

22

LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL POR GÉNERO EN ECUADOR

LA DISCRIMINACIÓN

LABORAL POR GÉNERO EN ECUADOR

LABOR DISCRIMINATION BY GENDER IN ECUADOR

Ana Cristina Pachano Zurita¹

E-mail: anapachano@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

María Victoria Molina Torres¹

E-mail: mariamolina@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 188-195.

RESUMEN

La discriminación laboral es una realidad que se vive constantemente, pese a que, en Ecuador, como en distintas partes de Latinoamérica, existen diversas reformas en el ámbito laboral, formuladas con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo y brindar estabilidad laboral al trabajador. Por otro lado, Ecuador se preocupa también por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y, de hecho, es un tema en constante debate puesto que, a través de instrumentos del Derecho internacional, así como, en los ordenamientos jurídicos internos de cada país, se establecen medios para enfrentar y combatir cualquier manifestación de discriminación por razón de género. Es decir, se trata de promover la igualdad efectiva entre los hombres y mujeres concretamente dentro del entorno laboral, de esta manera, tanto hombres, como mujeres, podrán gozar de las mismas oportunidades laborales sin discriminación alguna. Este trabajo plantea entonces, como objetivo general, analizar las causas que determinan la discriminación laboral a causa del género en el ámbito laboral ecuatoriano, lo cual se logrará a través de un enfoque metodológico cualitativo y con el empleo de métodos como el histórico-lógico, el analítico-sintético y el inductivo-deductivo.

Palabras clave:

Discriminación, género, ámbito laboral, desigualdad, derechos laborales.

ABSTRACT

Labor discrimination is a reality that is constantly experienced, despite the fact that, in Ecuador, as in different parts of Latin America, there are various reforms in the labor field, formulated with the purpose of guaranteeing the right to work and providing job stability to the worker. On the other hand, Ecuador is also concerned about effective equality between men and women and, in fact, it is a subject in constant debate since, through instruments of international law, as well as in the internal legal systems of each country, Means are established to face and combat any manifestation of discrimination based on gender. In other words, it is about promoting effective equality between men and women specifically within the work environment, in this way, both men and women will be able to enjoy the same job opportunities without any discrimination. Thus, this work proposes, as a general objective, to analyze the causes that determine labor discrimination due to gender in the Ecuadorian labor environment, which will be achieved through a qualitative methodological approach and with the use of methods such as the logical history, the analytical synthetic and inductive and deductive.

Keywords:

Discrimination, gender, workplace, inequality, labor rights.

INTRODUCCIÓN

La discriminación a través de la historia de la humanidad se ha manifestado distinguiendo sobre varios parámetros, tales como, la raza, la nacionalidad, la ideología, clase social, etnia, religión, etc. y también, el género, por ende, la lucha por erradicarla se impone. Lucha que afrontan los diferentes grupos humanos discriminados, entre ellos las mujeres y los jóvenes, la igualdad de oportunidades es otro afán o aspiración social que también tiene precedentes históricos, por ello, es comprensible que también se afirme la existencia durante la evolución de la humanidad de la discriminación por cuestiones de género, la que se ha comportado en el mundo, y, particularmente, en Latinoamérica, como un fenómeno profundamente arraigado en la sociedad, en diferentes ámbitos de la vida y en el que hay mucho por hacer.

El ámbito laboral es uno de esos ámbitos en que se palpa la discriminación por género, y, de hecho, esta investigación se concretará específicamente en el género femenino, es decir, en las mujeres. Evidentemente, en la actualidad, es grande la lucha de las mujeres para ingresar al mercado laboral, mantener el vínculo laboral, lograr que sean respetadas por sus habilidades y capacidades profesionales. Primero porque es su derecho, porque están sujetas al reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la creación de las condiciones para acceder a esas oportunidades laborales y ser respetadas también, en su desempeño.

Y es que, de hecho, para las mujeres, el trabajo se convierte en un ejercicio de empoderamiento, por cuanto las mismas, día a día, tratan de romper patrones que se presentan en un entorno laboral, pero no cabe dudas en cuanto a que, las mujeres, pueden participar y desempeñar un papel en diferentes ámbitos, sectores, empresas, lo que significa que es posible que, todas puedan ir logrando escalar dentro de un entorno democrático, equitativo e igualitario, que incluya todas las esferas de su vida, incluyendo su vida laboral.

Es un hecho que el trabajo tiene un impacto positivo en sus vidas, porque entre otras cosas, mejora su estatus social, su rol familiar, e incluso, la posiciona mejor dentro del matrimonio. Pero, lamentablemente, el mercado laboral a veces, también es hostil para las mujeres, y le priva de oportunidades justas e igualitarias para acceder a determinadas plazas técnicas o de dirección, etc. Las causas que determinan la discriminación por género en el ámbito laboral ecuatoriano son de múltiples índoles y el trabajo se encargara como ya fue anunciado de determinarlas, en aras de buscar una verdadera igualdad objetiva y no solamente formal, pues así lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 2 sobre el principio de igualdad que expresamente dice que *“todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento,*

edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

DESARROLLO

En contexto la discriminación laboral por género surge tanto en la esfera pública, como privada en la cual, se impulsa la decisión de una vida social, económica y política que va ligada a lo masculino y a patrones masculinos o patriarcales, que parten de considerar el género como un rol productivo, mientras tanto, en la esfera privada se enmarca al hogar y los cuidados que se encuentran atados a lo femenino, lo que deja en evidencia que se reduce el ejercicio de las mujeres en la sociedad y en la vida laboral, ya que esta siempre estará relacionada a la familia, lo cual, obviamente, no es correcto.

La discriminación entonces, da origen a una clasificación negativa, o, mejor dicho, crea una división en el trabajo, ya que se enmarca en la especialización que se tienen en las tareas y los roles de acuerdo a las funciones que se atribuyen a cada sexo, lo que ha provocado a la dominación masculina anulando o relegando la capacidad de trabajo que tienen todas las mujeres.

Es importante comenzar definiendo los conceptos de “sexo y género», para poder determinar su relación en el ámbito laboral. Al diferenciar entre las palabras sexo y género para tener en claro el trasfondo que se busca, hay que decir que, el término “sexo” se refiere a “aquella condición biológica y física con la cual los seres humanos nacen, es decir, la distinción entre hombre y mujeres según su anatomía” (Cabral y Maffia, 2003).

Por otra parte, al hablar de “género” se dice que “es la formación sociocultural que se establece por las diferencias sexuales, siendo estas las que promueven aquellos comportamientos tanto del hombre, como de la mujer” (Cabral y Maffia, 2003).

Aquí ha de tenerse en cuenta que comienza a existir la clasificación a partir de patrones de conducta de la sociedad donde enmarca al hombre se le enmarca en las palabras de fuerza, dureza y carácter, mientras que, a las mujeres, se les cataloga en un contexto de debilidad, inseguridad, y fragilidad. Siendo que, las características antes mencionadas han crearon atributos complejos y diferenciados dejando un criterio básico social de desigualdad en los roles y responsabilidades como evidencia de que existe una jerarquización de poderes en el que el

hombre es el agente dominante y las mujeres se les enmarca como el grupo sumiso.

Es de recordar que, después de la Segunda Guerra Mundial la economía se expandió de forma inmediata, a nivel mundial también, y esto permitió que se inicien cambios rápidos durante el año 1945, en el que se pudo visualizar el incremento de la participación femenina en el mercado laboral. Es así como, *“entre los años 1950 y 1985 se duplica el número de trabajadoras en diferentes áreas para que ejecuten actividades lícitas, en el cual la participación de las mujeres en el mundo laboral ya fue remunerado y acompañado del crecimiento del sector de servicios, sus derechos eran tomados más en cuenta se creó normativas que la respalden dentro de sus funciones en el ámbito laboral cabe mencionar que estos derechos ya poseían los trabajadores masculinos pero con el paso del tiempo se pudo establecer una igualdad de derechos y obligaciones dentro de un establecimiento de trabajo”* (Fanelli, 1989)

Históricamente, las mujeres, durante toda la vida, han luchado contra la violencia de género que se ha ejercido sobre ellas, por el simple hecho o motivo de ser mujeres. Este problema de violencia en América Latina era tratado como un asunto privado, dando a entender que el Estado, no podía intervenir, ni actuar de ninguna manera, razón por la que jamás, tuvo una trascendencia en las políticas públicas.

Ecuador, no fue la excepción, ya que existía una clara manifestación de discriminación de género, y cabe conocer que fue hasta llegado los años ochenta, en que, las mujeres y sus múltiples acciones de lucha, tienen efecto positivo en el país, ya que el Estado ecuatoriano comienza entonces, a visibilizar esta discriminación ya como un problema de salud pública y así empieza a tener un tratamiento a nivel de políticas públicas.

Teniendo en cuenta los efectos positivos de esta lucha constante de las mujeres por su inclusión e igualdad laboral en Ecuador y, pese a que, en años anteriores quedó establecida la política de que ya no exista una clasificación de profesiones u ocupaciones que pueden desarrollar los hombres o las mujeres, con todos estos antecedentes, Ecuador da un paso agigantado en esta problemática al firmar acuerdos para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Es así como, en julio de 1980 y ratificándola en noviembre del 1981, Ecuador, se adhiere a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer de Belém do Pará (enero del 1995) y suscribe la Plataforma de acción de Beijing (1995).

Posteriormente, el país comienza a crear normativas e instituciones con el fin de combatir este problema, y adaptar su ordenamiento interno a los Instrumentos que ha firmado, entonces, en 1994 se crean las Comisarías de la Mujer y en 1995 se emite la Ley contra la violencia

a la mujer y la familia. En 1997 se crea el consejo nacional de las mujeres (CONAMU), y sobresale también, la aprobación de la Ley de amparo laboral de la mujer, en la que se establecía que en un 20% las mujeres sean designadas para formar parte de los puestos en las Cortes de Justicia, Notarías, de la Función Judicial, y esto, de manera obligatoria.

Inclusive podría hablarse de la existencia de susceptibilidad que resulta de la consecuencia del beneficio que reciben los hombres en la sociedad, el cual viene arraigado en la historia del mundo, especialmente, en los países latinoamericanos. Sin embargo, estas desigualdades tienen una connotación más cultural, que biológica, pues esta diferencia produce atributos diferenciados y complejos tales como los aspectos que hacen a las mujeres femeninas; sino una estructura cultural que indica la posición de hombres y mujeres y cómo se distribuyen en actividades, limitaciones y posibilidades, sus roles.

Debido a los diferentes tipos de discriminación, se ha reforzado la posición dominante de los hombres en el mercado laboral. Esto también permite el aislamiento por género; las mujeres se concentran en aquellas labores de mayor inestabilidad, menor compensación y menor reconocimiento, demostrándose que, la valoración social que se ha dado en función del género, es una clara evidencia de que el rol femenino tienen menor relevancia que el masculino, al momento de la contratación y posición que ocupan, tanto, en el ámbito privado, como el público. Menoscabándose así el intelecto y capacidad para el desempeño o desarrollo de sus funciones por el hecho de ser mujer.

Es así como, la discriminación contra la mujer se convierte en una forma de desigualdad contra ellas, porque en cierta medida, las ocupaciones femeninas y masculinas, son diferentes, sin embargo, cuanto mayor sea la participación de las mujeres, menor será el valor social, lo que conduce a un castigo en salarios y frenos en sus carreras.

Ha quedado claro ya, que, el ámbito laboral es el escenario en que se toca la discriminación en este trabajo de investigación y esto direcciona hacia los derechos laborales, donde se puede observar que se establece la discriminación y al mismo tiempo, desarrollar todos los preceptos por los que no puede ser discriminado un individuo en el entorno laboral.

De hecho, la discriminación laboral es una realidad para la gran mayoría de mujeres activas, puesto que se encuentran en una situación en el que las oportunidades laborales son dirigidas directamente, para el género masculino, sin tomar en cuenta que en muchas ocasiones, las mujeres se han preparado y han tenido los mismos conocimientos, vulnerando de esta manera, el derecho al trabajo, teniendo en cuenta que es un problema que, en la actualidad, aqueja en varias plazas laborales en Ecuador y el resto de América Latina, por ende es un gran desafío

para los gobiernos, la creación y aplicación de normativas que ayuden a la erradicación de esta problemática.

Pues bien, la discriminación laboral *“comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo”* (Carmona & Véliz, 2005). Dicho esto, es fácil darse cuenta de que la discriminación laboral, puede evidenciarse en todas las fases de la relación laboral, valga la redundancia, por ejemplo, ocurre discriminación desde el momento en que se publica una oferta laboral dirigida a un sexo o género determinado.

En esas publicaciones laborales, a veces se exigen características como, el estado civil, sexo específico, las cuales no tienen ninguna relación con el cargo requerido, o puesto laboral en cuestión. Así también, cuando el empleador solicita exámenes de embarazo o de sida, esto constituye también, discriminación, donde el ciudadano se convierte en espectador de algo que aparenta ser normal para la sociedad.

Es el caso del proceso de contratación cuando ya está en desarrollo, y los trabajadores son discriminados por razón de su sexo, ideología o género, las cuales, generalmente, se dan por intolerancia de algunos empleadores, que a criterio de esta autora se da más por la costumbre implantada por los patrones e idiosincrasia de los ancestros, con respecto a colocar a los hombres en un plano de superioridad sobre las mujeres y, completando la idea puede decirse que, la discriminación por razones de género influyen mucho en la productividad de la empresa. Ya que, por este motivo, muchas veces provoca que se rechacen mujeres muy productivas, y a pesar de que la lucha de tantos años atrás ha tenido resultados positivos y ha logrado que la participación de las mujeres en el ámbito laboral sea mayor, aún puede observarse y constatar que se mantienen ciertos aspectos discriminatorios como la poca posibilidad de ascenso, salarios, baja presencia en cargos directivos, entre otras.

Se puede catalogar como discriminación laboral a cualquier maltrato por cualquiera de los motivos antes señalados y que estos pueden afectar cualquier acción relacionada al trabajo, yendo desde la decisión de contratación, determinación salarial, obligaciones, hasta las promociones o ascensos.

En relación al salario también existe una discriminación, al respecto de esto, la comisión europea explica que la brecha salarial es la diferencia que existe entre los salarios percibidos entre ambos sexos o géneros.

En una perspectiva sobre este tema en Ecuador, es de recordar que ya se ha creado una normativa legal con el fin de erradicar esta parte de la discriminación sobre la diferencia de salario, y específicamente, en el Código de Trabajo ecuatoriano se prescribe sobre la igualdad de remuneración, diciendo que un trabajador debería percibir por su capacidad de trabajo sin importar el género, sin

embargo, aquello está muy alejado a la realidad (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005).

Además, autores como Gema de Cabo & María Garzón (2007), mencionan que “las trabajadoras sufren también otros tipos de discriminación entre las que cabe resaltar la discriminación en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a cargos directivos o de responsabilidad”. (p. 28)

Parafraseando a Tasigchana (2003), la discriminación también implica que la mujer este relegada a cargos pequeños, de baja remuneración, cargos de simple ejecución, son casos excepcionales en que la mujer puede llegar a niveles jerárquicos dentro de una empresa donde implique la toma de decisiones, donde sea un cargo de alta responsabilidad o hasta llegar a representar a una empresa.

Muchas de las investigaciones que se han dado sobre la discriminación por género en el ámbito laboral han desarrollado una figura denominada el “techo de cristal” el mismo que hacer referencia a las diferentes áreas de la vida diaria, y a hombres y mujeres desequilibrando la relación entre sí, donde una de las razones que se puede evidenciar es la condición de subordinación de la mujer.

Completando la idea anterior las damas son conscientes del fenómeno denominado “techo de cristal”, que, básicamente consiste en la limitación de ascenso en una empresa. Es un techo el cual no permite que las mujeres desarrollen al cien por ciento su carrera profesional. Hay que tener en cuenta que este techo es invisible ya que en ninguna normativa está establecida alguna forma de limitar el crecimiento profesional de las mujeres. Este es un fenómeno muy común en la práctica laboral en nuestro país.

En párrafos anteriores se ha topado sobre el techo de cristal pues bien ahora vamos a enmarcarnos específicamente en aquello y se parte desde un primer planteamiento el efecto techo de cristal se realizó en el año de 1987 en el cual se revela el ambiente que tienen la mujer en un ámbito ejecutivo frente a los hombres, ya que las mismas deben enfrentarse a caminos llenos de obstáculos para lograr alcanzar cargos dentro de una estructura jerárquica en las organizaciones.

Este efecto ha sido utilizado por varios movimientos sociales para indicar la segregación que sufren las mujeres a pesar de ser competentes en determinados ámbitos laborales, siendo que, aquí, es donde se presenta el problema discriminatorio.

Estas barreras invisibles, no van a desaparecer ya que al generarse criterios de desventajas que objetivamente se enmarcan en un desempeño de desigualdad salarial o de ocupación, estas barreras que se presentan son subjetivas por cuanto las mismas, se encuentran relacionadas a aspectos de estereotipos por su género, dejando así, a

las mujeres en un estancamiento en el desarrollo profesional que limita el potencial de cada una de ellas.

Es importante denotar que el techo de cristal se cataloga con aspectos internos y externos, estos aspectos externos identifican el limitado cargo de responsabilidad que tienen las mujeres por la preferencia para el desarrollo u ocupación de puestos de trabajo frente al hombre, mientras tanto, los aspectos internos se encuentran dentro de un contexto cultural y social de género, que afectan notablemente en el desempeño de las mujeres.

Si se puede observar estos aspectos externos, el liderazgo femenino es de mínima aceptación ya que es considerado como menos efectivo, siendo que está condicionado a que el hombre sea el líder por cuanto, tradicionalmente, el mismo se encuentra preparado para ejercer el poder.

Se puede decir entonces que, en esta instancia, al hombre se le cataloga dentro de un marco de mayor credibilidad en tomar decisiones, responsabilidad y organización permitiéndoles realzar estos atributos por el simple hecho de ser hombre.

Por otra parte, al hablar del liderazgo femenino este no genera una gran conmoción ya que la sociedad interpreta que este liderazgo es más emocional por el simple hecho de ser mujer teniendo como idea que estas adoptan medidas mediante conductas con intereses colectivo. Es decir, que las mujeres “no son aptas para desempeñar un cargo de dirección”.

Es así, como se va evidenciando los prejuicios por cuando se vincula en promover a los hombres antes que a las mujeres ya que tienen la idea que una dirección debe estar ocupada por los hombres, entonces, ¿si una mujer quiere tener un cargo dentro de un directivo debe tener atributos masculinos para que se le otorgue la confianza para acceder al puesto que ha postulado?

Ahora bien, los aspectos internos se enmarcan nuevamente en roles de género por división sexual en el trabajo ya que como se ha dicho anteriormente, a las mujeres se les enmarca en el cuidado de las familias y “esto les imposibilita la organización para desempeñar un cargo profesional”.

En definitiva, se puede decir que la tradición cultural y social es una norma poderosa que, en sí, condiciona a que las mujeres siempre van a estar ligados a los roles desempeñados en el hogar, siendo esta, también conocida, como una condición natural frente a los cargos que desempeñan el hombre y este como consecuencia hacen que exista este estereotipo de género creando un obstáculo que, hasta el día de hoy, pasa factura en el mercado laboral.

Además de la conceptualización que se ha dado sobre el enfoque del techo de cristal, se podría abordar diferentes formas de discriminación laboral con base en los siguientes métodos de género, en un análisis de la dinámica

socioeconómica en la que actualmente, se evidencian subcategorías como son: 1) discriminación ocupacional, 2) discriminación salarial.

La discriminación ocupacional se refiere a la clasificación de determinadas ocupaciones que como mujeres están inversas en la participación laboral. Se concentra principalmente, en la industria terciaria o de servicios. Muchas de estas actividades se extienden a su función de cuidado doméstico, como los servicios de salud, el empleo familiar y la educación.

En cuanto a la discriminación salarial es evidente que los hombres y mujeres poseen las mismas obligaciones en su empleo y la calificación laboral tienen conceptos de ingresos desiguales, por cuanto esta, se encuentra vinculada a la relación de la fuerza de las partes, respecto al ciclo económico. Se puede observar que en el caso de las mujeres por el bajo crecimiento que les brindan las empresas, y debido a la urgente necesidad de cubrir las necesidades más básicas, ocasionando que esta conlleva un aumento del subempleo y una disminución relativa de los salarios medios, lo que se traduce en un aumento de la disparidad de ingresos.

Por lo tanto, con el fin de alcanzar un desarrollo social, es de vital importancia establecer condiciones de igualdad entre las personas, indistintamente de su género, mediante políticas que protejan el acceso a iguales oportunidades, eliminando los paradigmas que las limitan por los roles de género preestablecidos. Para luchar contra la discriminación, es necesario un trabajo institucional de conjunto con el sector público, privado y la sociedad civil que se vea reflejado en los ámbitos sociales, políticos, educativos y laborales.

Como dato curioso acontece que, según las investigaciones que revelan que los hombres y las damas prefieren compararse con personas del mismo sexo; las féminas permiten recibir menos que los hombres por trabajos iguales y presentan expectativas más bajas en relación a la remuneración; los individuos que hacen ocupaciones, que no discriminan por sexo, realizan más comparaciones mixtas que una vez que permanecen en situaciones en las cuales, domina un sexo.

Al tener un sistema jurídico laboral que garantiza los derechos de los trabajadores, se evidencia que este, contiene un principio rector de igualdad formal, el cual está ligado directamente a la protección del derecho a la igualdad de género, con el propósito de ofrecer los mecanismos que han sido reconocido en el transcurso de la historia.

Se puede decir entonces que, el principio de igualdad en el ámbito laboral establece que cada uno de los trabajadores gocen de las mismas oportunidades, dando así un paso adelante lo que conlleva a desequilibrar la discriminación social y de género imperante en los grupos de trabajo, enfatizando en la necesidad de proporcionar la igualdad de oportunidades. De hecho, “el principio de

igualdad ante la ley y no discriminación impregna toda actuación del poder del Estado poseyendo carácter fundamental para la salva-guardia de los derechos humanos tanto en el Derecho internacional como en el interno, lo que implica que el Estado sea por actos de cualquiera de sus poderes o de terceros que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia, no puede actuar en contra del principio de igualdad y no discriminación en perjuicio de un determinado grupo de personas”. (Guevara, 2012)

El principio de igualdad en el derecho laboral requiere ser profundizado en cuanto a su tratamiento legal, ya que tanto la Constitución de la República del Ecuador, como el Código de Trabajo y la Organización Internacional de Trabajo garantizan, al menos, formal y legalmente, la inclusión y la igualdad de género.

Y también se impone como necesario tomar de base el principio de igualdad al cual se lo interpreta como la igualdad formal de la ley, en esta razón, hay que analizar si en realidad, existe una equidad de oportunidades en la sociedad. Puesto que, como se ha señalado, el principio de igualdad en aplicación a la ley, resulta insuficiente para conseguir la igualdad real que se requiere para poner en balance las capacidades tanto, del hombre, como de la mujer, en el ambiente laboral.

Por ejemplo, la Constitución de la República en su artículo 326, numeral 4, tipifica: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Y, en su art 331 establece que *“el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”*.

Como es visible, la Constitución ecuatoriana al ser garantista de derechos, resguarda a las mujeres en cada uno de los ámbitos que se vaya a desenvolver y en este aspecto puede observarse que es una forma de luchar por erradicar la desigualdad laboral de las mujeres.

También se hace necesario enfocarse en lo que tipifica el Código de Trabajo al hablar de igualdad, que en su artículo 79 señala: *“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”*. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2005)

Es evidente que se garantiza la igualdad de remuneración a igual trabajo, es decir, que tanto hombre como mujeres,

al desempeñar el mismo cargo e iguales funciones, recibirán igual remuneración.

Al hablar de ordenamiento jurídico internacional, es de destacar que, la OIT habla específicamente, sobre la discriminación laboral ya que ha tenido una constante participación para que se respete la igualdad de trato. De hecho, en el convenio N° 100 de la OIT, en su artículo 2, habla sobre la igualdad de remuneración y esto constata que esta organización no solo ha intervenido para lograr o incentivar la igualdad en el trabajo por razón de género, sino, también, por la remuneración, teniendo como único propósito que se extinga esta figura conocida como discriminación laboral por género.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, o, “Pacto San José de Costa Rica” en su artículo 1, numeral 1, establece la Obligación de respetar los derechos: *“los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.

Y con respecto a la igualdad se pronuncia en su art. 24, en estos términos: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Este precepto refleja claramente que ya se establece y resguarda la igualdad en el ámbito laboral, pero al hablar del principio de igualdad, con respecto a las relaciones laborales, es importante tomar en consideración que el principio de igualdad incluye que cada trabajador o trabajadora tenga las mismas oportunidades en el momento de desempeñarse en algún cargo laboral.

Y esta igualdad en cuanto a las oportunidades, hace referencia a que la discriminación se vaya superando y se eliminen los efectos sociales en los determinados colectivos laborales teniendo como principal propósito, que se ponga fin y más no, el inicio de este problema social. Tomando en consideración, la tutela antidiscriminatoria que tiene él como objetivo el sentido corrector, puesto que, las conductas discriminatorias se pretenden erradicar para que así, el colectivo femenino pueda y tenga acceso a un trabajo con igualdad de oportunidades.

En sí puede decirse que, el principio de igualdad se aplica cuando el colectivo laboral respete los principios de proporcionalidad, razonabilidad y objetividad teniendo en consideración el bien jurídico de igualdad de trabajo, lo que significa que nadie podrá discriminar o pertenecer a un grupo colectivo por el hecho de ser mujer, “la movilidad social está fuertemente condicionada por el nivel educativo, por eso es importante generar capacidades para incrementar las posibilidades de acceso a empleos

de calidad. ...entre 2007 y 2016, a nivel nacional, la asistencia a la educación general básica y bachillerato ha aumentado de forma significativa al pasar de 91,7 a 96,2%, y de 51,2 a 71,3%, respectivamente. A 2016, el 73,4% de las mujeres y el 69,4% de los hombres asisten a instituciones de bachillerato. La tasa de asistencia a educación superior en las mujeres es de 33,2% frente a los hombres con 29,8%. Asimismo, en esta década se ha incrementado la escolaridad tanto de hombres como de mujeres alcanzando en promedio, los diez años para ambos. A 2016, la escolaridad de la población en empleo adecuado es 12,5 años, observando que en esta categoría las mujeres tienen 14 años de escolaridad, es decir, 2,2 años más, que los hombres". (Albuja, 2018)

CONCLUSIONES

A lo largo de la presente investigación ha determinarse que, a pesar de los largos años de lucha de las mujeres, en la actualidad, aún se sigue dando la discriminación laboral, y se ha enraizado en la sociedad de forma tal que forma parte de la normalidad y de la idiosincrasia que, desde un simple anuncio ya comienza la discriminación. Pero, aun así, hay que destacar que esa lucha ha tenido avances muy significativos y prometedores en Ecuador, donde han evolucionado ostensiblemente, las políticas respecto de la discriminación de género.

Dicho esto, es importante hacer hincapié y aplaudir el desarrollo del Estado en pronunciarse ante esta problemática social y tratarla como tal, en razón de esto ha creado la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en la cual (Ecuador. Asamblea Nacional, 2018), se plasman los mecanismos aplicables en defensa de la mujer en caso de discriminación, también se han creado nuevos tipos penales en el ámbito penal para castigar las conductas que van en contra de la ley, como mecanismo de defensa. Y más aún, cuando la Constitución prescribe que todos los ciudadanos sin distinción alguna gozaran de los mismos derechos y oportunidades (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

La discriminación en el ámbito laboral se debería entonces, a causas como que, la composición social en donde se ve al hombre como el distribuidor de recursos y a la dama como la delegada del hogar. Esta conducta o patrón se lleva al mercado de trabajo reflejado en una menor probabilidad de inserción gremial todavía teniendo las mismas habilidades y cumpliendo los requisitos que necesita una cierta plaza de trabajo.

Se establece que, para el sexo o género femenino, la discriminación es la primordial causa de desempleo gracias a las construcciones sociales que todavía predominan a pesar del paso del tiempo. Además, todavía se estima en el mercado gremial que hay labores u ocupaciones concretas para hombres y féminas.

Para hacer más equitativa la relación trabajador-empleado entre hombres y mujeres, la clave es que, además de trabajar en la equidad salarial, también se deben hacer esfuerzos para fortalecer los factores que se consideran factores estimulantes integrales para atender las necesidades de la producción y la reproducción.

Como se pudo evidenciar, históricamente, la responsabilidad que han asumido las mujeres; como una de las consideraciones integrales, esta medida es un avance ahora, pero en lo que respecta a la denominada "igualdad laboral integral entre hombres y mujeres", aún queda un largo camino por recorrer. En otras palabras, se debe proponer un conjunto de planes y proyectos, también políticas públicas que busquen la equidad laboral desde los campos de las políticas públicas y el comportamiento empresarial, en lugar de enfocarse solo, en el campo de la gestión de compensaciones organizacionales.

Pese a la integración que ha tenido la mujer en varios entornos en los últimos años, todavía no se puede hablar, ni describir el imperio de una igualdad de género en el ámbito laboral que se refleja en la vida de acoso, diferencia salarial y el techo de cristal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuja, W. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Revista Científica Convergencia*, 25(78).
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral*. Universidad de Chile.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial 167. <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial Suplemento 175. https://www.igualdad.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Fanelli, A. (1989). Patrones de desigualdad social en la ciudad moderna: una revisión sobre la discriminación ocupacional y salarial. *Desarrollo Económico*, 29(114).
- Guevara, A. (2012). "Los Dictámenes Consultivos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos" <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:EC,EA/Corte+Interamericana+de+Derechos+Humanos+principio+de+igualdad/WW/vid/393208094>