo hasta la determinación de salarios, la asignación de responsabilidades y la promoción dentro de la empresa.

Uno de los ámbitos en los que se observa con mayor claridad la discriminación laboral es el salarial. De acuerdo con la Comisión Europea, la brecha salarial se refiere a la diferencia en los ingresos percibidos por hombres y mujeres, a pesar de desempeñar funciones equivalentes. En el caso específico de Ecuador, se han establecido normativas legales con el objetivo de erradicar este tipo de discriminación. En particular, el Código de Trabajo ecuatoriano reconoce el principio de igualdad

salarial, estableciendo que la remuneración de un trabajador debe basarse en su capacidad y desempeño, sin que el género sea un factor determinante en la fijación del salario (Pachano Zurita & Molina Torres, 2022).

2.2.9 Discriminación Ocupacional y Salarial

Tal y como lo mencionan en su investigación Pachano Zurita & Molina Torres (2022), es posible analizar otras formas de discriminación laboral desde una perspectiva de género, tomando en cuenta la dinámica socioeconómica actual. En este contexto, se pueden identificar dos subcategorías principales: discriminación ocupacional y discriminación salarial.

La discriminación ocupacional se refiere a la segmentación del mercado laboral en función del género, donde ciertas ocupaciones han sido tradicionalmente asignadas a las mujeres. En su mayoría, estas actividades se concentran en el sector terciario o de servicios, incluyendo áreas como el cuidado de la salud, la educación y el empleo doméstico. Esta segregación laboral limita la diversificación de oportunidades profesionales para las mujeres, reforzando los estereotipos de género.

Por otro lado, la discriminación salarial es una problemática evidente en el mercado laboral, ya que, a pesar de que hombres y mujeres pueden desempeñar las mismas funciones y contar con niveles similares de calificación, sus ingresos continúan siendo desiguales. Esta brecha salarial está influenciada por factores estructurales, como la menor oportunidad de crecimiento profesional para las mujeres dentro de las empresas y la necesidad de aceptar empleos precarios para cubrir sus necesidades básicas. Como resultado, se incrementa el subempleo y se reduce el promedio de los salarios femeninos, ampliando aún más la disparidad económica entre ambos géneros.

En este sentido, para promover un desarrollo social equitativo, es fundamental establecer condiciones de igualdad que garanticen el acceso a las mismas oportunidades laborales, independientemente del género. Para ello, es imprescindible implementar políticas que eliminen los prejuicios y limitaciones derivados de los roles

de género tradicionales. La lucha contra la discriminación requiere un esfuerzo conjunto entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil, con acciones concretas en los ámbitos social, político, educativo y laboral, a fin de garantizar una participación equitativa y justa en el mercado de trabajo.

Según Busso y Messina (2020, como se citó en Sánchez Cañar & otros, 2021), la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina varía entre el 50 % y el 80 %, mientras que la tasa de participación masculina se aproxima al 80 %. Estos datos evidencian la existencia de barreras que limitan el desarrollo laboral pleno de las mujeres.

En el caso de Ecuador, la mayor proporción de la fuerza laboral está representada por los hombres, lo que responde a patrones socioculturales profundamente arraigados. Tradicionalmente, se ha asignado a los hombres el rol de principales proveedores económicos del hogar, mientras que la contribución de las mujeres al ingreso familiar suele percibirse como un complemento al salario principal. Esta distribución desigual de responsabilidades refuerza la brecha de género en el ámbito laboral y dificulta el acceso de las mujeres a mejores oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

Países de alto desarrollo como Canadá, Suiza e Islandia han implementado estrategias que les han permitido alcanzar la igualdad salarial. Estas experiencias constituyen un referente valioso para los gobiernos y el sector empresarial de América Latina, que buscan reducir la brecha salarial de género y promover condiciones laborales más equitativas. Sin embargo, si bien estas iniciativas pueden servir de guía, es fundamental que los países latinoamericanos diseñen sus propias estrategias adaptadas a las particularidades de sus mercados laborales.

En este contexto, uno de los principales desafíos que enfrenta la región es la alta tasa de informalidad laboral, una problemática común en varios países latinoamericanos que dificulta la aplicación de políticas de igualdad salarial y de acceso equitativo al empleo. Por ello, resulta imprescindible establecer normativas que regulen esta situación y permitan avanzar hacia un sistema laboral más justo e inclusivo (Lexartza & otros, 2019, como se citó en Sánchez Cañar & otros, 2021).

En Ecuador, por cada dólar que un hombre gana en el mercado laboral, una mujer percibe únicamente tres cuartas partes de esa cantidad. Esta desigualdad salarial se ha normalizado dentro de la sociedad, ya que las mujeres, en muchos casos, tienen expectativas más bajas al momento de ser contratadas.

Esta realidad no solo afecta a Ecuador, sino que también se extiende a América Latina, donde la participación femenina en los mejores puestos de trabajo sigue siendo limitada. De hecho, las mujeres solo logran acceder hasta el 33 % de las plazas laborales más competitivas, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales que dificultan su pleno desarrollo profesional (Sánchez, 2019, como se citó en Sánchez Cañar & otros, 2021).

Como lo señala Thompson (2012, como se citó en Sánchez Cañar & otros, 2021), existen distintas respuestas sobre la brecha salarial de género y sus diversos aspectos, son tantos, que no pueden ser abarcados bajo un mismo contexto, pero, señala algunos que resaltan, tales como:

- Poca valorizacion de su trabajo
- Discriminacion por parte de sus empleadores
- Perspectiva pobre de liderazgo
- Poca confianza
- Maternidad, etc.

2.2.10 Acoso Laboral y sus Afectaciones

En la actualidad, si bien en Ecuador existen normativas que prohíben y sancionan el acoso laboral, no se han establecido mecanismos claros para que los actores involucrados en la relación laboral puedan promover, difundir y prevenir esta conducta que atenta contra la dignidad de los trabajadores. Como consecuencia, gran parte de la responsabilidad de enfrentar estas situaciones recae sobre las propias víctimas, quienes, además de experimentar un impacto emocional significativo, deben reunir el valor para denunciar ante sus empleadores o las autoridades competentes. Sin embargo, este proceso suele ser complejo, ya que muchas personas afectadas

se encuentran en estados de depresión, con una autoestima deteriorada y bajo una fuerte presión psicológica que limita su capacidad de reacción frente al acoso.

Además, en Ecuador existe una notoria falta de información y promoción de la legislación sobre acoso laboral tanto para empleadores como para trabajadores. Esto repercute en la escasa implementación de medidas preventivas y en el desconocimiento del sistema sancionatorio aplicable a los acosadores, lo que impide garantizar una adecuada protección a las víctimas y reducir la incidencia de estos casos en los entornos de trabajo.

Las causas de esta problemática responden a diversos factores, entre ellos, la falta de preparación de los empleadores para abordar y gestionar adecuadamente situaciones de acoso en sus organizaciones, la lentitud de los procesos judiciales cuando se presentan denuncias y el temor de las víctimas a sufrir represalias por parte de sus agresores. En muchos casos, este miedo se agrava debido al desconocimiento de las normativas existentes que garantizan su protección y derechos. Por ello, es fundamental fortalecer la difusión de estas leyes y agilizar los procedimientos judiciales, con el objetivo de generar entornos laborales más seguros y libres de violencia (Atencio González & otros, 2020)

Primeras Etapas de la Legislación Laboral (1900-1940)

Inicio de la Regulación

Durante las primeras décadas del siglo XX, la legislación laboral en Ecuador comenzó a reconocer algunos derechos básicos para los trabajadores, aunque con escasa atención específica a las mujeres, siendo estos la garantía de estabilidad durante el periodo de embarazo y el cincuenta por ciento de una licencia remunerada por 10 semanas (Brito Monar, 2024).

Trabajo Infantil y Femenino

Las primeras leyes laborales se centraron en regular el trabajo infantil y femenino en fábricas y talleres, estableciendo algunas restricciones y condiciones mínimas (Brito Monar, 2024).

Avances Significativos en la Década de 1940

Código del Trabajo de 1938

La promulgación del Código de Trabajo marcó un hito al incluir disposiciones específicas para la protección de las mujeres trabajadoras, tales como la prohibición de trabajos peligrosos para mujeres embarazadas (Brito Monar, 2024).

Licencia de Maternidad

Se estableció la licencia de maternidad, aunque con una duración limitada y sin garantías completas de empleo post-maternidad (Brito Monar, 2024).

Desarrollo y Consolidación de Derechos (1950-1980)

Igualdad Salarial

En las décadas siguientes, se empezaron a introducir principios de igualdad salarial, aunque la implementación y cumplimiento fueron inicialmente limitados (Enrique Sánchez & otros, 2019).

Protección contra el Despido

Se fortalecieron las protecciones legales contra el despido injustificado de mujeres embarazadas, comenzando a crear un marco más robusto de seguridad laboral (Enrique Sánchez & otros, 2019).

Reformas de la Constitución de 1979

Reconocimiento Constitucional

La Constitución de 1979 reconoció formalmente la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incluyendo el ámbito laboral, lo que impulsó una serie de reformas legales y políticas públicas (Constitución Política del año 1979).

Impacto de las Reformas Neoliberales (1990-2000)

Flexibilización Laboral

Las políticas neoliberales de los años 90 introdujeron una mayor flexibilización laboral, lo que tuvo un impacto negativo desproporcionado en las mujeres, aumentando la precariedad y la informalidad laboral.

Auge de la Legislación Progresista (2000-2023)

Constitución de 2008

La nueva Constitución consolidó derechos laborales con una perspectiva de género más clara, estableciendo principios de igualdad y no discriminación.

Políticas de Igualdad de Género

Se implementaron políticas específicas para promover la igualdad de género en el trabajo, incluyendo programas de capacitación, incentivos para la contratación de mujeres y sanciones contra la discriminación.

Protección Ampliada de Maternidad

Se amplió la licencia de maternidad y se introdujeron nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la licencia de paternidad.

Desafíos Actuales

Brecha Salarial

A pesar de los avances, persiste una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres, especialmente en sectores privados y rurales.

Violencia y Acoso Laboral

La violencia y el acoso laboral siguen siendo problemas prevalentes, con insuficientes mecanismos de denuncia y protección efectiva.

Informalidad Laboral

Una alta proporción de mujeres sigue trabajando en condiciones informales, sin acceso a derechos y protecciones laborales completas.

Impacto de la Pandemia de COVID-19

Desigualdad Exacerbada

La pandemia exacerbó las desigualdades de género en el ámbito laboral, aumentando la carga de trabajo doméstico no remunerado para las mujeres y afectando desproporcionadamente a sectores donde predominan las trabajadoras.

Teoría de la Discriminación de Género en el Mercado Laboral (Claudia Goldin)

Esta teoría sostiene que las diferencias en el trato y las oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral se deben a la discriminación de género. Explica la persistencia de la brecha salarial, la segregación ocupacional y las barreras al ascenso profesional para las mujeres (Goldin & Katz, 2016).

Teoría del Capital Humano (Gary Becker)

Propone que las diferencias en las inversiones en educación y capacitación entre hombres y mujeres explican las desigualdades en el mercado laboral. Las mujeres, al tener interrupciones en su carrera debido a responsabilidades familiares, tienden a tener menos experiencia laboral continua, lo que afecta sus oportunidades de empleo y salarios (Becker, 1964).

Teoría de la Interseccionalidad (Hill Collins y Bilge)

Examina cómo las diferentes formas de discriminación (género, raza, clase social) interactúan para crear niveles únicos de opresión y privilegio. Es crucial para entender cómo las mujeres de diversos orígenes y contextos socioeconómicos enfrentan distintos niveles de discriminación y exclusión en el mercado laboral (Hill Collins & Bilge, 2016).

El Feminismo del Punto Medio (Jesús Rosado Millán y Francisco García García)

El feminismo del punto medio, por tanto, no solo trabaja en la reivindicación de los derechos de las mujeres, sino que también incorpora a los hombres en la reflexión sobre cómo sus privilegios de género sostienen las estructuras patriarcales y cómo, al reconocer y cuestionar esas estructuras, pueden contribuir a una sociedad más justa para todos (Rosado Millán & García García , 2019).

Ausencia de un Régimen de Bienestar Efectivo en el país (Jara, H. Xavier; Mideros-Mora, Andrés; Palacio, María Gabriela)

Los autores observan que cada administración gubernamental ha establecido su propia visión de bienestar y enfoque en políticas públicas, adaptándolas a su contexto económico e institucional, lo cual ha derivado en acciones a corto plazo y en la ausencia de un régimen de bienestar efectivo en el país (Jara & otros, 2024).

2.3 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador 2008 (CRE, 2024)

> **Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
> 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
> El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.12).

Establece que todas las personas, sin distinción de género, raza, etnia, religión u orientación sexual, deben gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Asimismo, reconoce al Estado como el principal garante de estos derechos, siendo responsable de promover la igualdad y asegurar su cumplimiento efectivo.

> **Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.19).

Señala que el trabajo es tanto un derecho fundamental de carácter personal y económico como un deber social. Es la base de la economía y, por ello, el Estado tiene la obligación de garantizar empleo pleno para trabajadores y trabajadoras, asegurando condiciones que les permitan llevar una vida digna y decorosa. Además, este artículo establece el derecho a recibir una remuneración justa y acceder a todos los beneficios contemplados en la ley.

> **Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o

> autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.162).

Garantiza el derecho al trabajo como un principio fundamental del Estado, reconociendo todas las formas laborales, ya sean en relación de dependencia o autónomas. Además, incorpora las labores de autosustento y de cuidado humano, otorgando valor a todas las actividades productivas, en este sentido, se reconoce a todas las trabajadoras y trabajadores como actores sociales fundamentales en la economía, promoviendo la equidad y el reconocimiento de su labor, siendo el Estado quien asume la responsabilidad de generar condiciones que permitan el acceso al trabajo digno, asegurando derechos y oportunidades laborales para todos.

> **Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.163).

Establece que la remuneración debe ser justa y garantizar un salario digno que permita cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia, de esta manera, se protege el bienestar económico y social de los trabajadores, evitando condiciones laborales precarias. Asimismo, se establece que el salario es inembargable, salvo en casos de pago de pensiones alimenticias, lo que busca garantizar el derecho de los hijos a recibir sustento. Con ello, se reafirma la importancia de un sistema económico que priorice la justicia laboral y la seguridad financiera de la población trabajadora.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

> **Artículo 2**
> Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social,

posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948, párr.12).

Establece el principio de igualdad y no discriminación, garantizando que todas las personas disfruten de los mismos derechos y libertades sin distinción alguna. De este modo, se rechaza cualquier forma de exclusión basada en características personales como raza, género o creencias. Asimismo, se prohíbe la discriminación por la condición política o jurídica del país de origen, asegurando que ningún individuo sea privado de sus derechos por razones externas a su persona.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948, párr.17).

Nos menciona cómo busca evitar cualquier tipo de discriminación legal que vulnere los principios de justicia. Además, se protege a los individuos contra actos que inciten o fomenten la discriminación, garantizando que las normas jurídicas se apliquen de manera equitativa, así, este artículo resalta la importancia del Estado en la promoción de un sistema legal justo e imparcial.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para

el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948, párr.20).

Toda persona tiene derecho a ser escuchada en igualdad de condiciones y con todas las garantías procesales. Además, se asegura que los procesos judiciales sean públicos y justos, evitando arbitrariedades y garantizando la defensa de los derechos individuales. De esta manera, se reafirma la importancia de un sistema judicial transparente y accesible para todos.

Artículo 23

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948, párr.30).

Asegura el derecho de toda persona a trabajar en igualdad de condiciones y a recibir un salario justo sin discriminación. Además, establece que el salario debe ser suficiente para garantizar el bienestar del trabajador y su familia. Este principio es la base de las regulaciones sobre igualdad de remuneración y condiciones laborales dignas.

Artículo 25

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social (La Asamblea General en su resolución 217 A (III), 1948, párr.32).

Reconoce la necesidad de una protección especial para la maternidad y la infancia. Garantiza asistencia a madres y niños como un derecho humano

fundamental. Se relaciona con políticas de seguridad social y de licencias de maternidad y lactancia, promoviendo la equidad de género en el empleo.

Convenio sobre Igualdad de Remuneración (1951)

Convenio No. 100

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951, párr.2).

Nos menciona la importancia del principio de igualdad de remuneración para trabajos de igual valor, independientemente del sexo del trabajador. Establece que el pago debe basarse en la naturaleza del trabajo y no en características personales. Esta norma es clave para eliminar la discriminación salarial por género.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951, párr.3).

Obliga a los Estados a promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial en sus legislaciones. Para ello, deben establecer mecanismos efectivos de supervisión y control. Su aplicación es esencial para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

> **Artículo 3**
>
> 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951, párr.7).

Establece que las diferencias salariales solo serán válidas si se basan en una evaluación objetiva del trabajo realizado. Se prohíbe cualquier discriminación de género en la fijación de sueldos. Esto impulsa la necesidad de sistemas de valoración del trabajo que garanticen equidad.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (2005)

> **Artículo 1**
>
> A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimación Contra la Mujer, 1981, p.1).

Define la discriminación contra la mujer como cualquier distinción o restricción que afecte el ejercicio de sus derechos. Exige que los Estados implementen medidas efectivas para erradicar estas prácticas. Su reconocimiento es clave para la formulación de leyes laborales equitativas.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimación Contra la Mujer, 1981, p.1).

Establece la obligación de los Estados de adoptar leyes y políticas para eliminar la discriminación de género. Además, deben establecer sanciones para quienes vulneren los derechos de las mujeres. Este artículo fortalece la protección jurídica de la mujer en el ámbito laboral.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para (…) (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimación Contra la Mujer, 1981, p.3).

Garantiza el derecho de las mujeres a acceder al empleo en igualdad de condiciones que los hombres. Además, prohíbe la discriminación salarial y protege los derechos de las trabajadoras en casos de maternidad. Es una norma fundamental para el desarrollo de políticas laborales inclusivas.

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le

> dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimación Contra la Mujer, 1981, p.5).

Reconoce la igualdad de la mujer ante la ley y su capacidad jurídica plena. Garantiza el derecho a firmar contratos, administrar bienes y recibir el mismo trato en procesos judiciales. Esto refuerza la autonomía económica y la protección legal de las mujeres.

Código del Trabajo (2005)

> **Art. 79.-** Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del Trabajo, 2005, p.28).

Establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración sin distinción de género. También reconoce que la experiencia y especialización pueden ser factores de diferenciación salarial. Sin embargo, prohíbe cualquier discriminación que afecte la equidad en los sueldos.

> **Art. 152.-** Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

> El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más (…) (Código del Trabajo, 2005, p.43).

Establece que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo o hija. En casos de nacimientos múltiples, este período se extiende por diez días adicionales.

Además, este artículo otorga al padre una licencia remunerada de diez (10) días por el nacimiento de su hijo o hija en partos normales. Si el nacimiento es múltiple o por cesárea, la licencia se amplía por cinco días más. En situaciones donde el recién nacido requiere cuidados especiales, la licencia de paternidad se prolonga por ocho días adicionales. Si el hijo o hija nace con una enfermedad degenerativa, terminal, irreversible o con una discapacidad severa, el padre tiene derecho a una licencia remunerada de veinticinco (25) días.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras disfruta de la licencia de maternidad, el padre puede utilizar la totalidad o la parte restante del período de licencia que le habría correspondido a la madre.

Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024)

> **Artículo 1.- Objeto. –** La presente Ley tiene por objeto garantizar la igualdad de remuneración y cualquier otra forma de retribución económica entre hombre y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, 2024, p.17).

Busca garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Obliga a empleadores públicos y privados a aplicar este principio en sus estructuras salariales. Su aplicación es esencial para eliminar las brechas de género en la remuneración.

> **Artículo 2.- Finalidad. –** La presente Ley tiene por finalidad erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral para eliminar la brecha salarial y de remuneración por motivos de género en el ejercicio de las actividades laborales acorde a su relación laboral (Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, 2024, p.17).

La finalidad de la ley es erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Aplica a cualquier tipo de relación de trabajo, asegurando el cumplimiento de la igualdad de remuneración. Además, promueve la transparencia en los procesos salariales.

> **Artículo 5.- Definiciones. –** A los efectos de la presente Ley, se entiende por:
>
> 1. **Brecha de género en remuneración. –** Es el porcentaje que resulta de dividir dos cantidades: la diferencia de remuneración de hombres y mujeres, entre la remuneración a los hombres.
> 2. **Remuneración. –** Es la contraprestación que recibe la persona trabajadora por concepto de su trabajo conforme lo prescrito en la Ley.
> 3. **Criterios para establecer el trabajo de igual valor. –** Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes (Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, 2024, p.17).

Define la brecha de género en remuneración y establece criterios para determinar el valor de un trabajo, la remuneración debe calcularse en función de la naturaleza de las tareas y no del género del trabajador, esto evita desigualdades en el pago por trabajos equivalentes.

> **Artículo 6.- De la obligatoriedad. –** Todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor (Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, 2024, p.18).

Obliga a todos los empleadores a garantizar igualdad salarial sin distinción de género, se establecen sanciones para quienes incumplan esta disposición. Su cumplimiento busca reducir las desigualdades económicas en el mercado laboral.

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)

> **Art. 1.- Objeto.** Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad (…) (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p.6).

Promueve la igualdad de género en la economía mediante políticas públicas e incentivos, busca potenciar la participación de las mujeres en el ámbito laboral y empresarial, su objetivo es eliminar barreras estructurales que afectan su desarrollo profesional.

> **Art. 2.- Ámbito de aplicación.** La presente Ley será de aplicación para toda persona natural y jurídica que se encuentre o actúe en el territorio nacional, a fin de garantizar para todas las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce (…) (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p.7).

La ley aplica a todas las personas naturales y jurídicas en Ecuador. Prioriza la inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad y víctimas de violencia. Busca garantizar su acceso a oportunidades económicas en igualdad de condiciones.

> **Art. 3.- Finalidad.** Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p.7).

Elimina barreras que impiden la igualdad en el trabajo, como la brecha salarial y la discriminación en permisos de maternidad. Además, promueve la equidad en los procesos de selección y ascenso, esto facilita la inserción de mujeres en cargos de decisión.

> **Art. 4.- Participación económica.** El sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p.7).

Impulsa incentivos para fortalecer la participación femenina en el sector laboral y empresarial. Establece medidas para garantizar su acceso a oportunidades de

liderazgo. Se enfoca en la eliminación de prácticas que limitan el crecimiento profesional de las mujeres.

> **Art. 6.- Obligaciones del Estado.** El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023, p.8).

El Estado es el encargado de proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres, involucrando a entidades en la implementación de políticas de equidad. Esto refuerza el compromiso del Estado con la igualdad económica y social.

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023)

> **Artículo 19.- De la licencia o permiso del derecho al cuidado humano.** Se reconoce y garantiza la licencia del derecho al cuidado humano, es decir, a cuidar, ser cuidado y al autocuidado**.** La licencia del derecho al cuidado es aquel periodo de tiempo al cual se acogen las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, promoviendo los principios, respetando los enfoques y garantizando los derechos prescritos en esta ley (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.12).

Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar licencias o permisos para el cuidado de terceros, el autocuidado o recibir cuidados. Estas licencias deben garantizar igualdad y no discriminación en su aplicación.

> **Artículo 20.- De la licencia de maternidad remunerada.** La licencia de maternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que regla las relaciones del talento humano según corresponda (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.13).

Reafirma que la licencia de maternidad remunerada es de doce (12) semanas, con una extensión de diez días adicionales en casos de nacimientos múltiples.

> **Artículo 21.- De la licencia de maternidad no remunerada.** En cualquier caso, la licencia o permiso no remunerado de maternidad podrá solicitarse, por una sola vez por cada alumbramiento, hasta por quince (15) meses, desde la fecha de terminación de la licencia remunerada de maternidad, en beneficio de los padres y madres trabajadores, conforme las excepciones señaladas en la Ley, sin que se afecte su estabilidad laboral o continuidad en la seguridad social, conforme las disposiciones legales vigentes (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.13).

Permite a las madres trabajadoras acceder a una licencia no remunerada de hasta quince (15) meses después de finalizar la licencia de maternidad remunerada, asegurando su estabilidad laboral y afiliación a la seguridad social.

> **Artículo 22.- De la licencia de paternidad remunerada.** La licencia de paternidad remunerada se entenderá aquel periodo de tiempo desde el nacimiento hasta el tiempo máximo que establezcan las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda (…) (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.13).

Estipula que la licencia de paternidad remunerada es de quince (15) días, contados desde la fecha del parto.

> **Artículo 23.- De la licencia remunerada de lactancia.** La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido (…)
> La licencia remunerada de lactancia se gozará por quince (15) meses contados desde el regreso de la persona con capacidad de gestación de su permiso o licencia remunerada de maternidad (…) (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.13).

Indica que la licencia remunerada de lactancia se extiende por quince (15) meses, contados desde el regreso de la madre trabajadora tras su licencia de maternidad. Durante este período, la madre tiene derecho a dos horas diarias remuneradas para la lactancia.

> **Artículo 24.- Licencia de maternidad y paternidad de madres y padres adoptivos.** Las madres y padres adoptivos tienen derecho a la licencia de maternidad y paternidad por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente de dicha entidad (…) (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.14).

Reconoce que las madres y padres adoptivos tienen derecho a una licencia remunerada de treinta (30) días a partir de la fecha en que el niño, niña o adolescente adoptado es entregado legalmente a su cuidado.

> **Artículo 25.- Licencia o permiso remunerado de lactancia de madres y padres adoptivos.** Las madres y padres adoptivos tienen derecho a ejercer la licencia de lactancia o cuidado de sus hijos e hijas en los mismos plazos que se establezcan para las madres y los padres

> biológicos de conformidad con la edad de su hijo o hijos recién adoptados (…) (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, 2023, p.14).

Reconoce el derecho de las madres y padres adoptivos a una licencia remunerada de lactancia o cuidado, equiparándolos con los padres biológicos. La licencia se otorga por un período de quince meses a partir de las doce semanas posteriores al nacimiento del menor, hasta que este cumpla dieciocho meses. La norma busca garantizar el bienestar del niño adoptado y la igualdad de derechos entre padres biológicos y adoptivos en el cuidado infantil.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

Para el presente trabajo investigativo se empleó un enfoque mixto, este integra elementos cuantitativos y cualitativos, según Otero (2018) nos menciona que:

> El proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos (p.19).

Para esta investigación se adoptará un enfoque mixto, el enfoque cuantitativo nos ayudará a asumir una posición exploratoria, recopilando datos estadísticos que ayuden a corroborar el fenómeno social estudiado. De la misma forma, asume una concepción de la realidad, comprobando la teoría expuesta. Asimismo, el enfoque cualitativo es un método de recolección de datos que se desarrolla de manera sistemática, ayudándonos a la compresión de fenómenos sociales.

3.2 Alcance de la Investigación

El alcance de la investigación será descriptivo, ya que se busca exponer cómo existen factores que perpetúan la brecha salarial de género en el ámbito laboral ecuatoriano, dicho esto, teniendo en cuenta que Esteban (2018) menciona lo siguiente “es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales” (p.2).

3.3 Técnica e Instrumentos para Obtener los Datos

La recolección de datos se realizará mediante la aplicación de técnicas tales como:

- La encuesta permitirá demostrar las vivencias y experiencias de la comunidad, esta técnica se usará con el objetivo de recopilar datos estadísticos sobre la percepción de la audiencia ante los factores que han perpetuado la brecha salarial de género en Ecuador. Se implementará un cuestionario de ocho preguntas cerradas con la valoración de la escala de Likert. Pobea (2015) nos dice que "la encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos" (p.3).

La presente encuesta se realizará de manera digital, mediante formulario por la plataforma Google forms:

Tabla 1 Formato de preguntas que serán empleadas en la encuesta

Edad	
18-25 años	
26-35 años	
36-50 años	
Más de 50 años	
Género	
Mujer	
Hombre	
Sector laboral en el que trabaja	
Público	
Privado	
Independiente	
¿Ha escuchado hablar sobre las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral?	
Sí	
No	
¿Cree que existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?	

Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	
¿Considera que la legislación ecuatoriana protege a las mujeres contra el acoso laboral?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	
¿Con qué frecuencia ha presenciado o experimentado alguna forma de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	
¿Considera que las mujeres reciben el mismo salario que los hombres por trabajos equivalentes?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	
¿Cree usted que las mujeres enfrentan más obstáculos para acceder a cargos de liderazgo o gerenciales?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	
¿Considera que el estado garantiza efectivamente el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	

Casi nunca	
Nunca	
¿Su actual lugar de trabajo crea conciencia sobre la igual de género?	
Casi siempre	
Usualmente	
Ocasionalmente	
Casi nunca	
Nunca	

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Además, se elaborarán tres entrevistas de cinco preguntas abiertas cada una.

- La entrevista es una técnica que nos permitirá recolectar las opiniones de profesionales e información (Folgueiras Bertomeu, 2016), permitiéndonos obtenerla de manera elocuente, según Peláez & otros (2013) “la entrevista, es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este proceso el entrevistado obtiene información del entrevistado de forma directa” (p.2).

Tabla 2 Formato de entrevista para abogados en material laboral

Nombre del entrevistado:	
Perfil del entrevistado:	
¿Existen vacíos legales o contradicciones en la normativa ecuatoriana que dificultan la equidad de género en el trabajo?	
¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en la aplicación de sus derechos laborales en Ecuador?	
¿Qué políticas públicas han tenido mayor impacto en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador?	
¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género en Ecuador?	

¿Qué cambios legislativos o políticas adicionales recomendaría para reducir la brecha salarial en Ecuador?	

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población de objeto de estudio son los trabajadores con empleo adecuado o formal, que según el INEC (2024) en el periodo pasado, comprende 2.904.770 de personas a nivel nacional y 594.633 personas en la cuidad de Guayaquil.

3.4.2 Muestra

Debido a la naturaleza de la investigación y al tiempo en el que se ha realizado, la muestra se empleará de manera no probabilística intencional. Esta elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino que depende de las condiciones que permiten realizar el muestreo, siendo seleccionadas con mecanismos informales que no aseguran en su totalidad la representación de la población (Scharager, 2001).

CAPÍTULO IV
PROPUESTA O INFORME

4.1 Presentación y Análisis de Resultados

4.1.1 Encuesta Realizada a la Audiencia

Después de realizar las encuestas, se presenta una breve descripción de las respuestas obtenidas, de la misma forma el análisis general de los resultados.

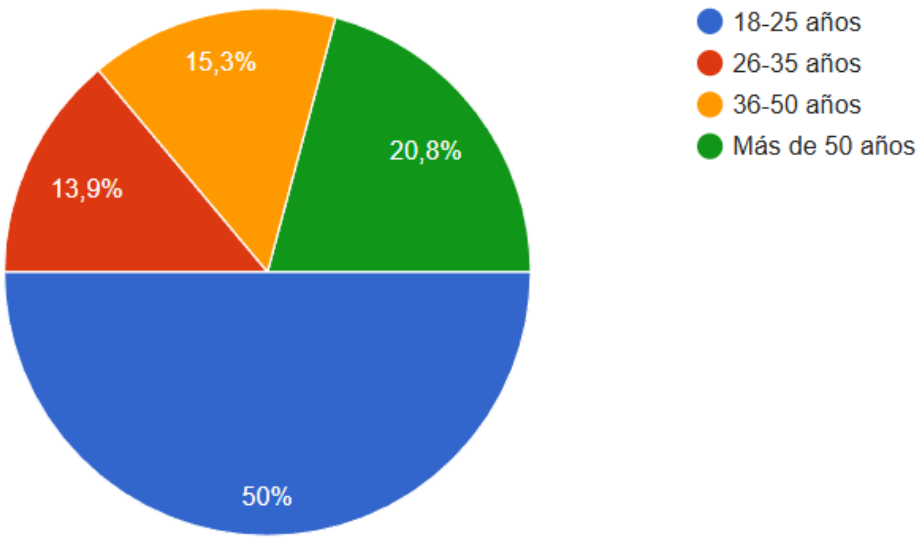
PREGUNTA 1: EDAD

Tabla 3 Edad de la audiencia

18-25 años	36	(50%)
26-35 años	10	(13,9%)
36-50 años	11	(15,3%)
Más de 50 años	15	(20,8%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 1 Edad de la audiencia



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La evaluación de la edad de la audiencia refleja una diversidad generacional en el ámbito laboral. El 47,2 % de los encuestados tiene entre 18 y 25 años, representando el grupo mayoritario y evidenciando una audiencia joven, le sigue el 20,8 % con más de 50 años, el 18,1 % entre 36 y 50 años, y el 13,9 % entre 26 y 35 años. Estos resultados muestran una amplia variedad de edades, lo que permite obtener diferentes perspectivas y experiencias sobre el entorno laboral.

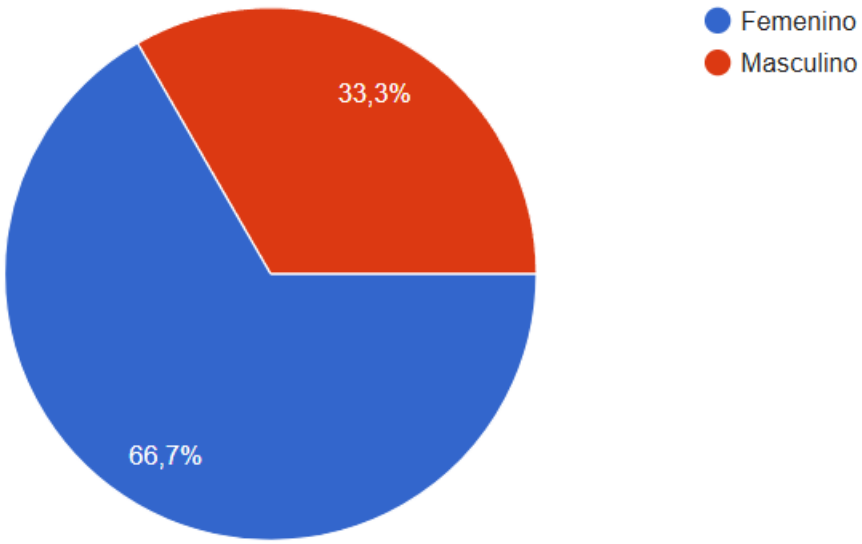
PREGUNTA 2: GÉNERO

Tabla 4 Género de la audiencia

Femenino	48	(66,7%)
Masculino	24	(33,3%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 2 Género de la audiencia



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La opción de elección de género en la encuesta permite analizar las respuestas desde diferentes perspectivas. Los resultados muestran que el 66,7 % de la audiencia se identifica como femenina y el 33,3 % como masculina. Esto facilita comprender cómo cada grupo percibe las preguntas planteadas y aporta diversidad de opiniones al estudio.

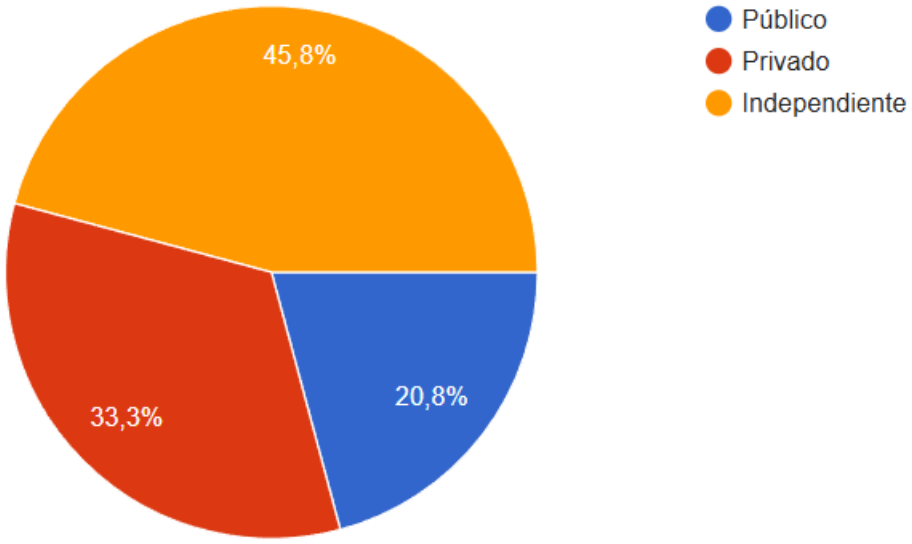
PREGUNTA 3: SECTOR LABORAL EN EL QUE TRABAJA

Tabla 5 Sector laboral en el que trabaja la audiencia

Público	15	(20,8%)
Privado	24	(33,3%)
Independiente	33	(45,8%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 3 Sector laboral al que pertenece la audiencia



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La pregunta incluía tres sectores laborales, destacando el independiente con el 45,8 % de los encuestados, lo que lo posiciona como el más representativo, le sigue el sector privado con un 33,3 %, mientras que el 20,8 % pertenece al sector público. Estos resultados reflejan una mayor participación de trabajadores autónomos, seguida de empleados en el sector privado y, en menor medida, del sector público, permitiendo analizar distintas dinámicas laborales.

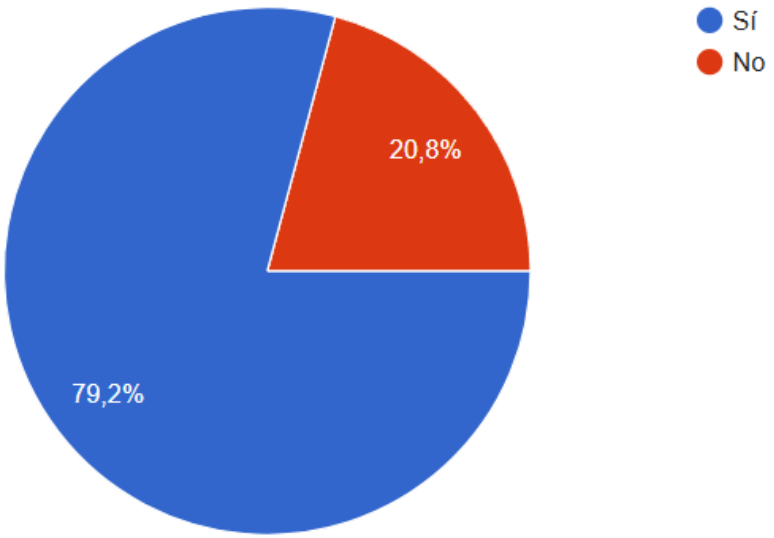
PREGUNTA 4: ¿HA ESCUCHADO HABLAR SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL?

Tabla 6 Conocimiento de la audiencia sobre políticas de igualdad de género

Sí	57	(79,2%)
No	15	(20,8%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 4 Conocimiento de la audiencia sobre políticas de igualdad de género



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La siguiente pregunta tiene como objetivo medir el nivel de conocimiento de la audiencia sobre la existencia de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. Para ello, se plantearon dos opciones de respuesta de manera cerrada: sí y no. Los resultados obtenidos revelan que el 79,2% de los encuestados afirma estar al tanto de la existencia de estas políticas, mientras que el 20,8% señala que no las conoce. Estos datos permiten identificar el grado de difusión y accesibilidad de dichas políticas dentro del entorno laboral, lo que puede servir como base para futuras estrategias de sensibilización y promoción de la equidad de género en el ámbito profesional.

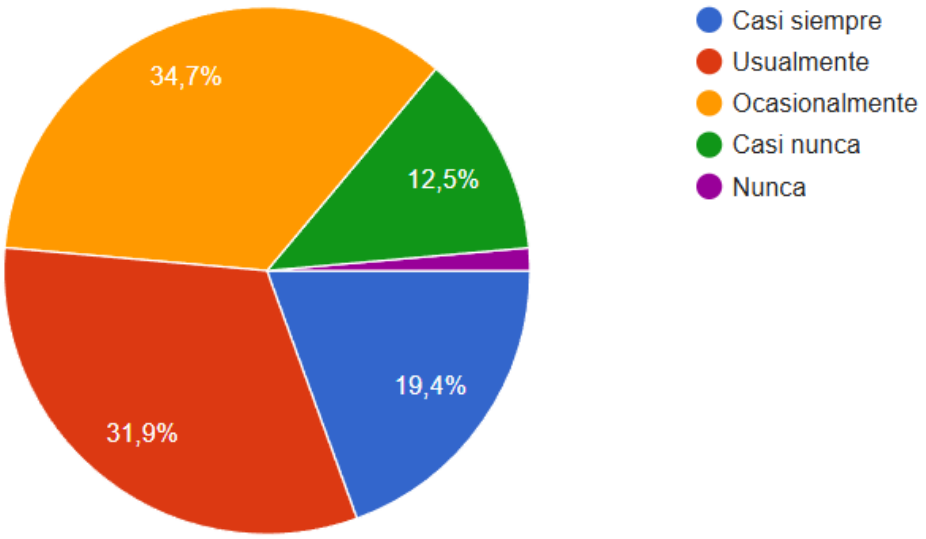
PREGUNTA 5: ¿CREE QUE EXISTE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SU LUGAR DE TRABAJO?

Tabla 7 Evaluación de la audiencia sobre las oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral

Casi siempre	14	(19,4%)
Usualmente	23	(31,9%)
Ocasionalmente	25	(34,7%)
Casi nunca	9	(12,5%)
Nunca	1	(1,4%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 5 Evaluación de la audiencia sobre las oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

Los resultados reflejan a la audiencia de manera dividida sobre su percepción en la igualdad de oportunidades; aunque un 34,7% de los encuestados considera que existe igualdad, un porcentaje significativo 31,9% tiene una opinión intermedia, lo que sugiere dudas o experiencias mixtas, un 19,4% opina que no hay igualdad, mientras que un 12,5% rechaza rotundamente esta posibilidad, por otro lado, un 1,4% no tiene una postura definida.

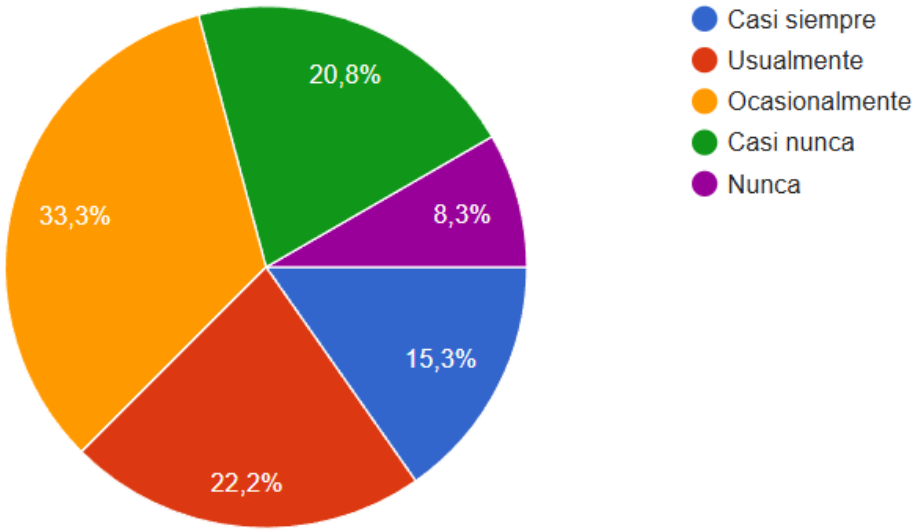
PREGUNTA 6: ¿CONSIDERA QUE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA PROTEGE A LAS MUJERES CONTRA EL ACOSO LABORAL?

Tabla 8 Percepción de la audiencia sobre la protección de la legislación ecuatoriana contra el acoso laboral hacia las mujeres

Casi siempre	11	(15,3%)
Usualmente	16	(22,2%)
Ocasionalmente	24	(33,3%)
Casi nunca	15	(20,8%)
Nunca	6	(8,3%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 6 Percepción de la audiencia sobre la protección de la legislación ecuatoriana contra el acoso laboral hacia las mujeres



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

A partir de los resultados obtenidos, se puede analizar la percepción de la audiencia sobre la efectividad de la legislación ecuatoriana en la protección de la mujer frente al acoso laboral. Los datos muestran que el 33,3% de los encuestados considera que esta protección se da ocasionalmente, mientras que un 22,2% opina que ocurre con poca frecuencia, por otro lado, un 20,8% cree que la legislación es efectiva en la mayoría de los casos, un 15,3% indica que casi nunca brinda una

protección adecuada, finalmente, solo un 8,3% percibe que la normativa siempre garantiza la seguridad de la mujer en el ámbito laboral.

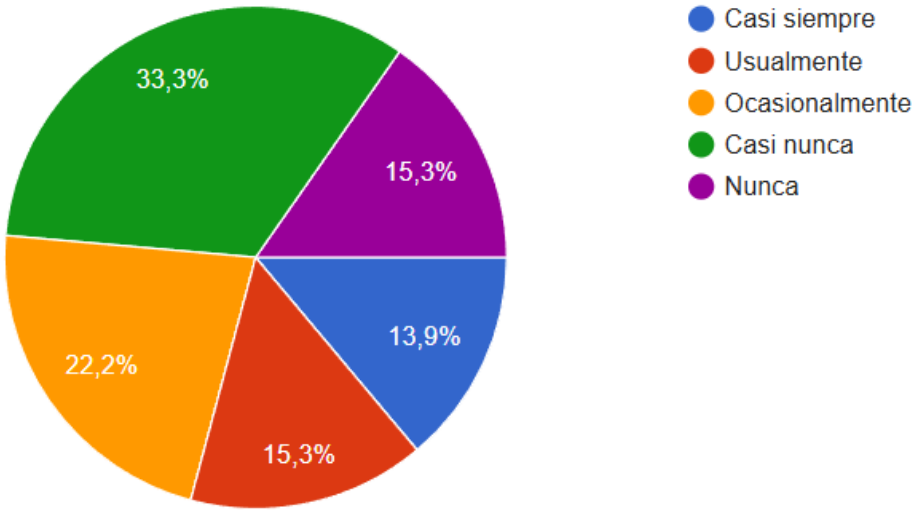
PREGUNTA 7: ¿CON QUÉ FRECUENCIA HA PRESENCIADO O EXPERIMENTADO ALGUNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL?

Tabla 9 Frecuencia con la que ha presenciado o experimentado discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral

Casi siempre	10	(13,9%)
Usualmente	11	(15,3%)
Ocasionalmente	16	(22,2%)
Casi nunca	24	(33,3%)
Nunca	11	(15,3%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 7 Frecuencia con la que ha presenciado o experimentado discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

El porcentaje más alto 33,3% indica que una parte significativa de los encuestados ha presenciado o experimentado este tipo de discriminación con frecuencia, además, un 22,2% también reconoce haberlo vivido, lo que sugiere que más de la mitad de los participantes han sido testigos de estas situaciones, aunque los valores más bajos 13,9% y 15,3% sugieren que algunos no han percibido este

problema con la misma intensidad, la repetición del 15,3% podría indicar una tendencia en la percepción moderada de la discriminación.

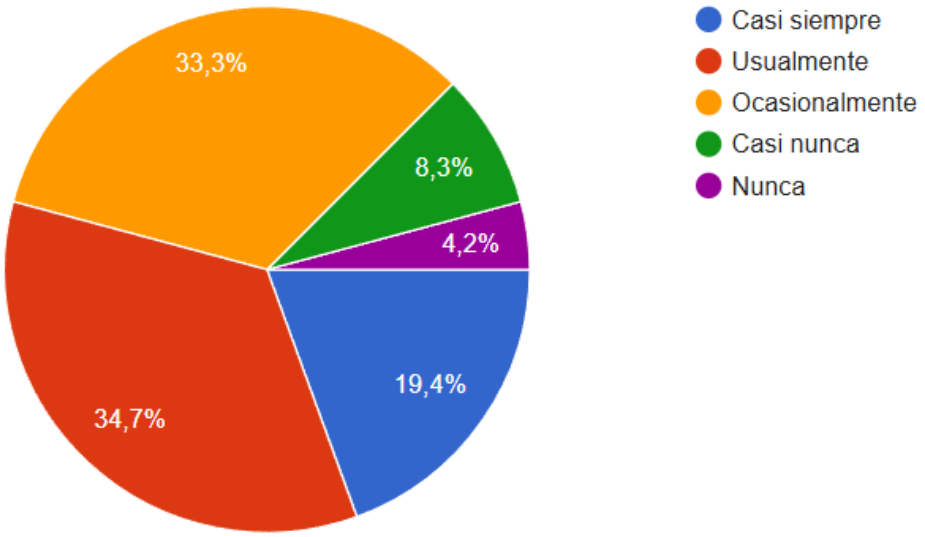
PREGUNTA 8: ¿CONSIDERA QUE LAS MUJERES RECIBEN EL MISMO SALARIO QUE LOS HOMBRES POR TRABAJOS EQUIVALENTES?

Tabla 10 Percepción de la audiencia sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes

Casi siempre	14	(19,4%)
Usualmente	25	(34,7%)
Ocasionalmente	24	(33,3%)
Casi nunca	6	(8,3%)
Nunca	3	(4,2%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 8 Percepción de la audiencia sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

Los resultados reflejan una percepción dividida sobre la equidad salarial entre hombres y mujeres. Mientras que un 34,7% y un 33,3% muestran opiniones intermedias, solo un 19,4% cree firmemente que las mujeres reciben el mismo salario. Por otro lado, los porcentajes más bajos 8,3% y 4,2% indican que una minoría considera que la desigualdad salarial es muy evidente. Esto sugiere que, aunque existe conciencia sobre la brecha salarial de género, aún hay diferencias en cómo se percibe su magnitud y alcance.

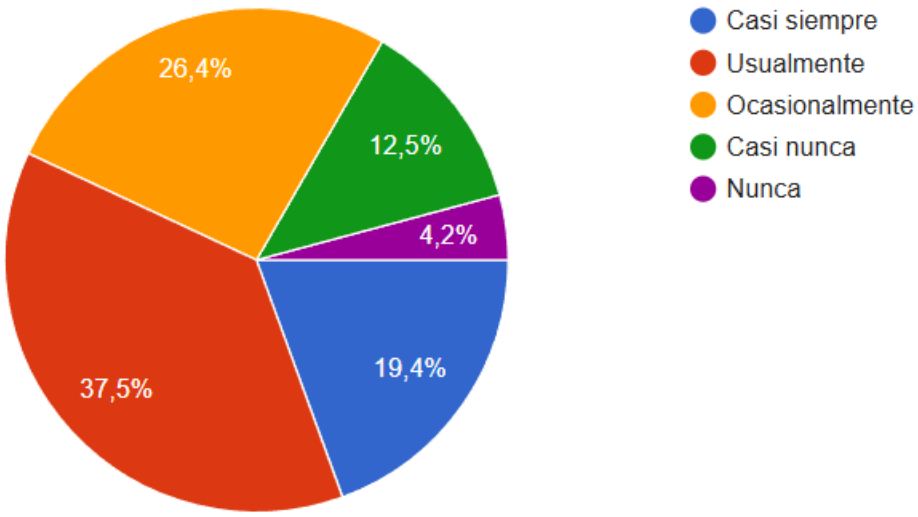
PREGUNTA 9: ¿LAS MUJERES ENFRENTAN MÁS OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A CARGOS DE LIDERAZGO O GERENCIALES?

Tabla 11 Percepción de la audiencia sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de liderazgo o gerenciales

Casi siempre	14	(19,4%)
Usualmente	27	(37,5%)
Ocasionalmente	19	(26,4%)
Casi nunca	9	(12,5%)
Nunca	3	(4,2%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 9 Percepción de la audiencia sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de liderazgo o gerenciales



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

Los datos muestran que la mayoría de los encuestados percibe barreras para que las mujeres accedan a puestos de liderazgo, un 37,5% cree que esto ocurre usualmente y un 19,4% afirma que casi siempre sucede, lo que indica que más de la mitad reconoce esta problemática, aunque un 26,4% opina que ocurre ocasionalmente, solo un 12,5% y un 4,2% consideran que casi nunca o nunca sucede.

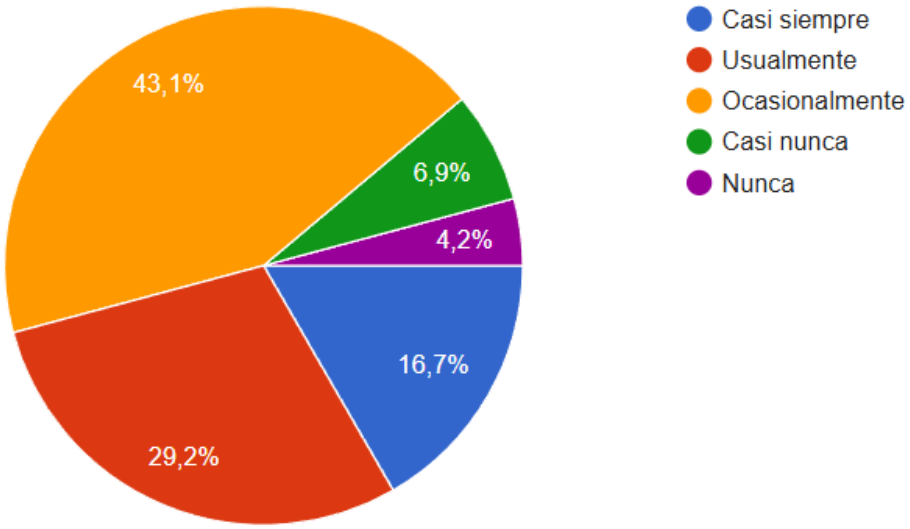
PREUNTA 10: ¿EL ESTADO GARANTIZA EFECTIVAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES?

Tabla 12 Percepción de la audiencia sobre el cumplimiento del Estado en garantizar los derechos laborales de las mujeres

Casi siempre	12	(16,7%)
Usualmente	21	(29,2%)
Ocasionalmente	31	(43,1%)
Casi nunca	5	(6,9%)
Nunca	3	(4,2%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 10 Percepción de la audiencia sobre el cumplimiento del Estado en garantizar los derechos laborales de las mujeres



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

Los resultados reflejan una percepción mayormente crítica sobre el rol del Estado en la garantía de los derechos laborales de las mujeres, el 43,1% y un 29,2% consideran que su cumplimiento es limitado, mientras que solo un 16,7% cree que se garantiza de manera adecuada. Los porcentajes más bajos 6,9% y 4,2% indican que pocos confían plenamente en su efectividad, lo cual sugiere que, aunque existen normativas, su aplicación sigue siendo insuficiente, lo que resalta la necesidad de fortalecer las políticas de equidad laboral.

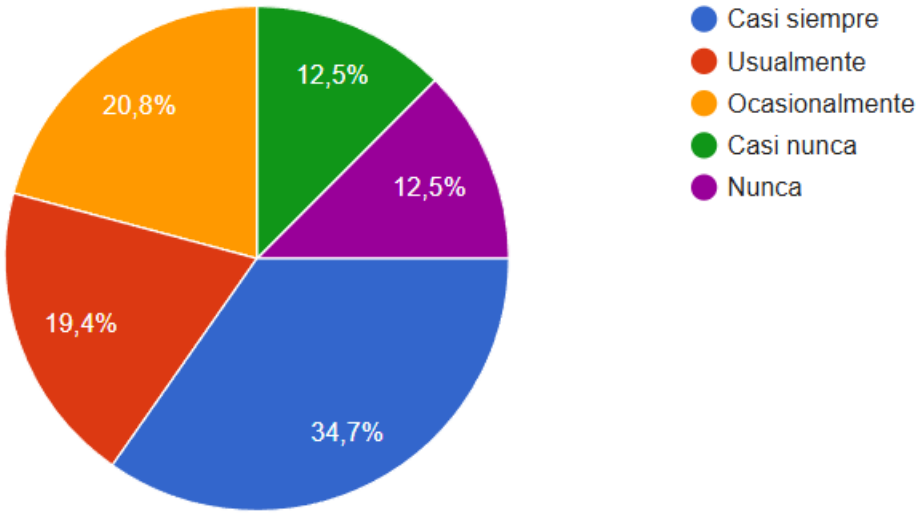
PREGUNTA 11: ¿SU LUGAR DE TRABAJO CREA CONCIENCIA SOBRE LA IGUAL DE GÉNERO?

Tabla 13 Percepción de la audiencia sobre la importancia que brindan sus lugares de trabajo a la igualdad de género

Casi siempre	25	(34,7%)
Usualmente	14	(19,4%)
Ocasionalmente	15	(20,8%)
Casi nunca	9	(12,5%)
Nunca	9	(12,5%)

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Figura 11 Percepción de la audiencia sobre la importancia que brindan sus lugares de trabajo a la igualdad de género



Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

Los resultados reflejan una percepción dividida sobre la conciencia de igualdad de género en el lugar de trabajo. Aunque un 34,7% indica una respuesta positiva, el resto de las respuestas están distribuidas en valores más bajos, lo que sugiere que una parte significativa de los empleados no percibe esfuerzos suficientes en esta área. La baja proporción en los niveles intermedios 19,4% y 20,8% indica que la sensibilización puede ser inconsistente o poco efectiva. Además, la presencia de dos grupos con igual porcentaje 12,5% sugiere una polarización en las opiniones.

4.1.1.1 Análisis General de las Encuestas

Los resultados de las encuestas realizadas evidencian una diversidad generacional y de género entre los participantes, con una mayoría joven y femenina, lo que permite conocer distintas perspectivas sobre el ámbito laboral. Se observa una alta participación del sector independiente, seguido del privado y, en menor medida, del público, reflejando distintas dinámicas laborales.

En cuanto a la equidad de género, aunque el 79,2% de los encuestados está al tanto de políticas de igualdad, los datos reflejan percepciones mixtas sobre su efectividad. Un 34,7% considera que existen oportunidades equitativas, pero un 31,9% tiene dudas y un 31,9% cree que no hay igualdad. La brecha salarial también es un tema relevante, pues solo el 19,4% cree que las mujeres reciben el mismo salario que los hombres.

Además, se identifican barreras en el acceso a puestos de liderazgo, con un 56,9% que cree que las mujeres enfrentan obstáculos frecuentes. También se percibe una falta de protección ante el acoso laboral y discriminación, con un 33,3% que ha presenciado estos problemas. Por otro lado, el Estado es visto como ineficiente en la garantía de derechos laborales para las mujeres, con un 72,3% considerando su cumplimiento es limitado. En general, los datos reflejan avances en conciencia sobre la equidad de género, pero también evidencian desafíos persistentes que a pesar de los avances y nuevas legislaciones, el desigualdad sigue persistiendo.

4.1.2 Entrevistas Realizadas a Expertos

Una vez realizadas las entrevistas, se presenta una descripción de sus respuestas, de la misma forma, un breve análisis de los aspectos más resaltantes.

Tabla 14 Entrevista realizada a abogados

Nombre del entrevistado:	**Ab. Karina Castro**
Perfil del entrevistado:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. Maestría en arbitraje y mediación.
¿Existen vacíos legales o contradicciones en la normativa ecuatoriana que dificultan la equidad de género en el trabajo?	Por supuesto, el código del trabajo debe ser totalmente reformado, incluyendo en sus reformas la equidad de género, para que así las mujeres tengamos más y mejores oportunidades
¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en la aplicación de sus derechos laborales en Ecuador?	Generalmente la mujer es considerada el sexo débil, a pesar de que se han incorporado nuevas leyes y la sociedad ha avanzado, muchos aspectos han prevalecido, por lo que les merman oportunidades y consideran que por su puesto de superioridad, tienen derecho a acosar a las mujeres o maltratarlas.
¿Qué políticas públicas han tenido mayor impacto en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador?	La entrada en vigor de la Ley contra el acoso laboral a las mujeres ha ayudado a que podamos sentirnos algo más protegidas por el Estado.
¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género en Ecuador?	El pensamiento machista de los reclutadores y de los gerentes de las empresas que creen que la mujer es el sexo débil.
¿Qué cambios legislativos o políticas adicionales recomendaría para reducir la brecha salarial en Ecuador?	Que en los reglamentos internos de las empresas privadas, se establezca de manera equilibrada y equitativa, que las mujeres que tengan la misma capacidad, educación, experiencia, etc., que un hombre, tengan los mismos beneficios y oportunidades.

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La Ab. Karina Castro en la entrevista identifica vacíos legales en la normativa ecuatoriana que afectan la equidad de género en el trabajo, señalando la necesidad de una reforma integral del Código del Trabajo para garantizar mayores oportunidades a las mujeres. Su postura enfatiza la persistencia del machismo en los procesos de contratación y la necesidad de regulaciones que aseguren igualdad salarial y laboral.

Uno de los puntos más relevantes que señala la Ab. es la normalización de la violencia y el acoso laboral contra las mujeres, a pesar de los avances legislativos. Pues, la abogada resalta la importancia de la Ley contra el Acoso Laboral como una herramienta clave, aunque su efectividad sigue siendo limitada a causa de mecanismos de aplicación que no son lo suficientemente rigurosos.

En cuanto a la brecha salarial, atribuye el problema al machismo estructural en las empresas y propone la incorporación de regulaciones internas que obliguen a una equiparación salarial basada en méritos y capacidades, eliminando la discriminación por género.

Observación:

Las respuestas de la Ab. Karina Castro enfatizan la necesidad de cambios normativos, pero también sugieren que la cultura empresarial es un obstáculo clave en la aplicación de los derechos laborales de las mujeres. Este enfoque es fundamental para comprender cómo las leyes, por sí solas, no logran cerrar la brecha sin un cambio estructural en la percepción del rol de la mujer en el ámbito laboral.

Tabla 15 Entrevista realizada a abogados

Nombre del entrevistado:	**Ab. Tania Jaramillo Ramírez de Cevallos**
Perfil del entrevistado:	Abogada de los Juzgados y Tribunales de la Republica del Ecuador
¿Existen vacíos legales o contradicciones en la normativa ecuatoriana que dificultan la equidad de género en el trabajo?	Debemos partir advirtiendo que, la discriminación por género ha sido un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia, lo que, la discriminación por género ha sido un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia, la cual ha surgido a partir de la asignación social de roles según la condición biológica, generando así estereotipos con menor valor social hacia las mujeres, difícil de erradicar incluso en sociedades que han alcanzado un alto nivel de desarrollo. En la actualidad el estereotipo de las mujeres como trabajadoras no remuneradas del hogar y encargadas del cuidado de los niños, niñas y adultos mayores, permanece en el imaginario social, lo cual limita una adecuada inserción al mercado laboral. Esto último debido a que deben acceder a trabajos de tiempo parcial y logran alcanzar una experiencia laboral menor en relación a los hombres (ONU, 2015; OIT, 2015, 2016). Este “fenómeno” social, no es la excepción en el Ecuador, sin embargo, se han establecido instrumentos jurídicos enfocados en la protección laboral de las mujeres. Incluyendo a su favor políticas estatales, pretendiendo así, proporcionar mayor protección a la mujer, como grupo vulnerable de la sociedad. La firma de Convenios y Acuerdos internacionales constituyen un apoyo para la salvaguarda de sus derechos. La Constitución de la República del Ecuador y su Código Laboral, contemplan disposiciones de protección a su favor. Así como, principios y acciones afirmativas enfocadas en la no discriminación. Sin embargo, es crucial establecer el grado de compromiso que tengan los gobiernos para su efectividad. Desde la experiencia podemos afirmar, que la normativa implementada es correcta, pero que,

	su control y aplicación, no son efectivos, por lo que, podría considerarse a tales disposiciones, como letra “muerta”.
¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en la aplicación de sus derechos laborales en Ecuador?	Pese a la existencia de Convenios Internacionales suscritos por el Ecuador, validando los derechos laborales de la mujer; así como, las normas que en nuestra Constitución establecen iguales parámetros, en la realidad, existe una inmensa brecha para que tales preceptos se hagan efectivos. La Organización Internacional del Trabajo OIT, en el convenio 100, trata sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina, y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. Por su parte, el Convenio 111, trata de la discriminación, empleo y ocupación de las mujeres. Ambos, dan cuenta que, primero, hay que eliminar los obstáculos y garantizar la igualdad de acceso a la formación y educación. Igualmente, a la propiedad y la utilización de recursos. Por su parte, la Constitución del Ecuador, establece la no discriminación. El Art. 70 de la Constitución, destaca, que, el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de mecanismos especializados de acuerdo con la ley, incorporando el enfoque de género en planes y programas, brindando asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. El Art. 331 indica que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso del empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. De la misma manera, las reformas introducidas al Código del Trabajo en el año 2015 y 2017, establecen normativas para proteger el derecho laboral de la mujer, determinando, la obligación de los empleadores, de implementar programas de capacitación y políticas que identifiquen y prevengan el acoso laboral y discriminación. Con relación a las mujeres trabajadoras y sus derechos, estos se encuentran determinan, específicamente, en los artículos 79, 152 y 153

	del Código del Trabajo. No obstante, se encuentra promulgada la ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta; así como su reglamento. Se ha dictado también, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, que trata, de la expedición de las directrices para el registro de los planes de igualdad. La Revista RECUS, en su catálogo ISSN 2528-8071, señala que, el Estado ecuatoriano es signatario de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, en particular de la CEDAW y su Protocolo Facultativo, firmado en 1980 y ratificado en 1981. En relación a la violencia contra las mujeres, se ratifica en junio de 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Esta herramienta jurídica plantea una serie de obligaciones y recomendaciones que buscan el goce y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, y en particular del derecho a vivir libres de violencia. Los mandatos y compromisos contenidos en esta Convención se convierten en normativa de aplicación directa e inmediata para el gobierno del país y todas sus instancias públicas, según la Constitución, los derechos y garantías establecidos en ella y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio. De esta manera, las políticas públicas a emprender en la dirección del cumplimiento de éste y otros instrumentos no sólo deben abarcar el ámbito penal, sino también la esfera administrativa, afectando todos los mecanismos que intervienen en el acceso a la justicia y el resarcimiento de los daños infligidos a la población residente en el país. Es decir que, pese a la existencia de Acuerdos Internacionales, leyes, normas, tratados y más, las mujeres en el Ecuador se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y un trato desigual tanto en su hogar, en su entorno de trabajo y sus comunidades, solo por el hecho de

	ser mujeres. También, se les niega oportunidades para aprender, obtener ingresos, hacer oír su voz y liderar. En conclusión, existe falta de efectividad en la protección de los derechos de la mujer; falta de de compromiso y de voluntad política para llevar un control efectivo del cumplimiento de sus derechos. Falta inversión en organizaciones de mujeres. Hay, ausencia de políticas claras contra la discriminación y el acoso. No existen programas de sensibilización y capacitación para los empleados; así como, falta de promoción de la igualdad de género.
¿Qué políticas públicas han tenido mayor impacto en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador?	En la práctica diría que, en el ámbito laboral, no hay una política pública que haya tenido mayor impacto en la reducción de la desigualdad de género. No obstante, de la promulgación de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta; Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, que trata de expedir las directrices para el registro de los planes de igualdad, así como un plan de igualdad.
¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género en Ecuador?	La desigualdad en los sueldos no solo significa que las mujeres reciban un sueldo más bajo, sino, que hay muchos otros factores que inciden en la desigualdad salarial entre varones y mujeres. Un ejemplo de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, o al menos, un fenómeno que facilita su comprensión es que, en la mayoría de las circunstancias, si uno de los miembros de una pareja tiene que dejar su trabajo para cuidar a los hijos u otros familiares, generalmente lo llevan a cabo las mujeres. Las estadísticas muestran que, en el año 2020, el 87% de las mujeres pidieron permisos para el cuidado de sus parientes. Otra situación que demuestra la desigualdad en los sueldos es que, al momento de competir por un puesto, el empleador tiende a valorar menos el grado de educación del hombre frente al de la mujer, para, finalmente, optar la contratación en razón del sexo, más no, de los conocimientos. Muchas veces las autoridades de trabajo en el campo administrativo, como los jueces de la

	materia, no dan protección debida, actuando de manera parcializada, no sancionando a los empleadores por su incumplimiento, evitando emitir las sanciones.
¿Qué cambios legislativos o políticas adicionales recomendaría para reducir la brecha salarial en Ecuador?	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 mujeres, ya que, a pesar del desarrollo teórico y normativo, así como de la igualdad de género en el ámbito laboral, aún persiste una brecha y diferencia de trato entre hombres y mujeres. Por este motivo, 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 a su vez entorpecen el pleno ejercicio de sus derechos. Sin embargo, se propone que futuros estudios se centren en dos áreas: 1) investigar profundamente esta brecha por grupos específicos: étnicos, industrias, categorías laborales; zonas de residencia, ciudades y regiones, entre otros, 2) analizar la progresión de la brecha salarial de género y, en consecuencia, recoger el efecto de la crisis del covid-19 en la oferta de trabajo y la inequidad salarial. Esto proporcionará las pruebas empíricas requeridas para esto.

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

La Ab. Tania Jaramillo ofrece una visión más histórica y estructural sobre la discriminación de género en el ámbito laboral. Argumenta que los roles de género asignados históricamente a las mujeres, como cuidadoras y responsables del hogar, han limitado su acceso y desarrollo en el mercado laboral. Destaca que esta realidad persiste incluso en sociedades con altos niveles de desarrollo, lo que indica que el problema no es únicamente legislativo, sino cultural y estructural.

Si bien reconoce que Ecuador ha firmado convenios internacionales y ha implementado leyes para la protección de los derechos de la mujer, cuestiona la efectividad de su aplicación. Para la Ab. Tania Jaramillo, la normativa ecuatoriana es adecuada en teoría, pero su implementación es ineficiente, convirtiéndose en "letra muerta". Resalta que el verdadero desafío es la falta de compromiso del Estado para hacer cumplir estas leyes.

Observación:

La Ab. Jaramillo con su enfoque refuerza la idea de que el problema no es solo normativo, sino estructural y cultural. Su análisis sugiere que cualquier intento por mejorar la equidad laboral debe ir acompañado de un cambio social que elimine los estereotipos de género y promueva la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral.

Tabla 16 Entrevista realizada a abogados

Nombre del entrevistado:	**Ab. Fausto Gómez Pignataro**
Perfil del entrevistado:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.
¿Existen vacíos legales o contradicciones en la normativa ecuatoriana que dificultan la equidad de género en el trabajo?	Si, la condición actual y todos los tratados internacionales claramente dispone que debe haber equidad de género lo que dificulta la ejecución. De esas normas son las entidades privadas y públicas a través de sus nombras internas.
¿Qué desafíos enfrentan las mujeres en la aplicación de sus derechos laborales en Ecuador?	Se presenta mucho la violencia de género, en lo cual se menosprecia la valía y calidad de profesional de la mujer.
¿Qué políticas públicas han tenido mayor impacto en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador?	- Ley de Igualdad de Sueldos (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta) - Capacitación en el sector público para la no violencia a las mujeres
¿Cuáles son los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género en Ecuador?	La discriminación por género.
¿Qué cambios legislativos o políticas adicionales recomendaría para reducir la brecha salarial en Ecuador?	Mayor control de parte del ministerio de trabajo, con la imposición de sanciones a las empresas públicas y privadas que no se acojan a la normativa y se establezca para el efecto.

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Análisis

El Ab. Fausto Gómez concuerda con la existencia de vacíos legales, pero enfatiza que la falta de control por parte de las entidades públicas y privadas es lo que dificulta la equidad de género. Destaca que las mujeres enfrentan violencia de género en el trabajo, lo que afecta su valoración profesional y su acceso a oportunidades.

Uno de sus puntos más importantes es el reconocimiento de la Ley de Igualdad Salarial (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta) como un avance clave, junto con las capacitaciones sobre violencia de género en el sector público. Sin embargo, también resalta que la brecha salarial persiste debido a la discriminación estructural.

Su recomendación principal es el fortalecimiento del control estatal, con sanciones para empresas que incumplan la normativa de equidad salarial. Es decir, sin una fiscalización rigurosa, las políticas quedan en el papel sin generar un impacto real.

Observación:

El Ab. Gómez comparte un criterio que pone en evidencia la necesidad de un mayor control estatal y de sanciones efectivas. Su propuesta de monitoreo refuerza la idea de que la normativa por sí sola no es suficiente y que se requieren mecanismos de supervisión para garantizar su cumplimiento.

4.1.2.1 Análisis General de las Entrevistas

El análisis de las entrevistas con la Ab. Karina Castro, la Ab. Tania Jaramillo Ramírez de Cevallos y el Ab. Fausto Gómez Pignataro revela que la equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano enfrenta desafíos estructurales que van más allá de la simple existencia de normativas. Mientras la Ab. Castro enfatiza la necesidad de reformas al Código del Trabajo y una mayor regulación interna en las empresas para garantizar la igualdad salarial y combatir el acoso laboral, la Ab. Jaramillo argumenta que la discriminación de género tiene raíces históricas y culturales que limitan la aplicación efectiva de las leyes. Por su parte, el Ab. Gómez destaca la falta de control estatal como un obstáculo fundamental para la equidad, señalando que, sin mecanismos de fiscalización y sanción adecuados, las políticas de igualdad de género se vuelven ineficaces. En conjunto, sus análisis refuerzan la idea de que la discriminación en el trabajo no es solo un problema legal, sino también una cuestión social y estructural que requiere un enfoque integral.

Un punto de convergencia entre los tres especialistas es que, si bien Ecuador ha avanzado en la implementación de leyes y acuerdos internacionales en favor de la equidad de género, la aplicación de estas medidas sigue siendo deficiente. La brecha salarial, el acceso limitado de las mujeres a puestos de liderazgo y la persistencia del acoso laboral demuestran que las normativas vigentes no han logrado transformar completamente las dinámicas laborales. La Ab. Castro y el Ab. Gómez coinciden en que es necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción, mientras que la Ab. Jaramillo recalca que, sin un cambio cultural que elimine los estereotipos de género y fomente la corresponsabilidad en el hogar y el trabajo, la legislación seguirá siendo insuficiente. En este sentido, la implementación de programas educativos y campañas de sensibilización podría complementar las reformas normativas y contribuir a una mayor equidad en el ámbito laboral.

En definitiva, la combinación de reformas legales, control estatal y transformación cultural es esencial para lograr una verdadera equidad de género en el mercado laboral ecuatoriano. Las entrevistas evidencian que la legislación por sí sola no es suficiente si no se acompaña de una fiscalización rigurosa y de una modificación de las prácticas empresariales y sociales que perpetúan la desigualdad.

La equidad de género en el trabajo debe abordarse como un problema multidimensional, donde el compromiso del Estado, el sector privado y la sociedad en su conjunto sea clave para garantizar el acceso igualitario a oportunidades laborales.

4.1.3 Triangulación

Al comparar las tres entrevistas, se pueden identificar coincidencias y divergencias clave:

Métodos Empleados en la Triangulación:

***Cualitativo**:* Entrevistas semiestructuradas a la Ab. Karina Castro, la Ab. Tania Jaramillo Ramírez de Cevallos y el Ab. Fausto Gómez Pignataro.

***Cuantitativo**:* Encuesta aplicada sobre la percepción de la equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano.

Estos dos enfoques se complementan, gen permitiendo identificar tendencias generales a través de los datos cuantitativos, y profundizar en las causas estructurales y normativas mediante el análisis cualitativo.

Análisis Comparativo de Hallazgos

A continuación, se presentan las dimensiones clave analizadas en ambas metodologías, con el objetivo de evidenciar convergencias y divergencias en los resultados obtenidos.

Tabla 17 Comparación entre datos cualitativos y cuantitativos

Dimensión analizada	Datos cualitativos (Entrevistas)	Datos cuantitativos (Encuestas)	Convergencias y divergencias
Eficacia de la normativa	Los expertos consideran que la normativa ecuatoriana es adecuada, pero su aplicación es deficiente. La falta de control estatal impide que las leyes de equidad se implementen correctamente.	El 79,2% de los encuestados conoce las políticas de igualdad de género en el trabajo, pero solo el 19,4% cree que realmente se cumple la igualdad salarial.	Se confirma que las leyes existen, pero no generan cambios significativos en la práctica. Mientras los expertos enfatizan la falta de control, los trabajadores perciben que la normativa no se traduce en mejoras reales.
Brecha salarial y ascenso laboral	La Ab. Castro y el Ab. Gómez afirman que la brecha salarial se debe a la cultura machista dentro de las empresas. La Ab. Jaramillo agrega que los roles de género asignados históricamente a las mujeres también afectan su desarrollo profesional.	Un 56,9% de los encuestados considera que las mujeres enfrentan obstáculos para acceder a cargos de liderazgo, y solo un 34,7% cree que existen oportunidades equitativas para ambos géneros.	Tanto expertos como encuestados coinciden en que la brecha salarial y las dificultades de ascenso laboral persisten. Sin embargo, los expertos enfatizan la responsabilidad de las empresas y del Estado, mientras que los encuestados perciben barreras más relacionadas con experiencias personales.
Acoso y discriminación en el trabajo	La Ab. Castro menciona que el acoso laboral es un problema normalizado y que la Ley contra el Acoso Laboral tiene mecanismos débiles de aplicación. La Ab. Jaramillo y el Ab. Gómez destacan la falta de sanciones y el miedo a denunciar.	Un 33,3% de los encuestados afirma haber presenciado o experimentado discriminación de género en el trabajo. Un 43,1% considera que el Estado cumple de manera limitada su rol en la protección de derechos laborales.	Se confirma que el acoso y la discriminación siguen siendo problemas estructurales. Mientras los expertos analizan la problemática desde un punto normativo y cultural, los encuestados reflejan su impacto a causa de la falta de protección que afrontan en el día a día.

Elaborado por: Décker & Medina (2025)

Interpretación y Reflexión desde la Triangulación

Los datos obtenidos a través de la triangulación metodológica permiten realizar un análisis más profundo sobre la equidad de género en el ámbito laboral ecuatoriano. Se identifican tres aspectos clave:

Persistencia de la Brecha entre Normativas y Realidad Laboral

- Los expertos coinciden en que el marco legal ecuatoriano es sólido, pero su aplicación es deficiente debido a la falta de fiscalización y sanciones.
- Los datos cuantitativos reflejan que, aunque los trabajadores conocen la existencia de normativas de igualdad de género, no perciben su implementación en la práctica.

Observación: La equidad de género en el trabajo no puede lograrse solo con normativas; se requiere una aplicación rigurosa y mecanismos de control efectivos.

Impacto de la Cultura Organizacional en la Brecha Salarial y Ascensos

- Desde el análisis cualitativo, los expertos atribuyen la brecha salarial a una cultura empresarial que favorece a los hombres y a la carga de trabajo doméstico sobre las mujeres.
- Los datos cuantitativos muestran que más de la mitad de los encuestados consideran que las mujeres enfrentan obstáculos en el acceso a cargos de liderazgo.

Observación: La discriminación estructural sigue afectando la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. Es necesario fortalecer políticas de equidad en las empresas.

Acoso Laboral y Percepción de Impunidad

- Los expertos destacan que el acoso es un problema normalizado y que las víctimas temen denunciar debido a la falta de sanciones.

- Los datos cuantitativos refuerzan esta percepción, con un 33,3% de trabajadores afirmando haber presenciado o sufrido discriminación de género en el trabajo.

Observación: Se requiere fortalecer las medidas de protección y generar un ambiente seguro para denunciar situaciones de acoso y discriminación acompañado de la mejora de mayor fiscalización.

Interpretación de los datos Obtenidos de la Triangulación

- Se ha evidenciado que tanto expertos como trabajadores coinciden en que la equidad de género sigue siendo un desafío en el ámbito laboral. La percepción generalizada es que las mujeres continúan ganando menos que los hombres por el mismo trabajo, lo que resalta la necesidad de una transformación integral y sistemática que abarque tanto reformas normativas como cambios culturales profundos.
- Mientras los expertos aportan un análisis estructural y normativo de la problemática, los encuestados reflejan su impacto desde una perspectiva experiencial. Esta convergencia de enfoques confirma que, a pesar de los avances legislativos, persisten barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a igualdad de oportunidades en el mercado laboral ecuatoriano. La discriminación sistemática y la exclusión de las mujeres en puestos de liderazgo siguen siendo factores determinantes en la perpetuación de estas desigualdades, lo que se refleja en la opinión generalizada recogida en las encuestas.
- Los datos cuantitativos refuerzan la idea de que, para alcanzar cambios efectivos, no basta con promulgar leyes; es imprescindible garantizar su aplicación mediante mecanismos de fiscalización y sanción más estrictos, además de fomentar una transformación cultural en las organizaciones. Las encuestas evidencian que la realidad social dista de la idealidad plasmada en los textos normativos, lo que subraya la urgencia de fortalecer la respuesta institucional ante los conflictos laborales por razón de género. Un mayor rigor en la aplicación de sanciones y en la supervisión de las políticas de equidad podría

contribuir significativamente a erradicar una problemática que, si bien ha evolucionado, aún persiste en el tiempo.

CONCLUSIONES

La legislación ecuatoriana contempla la igualdad de género en el ámbito laboral a través de normativas nacionales como la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial, la Ley de Economía Violeta y la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Sin embargo, a pesar de los avances normativos, su aplicación efectiva sigue siendo deficiente. La existencia de estas leyes no ha sido suficiente para eliminar la brecha salarial de género ni otras formas de desigualdad, lo que demuestra que el problema no radica únicamente en la falta de regulación, sino en su ejecución dentro del mercado laboral.

Uno de los principales obstáculos es la persistente brecha salarial de género, que no solo refleja la discriminación laboral, sino que también contribuye a perpetuarla. Las diferencias en remuneración pueden ser tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad, dependiendo del contexto y los factores que la rodean. Esto genera un círculo vicioso donde la menor remuneración de las mujeres refuerza su posición de desventaja en el ámbito laboral y social, afectando su acceso a oportunidades de desarrollo profesional y económico.

Las políticas públicas implementadas para reducir estas desigualdades han tenido un impacto menor al esperado. Aunque existen incentivos para la contratación de mujeres y jóvenes, la falta de mecanismos de monitoreo y fiscalización impide su cumplimiento. La escasa adopción de medidas que promuevan la corresponsabilidad familiar, sumada a la débil aplicación de sanciones y la ausencia de mecanismos efectivos de denuncia, desincentivan la lucha contra la discriminación de género. Como resultado, muchas mujeres optan por no continuar con procesos administrativos ante abusos o desigualdades laborales, lo que perpetúa la impunidad en estos casos.

Además, la distribución del trabajo doméstico y de cuidado sigue representando una barrera significativa para la equidad laboral. Aunque cada vez más hombres participan en estas responsabilidades, la carga sigue recayendo principalmente en las mujeres. La normativa, en lugar de fomentar una distribución equitativa de estas tareas, refuerza estereotipos al otorgar beneficios diferenciados.

Por ejemplo, la licencia de maternidad es considerablemente más extensa que la de paternidad, lo que influye en la percepción empresarial sobre la contratación femenina. Para muchos empleadores, resulta menos rentable contratar a una mujer que podría ausentarse hasta 15 meses con remuneración, en comparación con un hombre cuya licencia es de pocos días.

En términos cuantitativos, los datos reflejan la persistencia de estas desigualdades. Según el INEC (2024), la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 14%. La Cámara de Comercio de Quito (2023) señala que el 64% de los gerentes en el país son hombres, mientras que solo el 36% son mujeres. Además, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2022) revela que las mujeres dedican 31 horas semanales al trabajo no remunerado, en contraste con las 12 horas de los hombres. A esto se suma que solo el 5% de las denuncias por acoso laboral resultan en sanciones efectivas, según el Ministerio de Trabajo (2023).

Ante esta realidad, es evidente la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización, ampliar la normativa sobre corresponsabilidad familiar, promover el acceso de mujeres a puestos de liderazgo y establecer sanciones económicas más estrictas para las empresas que incumplan las políticas de género. Sin una aplicación efectiva de la legislación vigente y sin cambios estructurales en la cultura organizacional del país, la igualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano seguirá siendo un objetivo pendiente.

RECOMENDACIONES

Para reducir la brecha salarial y mitigar el impacto económico que las licencias parentales generan en la contratación femenina, se recomienda la creación de un Fondo de Compensación por Licencias Parentales. Este mecanismo estaría financiado a través de aportes estatales y empresariales, garantizando que el costo de las licencias de maternidad y paternidad no recaiga exclusivamente en el empleador. Al distribuir equitativamente este gasto, se eliminaría uno de los principales factores que desincentivan la contratación de mujeres en edad reproductiva. Además, al incluir dentro del fondo la licencia de paternidad y fomentar su uso, se promovería una mayor corresponsabilidad en el cuidado infantil, reduciendo el sesgo de género en el mercado laboral. Con esta medida, las mujeres tendrían mayores oportunidades de acceder a empleos bien remunerados sin que su potencial ausencia laboral represente un obstáculo en su desarrollo profesional.

De igual manera, se consideraría la elaboración de un Registro Nacional de Equidad en el que filtre la información salarial de la empresa y un sistema automatizado elabore un rango salarial distinguido entre el sexo del trabajador que tenga un espacio de emisión en los medios informativos principales de las ciudades en los que se notifique de manera pública aquellas empresas que conformen disparidad salarial en torno al promedio del resto de empresas, y que estas mismas tengan la oportunidad de justificación pública mediante un vocero de las mismas, de esta forma, que considera la presión mediática en pro no solo de la mujer, sino de cualquier trabajador, no solo las empresas, sino cualquier ciudadano podrá ser espectador de las remuneraciones salariales promediadas a fin de facilitar un mayor acceso a la información salarial que rija entre el sector público y privado.

El fortalecimiento del sistema de fiscalización es una condición indispensable para garantizar la equidad laboral. La creación de un observatorio de igualdad salarial que sería el encargado de seguir la actividad de los informes salariales de la segunda recomendación permitiría monitorear y publicar anualmente el cumplimiento de la normativa en el sector privado y público, generando mayor transparencia y presión social sobre las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agenda del Socio. (10 de mar de 2023). *Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador*. Retrieved 10 de jul de 2024, from Cámara de Comercio de Quito: https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/

Andrés Oleas, L. (dic de 2023). 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 Cálamo*(4), 18–31. https://doi.org/https://doi.org/10.61243/calamo.4.283

Atencio González, R. E., Pupo Kairuz, A. R., & Coronel Piloso , J. E. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. *Revista Uniandes Episteme, 7*(Especial), 1110-1122. Retrieved 18 de feb de 2025, from https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition* (Vol. 76). NBER. Retrieved 15 de nov de 2024, from https://www.nber.org/system/files/chapters/c14407/c14407.pdf

Brito Monar, D. (4 de abr de 2024). Historia del derecho laboral ecuatoriano. *[Diapositivas Power Point]*, 17. Universiad Estatal Peíncula de Santa Elena. Retrieved 06 de feb de 2025, from https://es.slideshare.net/slideshow/historia-del-derecho-laboral-ecuatorianopptx/267113384

Cabrera Cabrera, E. G., & Gamboa Vargas, S. L. (sep de 2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(3), 88-96. Retrieved 07 de feb de 2025, from https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778120011.pdf

Código del Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Registro Oficial Suplemento 167. Retrieved 15 de nov de 2024, from https://app.lexis.com.ec/sistema/visualizador-norma/LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Montecristi: Registro Oficial 449. Retrieved 10 de dic de 2024, from https://defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Constitución Política del año 1979. (27 de mar de 1979). *artículos:19, 30, 44.* Retrieved 10 de nov de 2024, from Decreto Supremo 000, Registro Oficial 800: https://derechoecuador.com/files/Noticias/constitucion_1979.pdf

Convención sobre eliminación de toda discriminación contra la mujer. (2005). Registro Oficial Suplemento 153. Retrieved 10 de ene de 2025, from https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-SOBRE-ELIMINACION-DE-TODA-DISCRIMINACI%C3%93N-CONTRA-LA-MUJER.pdf

Convenio sobre Igualdad de Remuneración. (29 de jun de 1951). *Internacional Labour Organization.* Retrieved 20 de dic de 2024, from https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Delgado Linthon, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (mar de 2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas, 17*(1), 1-25. Retrieved 14 de ene de 2025, from https://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v17n1/2448-6795-rmef-17-01-e706.pdf

Enrique Sánchez, J., Sánchez Espinosa, J. L., Sánchez Espinosa, J. H., & Sánchez Espinosa, V. A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, IV*(8), 39-63. Retrieved 10 de oct de 2024, from https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448

Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de Investigación. *CORE*, 1-4. Retrieved 25 de ene de 2025, from https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf

Folgueiras Bertomeu, P. (30 de may de 2016). *La entrevista.* Retrieved 30 de ene de 2025, from Universitat de Barcelona: https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/99003

Goldin, C., & Katz, L. F. (sep de 2016). Women Working Longer: Facts and Some Explanations. *NBER Working Paper No. 22607*, 1-59. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of economic research. Retrieved 15 de nov de 2024, from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22607/w22607.pdf

Hill Collins, P., & Bilge, S. (2016). Intersectionality. *Polity Press*. Retrieved 15 de nov de 2024, from https://es.scribd.com/document/687738658/Interseccionalidad-Hill-Collins-y-Bilge

INEC. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo*. Retrieved 28 de jul de 2024, from https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9

Jara, H. X., Mideros-Mora, A., & Palacio, M. G. (2024). *Política social, pobreza y desigualdad en el Ecuador: 1980 - 2021.* Quito: Centro de Publicaciones PUCE. Retrieved 15 de dic de 2024, from https://repositorio.puce.edu.ec/items/0fdb6753-c5bf-4890-b2fd-47d77d8bb7f8

La Asamblea General en su resolución 217 A (III). (10 de dic de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Retrieved 20 de dic de 2024, from Naciones Unidas: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

La Asamblea General en su resolución 34/180. (3 de sep de 1981). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimación Contra la Mujer.* Retrieved 22 de ago de 2024, from Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. (2023). Suplemento No. 309. Retrieved 16 de feb de 2025, from https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiMGJmMWM2MmMtNTViMy00NDA0LTk2ZWYtMjBmNDRmODA1MDU4LnBkZiJ9

Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (20 de Enero de 2023). Quito: Registro Oficial Suplemento 234. Retrieved 29 de ene de 2025, from https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf

Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. (19 de Enero de 2024). Quito: Registro Oficial Suplemento Nº 481. Retrieved 05 de feb de 2025, from https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/01/Ley-Organica-para-la-Igualdad-Salarial-entre-Hombres-y-Mujeres-%E2%80%93-Primer-Suplemento-del-Registro-Oficial-No.-481-1.pdf

Libertad, Igualdad, Fraternidad: Explorando la Revolución Francesa. (s.f.). *Discusión sobre los clubes políticos de mujeres y su supresión, 29-30 de octubre de 1793 [tr]*. Retrieved 30 de nov de 2024, from revolution.chnm.org: https://revolution.chnm.org/d/294

Masabanda Analuiza, G. I., Aman Llerena, A. M., Montero Solano, J. P., & Masabanda Analuiza, E. J. (jul de 2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 4*(7), 64-96. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.355

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (may de 2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. (U. T. Indoamérica, Ed.) *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos , 13*(3), 222-232. Retrieved 07 de feb de 2025, from http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n3/2218-3620-rus-13-03-222.pdf

Ortiz, L. (07 de mar de 2024). *La equidad laboral en Ecuador, una brecha que se ensancha.* Retrieved 30 de nov de 2025, from https://revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-equidad-laboral-en-ecuador-una-brecha-que-se-ensancha/

Otero Ortega, A. (08 de ago de 2018). *Enfoques de investigación.* Retrieved 30 de ene de 2025, from researchgate.net: https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(1), 179-186. Retrieved 18 de feb de 2025, from https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf

Peláez, A., Rodríguez , J., Ramírez , S., Pérez, L., Vázquez , A., & González , L. (2013). La entrevista. *[Diapositivas Power Point]*, 14. Retrieved 01 de feb de 2025, from https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49249014/LA_ENTREVISTA_pdf-libre.pdf?1475268651=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_ENTREVISTA_pdf.pdf&Expires=1739245091&Signature=KiGmJ2GnQpjSKTROvbzjjArdoXsLdFELrwgakq2Bo6zNmSOHkqh7Hq0OuqzyClwQtK1

Pizani, M. ([2009]). *¿Estado constitucional de derechos?* ABYA-YALA. Retrieved 11 de dic de 2024, from https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/954/1/DDHH-Inf-23-Pizani-Los%20derechos%20humanos%20de%20las%20mujeres.pdf

Pobea Reyes, L. M. (2015). La Encuesta. *[Diapositivas Power Point]*, 14. Retrieved 30 de ene de 2025, from https://web.archive.org/web/20180424060624id_/http://files.sld.cu/bmn/files/2015/01/la-encuesta.pdf

Redacción. (2 de jun de 2023). Binomios presidenciales estarán conformados por un hombre y una mujer. *El Universo*, pág. s.p. Retrieved 18 de oct de 2024, from https://www.eluniverso.com/noticias/politica/binomios-presidenciales-estaran-conformados-por-un-hombre-y-una-mujer-nota/

Redacción BBC News Mundo. (10 de jul de 2022). *Olympe de Gouges, la revolucionaria francesa ejecutada en la guillotina por defender los derechos de*

todos. Retrieved 28 de dic de 2024, from bbc.com: https://www.bbc.com/mundo/noticias-62044358

Rosado Millán , M. J., & García García , F. (2019). *Hacia un Feminismo del Punto Medio.* Madrid: Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada. Retrieved 15 de nov de 2025, from https://www.researchgate.net/publication/335383157_Hacia_un_Feminismo_del_Punto_Medio_Nueva_Teoria_para_la_Igualdad_de_Genero

Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo , F. (jun de 2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE, 8*(1), 48-55. https://doi.org/https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544

Scharager, J. (2001). *Muestro no probabilístico.* Retrieved 01 de feb de 2025, from Pontificia Universidad Católica de Chile: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31715755/muestreo-libre.pdf?1392395541=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Escuela.pdf&Expires=1739244514&Signature=AGg~HUz~Ladxsz1Zp5QL-y3r4~lJbJS9vfjoCkWHz6JddBSKHmqjBg

UNICEF. (jun de 2023). *Matrimonio infantil*. Retrieved 12 de ene de 2025, from Datos de UNICEF: Seguimiento de la situación de los niños y las mujeres: https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/

Villagómez W, G. (abr-may de 2012). Los derechos de las mujeres, ayer y hoy. *La Tendencia revista de análisis político*(13), 55-57-61. Retrieved 12 de feb de 2025, from https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/4285/1/RFLACSO-LT13-11-Villagomez.pdf