

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA DE DERECHO

SEDE QUITO

**ENSAYO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA
DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

TEMA:

**TRATAMIENTO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LA
POBLACIÓN FEMENINA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN ECUADOR**

AUTORA:

VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ

TUTOR:

AB. JUAN GERARDO AVILA URDANETA

QUITO - 2024

CERTICADO DEL ASESOR

Dr. JUAN GERARDO AVILA URDANETA, PhD., Profesor de la Carrera de Derecho
Sede Quito de la Universidad Metropolitana

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación por la modalidad de Complexivo, para optar por el título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**, realizado por el estudiante **VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ**, portadora de la cédula de ciudadanía **1718983180**, cuyo título es “**TRATAMIENTO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN ECUADOR**”, el mismo que cumple con todas las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo por lo que autorizo su presentación.

He puesto especial atención para verificar que el trabajo no contenga textos sin la respectiva referencia bibliográfica, sin embargo, si se llegase a determinar la existencia de plagio académico la responsabilidad será exclusivamente de su autor.



Firmado electrónicamente por:
**JUAN GERARDO
AVILA URDANETA**

Dr. Juan Gerardo Avila Urdaneta PhD.

ASESOR DE TESIS

CERTIFICADO DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador "UMET", de la carrera de Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa: **TRATAMIENTO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN ECUADOR**, así como las expresiones vertidas en este documento son de autoría del compareciente, quien ha realizado la investigación con base a la recopilación bibliográfica, consultas en revistas científicas, documentos en sitios *web* e información de campo.

En consecuencia, se asume la responsabilidad de la originalidad de esta y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ

C.I: 1718983180

CESIÓN DE DERECHOS

VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, se declara en forma libre y voluntaria que la presente investigación titulada **TRATAMIENTO DE IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LA POBLACIÓN FEMENINA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA EN ECUADOR**, modalidad Examen Complexivo, de conformidad con el Art., 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Se conserva a favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada. Así mismo, se autoriza a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art., 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. El autor declara que la obra es original en su forma de expresión y no infringe derecho de autor de terceros, asume la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y libera a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente,

VANESSA NICOLE COLLAHUAZO MARTINEZ

C.I: 1718983180

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento en primer lugar a mi familia por su incondicional apoyo durante este arduo trabajo, A mis padres: agradezco su comprensión, paciencia y apoyo. A lo largo de mis luchas, su presencia constante ha sido la clave para mantenerme motivado y superar cualquier desafío que encuentre.

También quiero agradecer a mis abuelitos que fueron las personas que siempre me apoyaron en esta carrera y me motivaron a seguir luchando. Mi abuelito Jorge que fue mi motivación para seguir adelante y mantenerme constante así no esté presente físicamente sé que cuida y vigila cada paso importante que doy. Por último, quiero nombrar a mis perros que fueron un gran pilar en todas las noches de estudio que me acompañaron.

ÍNDICE GENERAL

CERTICADO DEL ASESOR	II
CERTIFICADO DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	III
CESIÓN DE DERECHOS	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
RESÚMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
Comparación de legislaciones respecto a la igualdad laboral	8
Legislación Mexicana.....	8
Legislación Brasileira	8
Legislación Chilena.....	9
Análisis estadístico discriminación laboral en la mujer	11
Análisis jurídico de la igual de género.....	13
Constitución de la Republica de Ecuador	14
Código de Trabajo	14
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género	16
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estadística de desempleo Nacional por sexo	11
Figura 2. Estadística de empleo bruto nacional por sexo	12
Figura 3. Estadística de tasa empleo adecuado en Pichincha por sexo.....	13

RESÚMEN

La igualdad de condiciones laborales tiene como objetivo garantizar que las personas de todos los géneros reciban igualdad de oportunidades, remuneración justa o un trato igual en el lugar de trabajo. La estrategia pasa por eliminar los obstáculos que puedan obstaculizar el crecimiento profesional, garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades de desarrollo y progreso entre los empleados, el lograr la igualdad de condiciones laborales requiere entornos laborales justos e inclusivos que respeten los derechos fundamentales de todos los trabajadores y fomentando la igualdad de condiciones. El ensayo denominado “Tratamiento de igualdad en las condiciones laborales de la población femenina en la provincia de Pichincha en Ecuador”, el desarrollo del estudio se enfocará en primera instancia en el análisis desde un aspecto social lo relacionado al tratamiento de igualdad en las condiciones laborales en las mujeres y comprender por medio de las fuentes teóricas tanto definiciones como todo lo concerniente a la discriminación y violencia contra la mujeres y como esto afecta a las sociedades, por otro lado se indagó y analizó las estadísticas sociales de como existe discriminación en el ámbito laboral y como esto afecta en la economía de los países, finalmente se abordará desde el ámbito legal como se ha tenido que sobrellevar la lucha de las mujeres y la igualdad laboral, y como la falta de normativas y el compromiso por parte de los legislativos hace que los resultados no sean nada satisfactorios sobre todo porque no se logra superar la brecha de desigualdad laboral.

Palabras claves: Igualdad laboral, discriminación, violencia a la mujer

ABSTRACT

Equal working conditions aims to ensure that people of all genders receive equal opportunities, fair remuneration or equal treatment in the workplace. The strategy involves eliminating obstacles that may hinder professional growth, while guaranteeing equal opportunities for development and progress among employees. Achieving equal working conditions requires fair and inclusive work environments that respect the fundamental rights of all workers and promoting equal conditions. The essay called "Treatment of equality in working conditions of the female population in the province of Pichincha in Ecuador," the development of the study will focus in the first instance on analyzing from a social aspect what is related to the treatment of equality in working conditions. in women and understand through theoretical sources both definitions and everything related to discrimination and violence against women and how this affects societies, on the other hand, the social statistics of how discrimination exists in the world were investigated and analyzed. labor sphere and how this affects the economy of the countries, finally it will be addressed from the legal sphere how the struggle of women and labor equality has had to be overcome, and how the lack of regulations and commitment on the part of the legislatures It makes the results not at all satisfactory, especially because it is not possible to overcome the labor inequality gap.

Keywords: Labor equality, discrimination, violence against women

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con (Organización Internacional de Trabajo, 2020), el empleo de las mujeres es un derecho social y económico que busca acabar con las desigualdades de género en el trabajo, históricamente, las mujeres han experimentado discriminación salarial, obstáculos para avanzar y, a menudo, son estereotipadas en la sociedad. La búsqueda de la igualdad en el empleo implica garantizar que los empleados reciban una compensación adecuada, oportunidades de liderazgo y un ambiente de trabajo que valore las habilidades y capacidades de sus homólogos masculinos y femeninos.

Así también, (Gonzales, 2023), las diversas formas de desigualdad laboral a nivel mundial tienen un impacto significativo en las mujeres, restringiendo sus oportunidades y derechos en el lugar de trabajo. Una brecha salarial persistente es uno de los signos más evidentes; las mujeres suelen ganar menos que los hombres por el mismo trabajo, las cuales están en desventaja para acceder a puestos ejecutivos y de liderazgo empresarial, lo que lleva a una representación desigual en asuntos políticos y comerciales.

En Ecuador ha existido un incremento de participación de mujeres en el ámbito laboral, el COVID-19 afectó a las mujeres en las horas trabajadas y a sus salarios, ya que en 2019 el salario un promedio por hora de 0.96 centavos y en septiembre del 2021 fue de 0.87 centavos, la pandemia tuvo efectos muy negativos en las mujeres, ya que, experimentaron una reducción salarial y el número de horas trabajadas.

Este trabajo de investigación analizará desde una perspectiva social y jurídica los aspectos que tienen que sobrellevar y la lucha de las mujeres para conseguir una igualdad laboral y se hará un cuestionamiento a los legisladores en la normativa jurídica y empleadores de sus estrategias empleadas sin resultados satisfactorios sobre porque no se logra superar la brecha de desigualdad laboral en Pichincha.

Por lo tanto, el desarrollo del ensayo se enfocará en primera instancia en el analizar desde un aspecto social lo relacionado al tratamiento de igualdad en las condiciones laborales en las mujeres y comprender por medio de las fuentes teóricas las diferentes definiciones, antecedentes, teorías relacionadas con el tema, así también,

efectuará la indagación y análisis de las estadísticas sociales de como existe discriminación en el ámbito laboral.

Adicional, se abordará desde el ámbito legal como se ha tenido que sobrellevar la lucha de las mujeres para conseguir una igualdad laboral y como la falta de normativas y el compromiso por parte de los legislativos hace que los resultados no sean nada satisfactorios sobre todo porque no se logra superar la brecha de desigualdad laboral en Pichincha.

Por otro lado, es importante señalar que el presente ensayo se aplicará la metodología de investigación de enfoque jurídico analítico el cual se enfatiza en el analizar e interpretar tantos los aspectos sociales y jurídicos referentes conceptos jurídicos y normativas legales en donde se aborde los relacionado a igual de género en el ámbito laboral.

Así también, se aplicará la investigación documental el cual está enfocado en la indagación por medio de fuentes bibliográficas tales como revistas, material jurídico relaciona con el tema del tratamiento de igualdad en las condiciones laborales de la población femenina en la provincia de Pichincha en Ecuador, información relevante que es de gran aporte para el desarrollo de este.

DESARROLLO

Como uno de los antecedentes temáticos tenemos que; históricamente la mujer ha vivido cotidianamente en constantes luchas para que de una u otra manera se le pueda dar reconocimiento a la mujer de los derechos que tiene el hombre, para que de esa manera se pueda dar una igualdad de condiciones la cual poseen de forma predeterminada. Con el pasar del tiempo en varios países se han dado algunas “conquistas” por parte de las mujeres, en los cuales se ha demostrado que los roles de género aun representan una problemática, generando una barrera respecto al acceso y forma de participación que se le da a la mujer dentro del ámbito laboral y social, por lo cual se nota una dista de muchos niveles y condiciones de empleo comparando al hombre con la mujer, en el sentido de inactividad, desempleo, trabajos inadecuados y salarios con menos remuneración que el hombre. (Ochoa Uyaguari, 2016)

Como lo señala (Ruiz, pág. 69) las mujeres en el siglo XIX y principios del XX estaban restringidas principalmente a roles domésticos y trabajos que se consideraban apropiados para su género, como enseñar y en la industria textil, aunque algunas las mujeres todavía tenían acceso a otras profesiones, aparte de estas limitaciones, como los procedimientos médicos y la ley, no eran comunes. A pesar de que las mujeres desempeñaron papeles importantes en la fuerza laboral durante la Primera Guerra Mundial, todavía se les exigía que regresaran a sus roles masculinos tradicionales, sin embargo, después de la guerra, se echaron raíces y durante las siguientes décadas se produjo un aumento constante del empleo femenino en la fuerza laboral.

La feminización de la fuerza laboral durante la Segunda Guerra Mundial resultó en importantes explosiones demográficas femeninas, con las mujeres asumiendo puestos industriales y administrativos mientras los hombres luchaban, este cambio tuvo un impacto duradero en las percepciones sobre las capacidades profesionales de las mujeres, pero no evitó la discriminación contra ellas. Se esperaba que las mujeres dejaran sus trabajos al casarse o tener hijos en los años 1950 y principios de los 1960, pero la segunda ola de activismo feminista en los años sesenta tuvo como objetivo abordar estas cuestiones y otras preocupaciones relacionadas con la igualdad de género en el empleo (Ruiz, pág. 70).

Actualmente, las mujeres compaginan estas tareas con sus empleos, ya que todavía tienen que ocuparse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños. Históricamente, las mujeres han sido sometidas a discriminación y exclusión dentro de una sociedad jerárquica; aunque ha habido avances significativos en derechos tanto a nivel nacional como internacional, la violencia sigue arraigada en la sociedad. El acoso sexual, la discriminación sexista y fuera del trabajo, los sueldos o salarios dispares, así como la hostilidad pone de relieve la persistencia de un sistema social que aún estigmatiza al género femenino (Ochoa Uyaguari, 2016, pág. 226)

De acuerdo con (Zamudio, Ayala, & Arana, 2014) existen numerosos casos en los que las mujeres se enfrentan a un trato injusto, aunque los movimientos de mujeres y casos específicos han proporcionado evidencia de desigualdades de género, existen pocos estudios que utilicen índices para medir la disparidad de género, esta falta de datos es notable y de acuerdo a la forma empírica que se maneja hace que la información aun sea irreal y conlleve aun esta información pueda ser mucho mayor.

Por otro lado, (Organización Internacional de Trabajo, 2020) señala con respecto a la desigualdad de las mujeres de los países de ingresos bajos y altos siguen trabajando menos horas en empleos remunerados, pero siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La segregación sectorial y ocupacional es un factor que contribuye a la desigualdad de género, ya que muchas mujeres trabajadoras están limitadas en los sectores y puestos que ocupan, además, existen importantes disparidades en los niveles de empleo en todos los sectores.

No obstante en la actualidad de acuerdo con lo señalado por (López & Moreno, 2008), los desafíos que plantean las desigualdades de género en el mercado laboral han dado lugar a numerosos problemas, si bien puede parecer un problema continuo, las raíces de la desigualdad son más profundas de lo que reconocemos, a pesar de reconocer avances y dudas, todavía hay desequilibrio en áreas como el acceso, el desarrollo profesional, la remuneración y el equilibrio entre la vida laboral y, pero esta cuestión sigue siendo relevante en los contextos contemporáneos.

La presencia de discriminación de género en una sociedad puede obstaculizar su desarrollo al impactar directamente en la economía de la nación y provocar una

disminución de la productividad, desacelerar el desarrollo de capacidades actual y futuro y disminuir la cohesión institucional, es así que la historia de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres ha conducido a la violencia contra las mujeres, lo que ha erosionado el dominio de las mujeres e impedido su pleno avance, la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales mediante el cual las mujeres se ven obligadas a someterse por los hombres (Rivera & Araque, 2019).

El micromachismo, un amplio espectro de violencia laboral en la sociedad sexista en la que vivimos, está representado por las organizaciones. La realidad social tiene un claro impacto en la estabilidad laboral de las mujeres: 6 de cada 10 reportan importantes sacrificios personales debido a la violencia estructural. Esto incluye salarios más bajos, bajas posibilidades de ascenso y doble trabajo. La probabilidad de que las mujeres asciendan en un empleo es menor, incluso cuando se sienten empoderadas para asumir responsabilidades y comenzar a tener hijos. A pesar de que más de la mitad de ellas tienen aspiraciones de continuar en cargos dentro de su organización, algunas perciben estar excluidas de ascensos por razones de género (Villavicencio, 2023)

La discriminación laboral es otra forma de violencia contra las mujeres. Es así como el acoso laboral es denominado como violencia contra la mujer, en donde estas en muchos casos experimentan en el lugar de trabajo, un estudio realizado demuestra que 7 de cada 10 féminas fueron sometidas a acoso o violencia durante su empleo, siendo la mayoría madres solteras que enfrentan una mayor probabilidad de experimentar estos comportamientos debido a la necesidad de llevar comida y agua (Villavicencio, 2023).

Por otro lado, (Ochoa Uyaguari, 2016) indica que la discriminación laboral basada en el género, en la que a las mujeres se les asignan tareas y responsabilidades mientras se las coloca en roles tradicionalmente reservados para hombres o mujeres. Además de ser perjudicial para las mujeres, tiene impactos económicos y sociales más amplios que obstaculiza el crecimiento económico al desperdiciar el talento y la experiencia de la mitad de la población, lo que perpetúa la desigualdad de género (Ochoa Uyaguari, 2016, pág. 227; Torres, 2021)

Según (Rodenas Romero, 2023), la ausencia de una formación enfocada en la igualdad de género en la cultura organizacional de las empresas ha contribuido a la

persistencia del acoso laboral, que muchas veces resulta en victimizaciones reiteradas y situaciones incómodas que no resuelven ni compensan el daño causado. Continuar trabajando en el desarrollo de políticas públicas y abogar por la paridad de género, adoptar políticas de tolerancia cero hacia la violencia y los prejuicios en el lugar de trabajo dará como resultado, en última instancia, resultados positivos para todos los colaboradores.

Como lo menciona (Infoem, 2023), la lucha de las mujeres por la igualdad laboral ha sido una batalla de larga data, y diferentes enfoques o movimientos se han levantado para superar las barreras que restringen sus oportunidades en el mundo profesional. En aras de la igualdad salarial, las mujeres se han esforzado por promover la transparencia salarial basada en el género y poner fin a las brechas salariales, es así como muchos grupos han condenado y pedido medidas para abordar el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, destacando la importancia de fomentar entornos laborales seguros y respetuosos.

La igualdad de género u oportunidades es el término utilizado para describir la provisión de igualdad de recursos y oportunidades en todas las áreas de la vida, incluido el empleo, la educación y las actividades sociales, este concepto pretende eliminar las barreras que han impedido el progreso de las mujeres, garantizando la igualdad y rompiendo los estereotipos de género. Las mujeres tienen la oportunidad de participar en todos los aspectos de la sociedad mediante la promoción de políticas y prácticas inclusivas que prioricen la diversidad y la inclusión, reconociendo al mismo tiempo los roles y contribuciones de género en donde las mujeres se benefician de la igualdad de oportunidades y de la sociedad en su conjunto (Güezmes, Scuro, & Bidegain, 2021, pág. 340).

La demanda baja de educación de las mujeres ha contribuido a la promoción de la igualdad en el empleo, como lo demuestra su deseo de obtener oportunidades educativas que las preparen para carreras exitosas. Las mujeres líderes y empresarias se han convertido en modelos a seguir, desafiando las normas de género con las que las mujeres deben vivir y demostrando su capacidad para sobresalir en puestos de liderazgo, no obstante, para llegar a estos cargos altos han tenido que lidiar al menos en una

ocasión con discriminación laboral, convirtiéndose este en un gran desafío que aún persiste en la sociedad.

En conclusión, se puede acotar que la discriminación de las mujeres es una pérdida inaudita con respecto a la competitividad y productividad entre los grupos desfavorecidos, ya que la diversidad en una empresa está vinculada a una mayor innovación y beneficios de productividad las cuales incluyen la habilidades y destrezas que tienen tanto hombres como mujeres, de ahí la importancia de que los gobiernos creen políticas capaces de fomentar la igualdad y que su vez se cree una cultura inclusión y equidad de género.

También como lo indica (Feminismo, género e injusticias epistémicas, 2020) la transformación cultural abarca la igualdad de género en donde se busca el garantizar la igualdad de oportunidades, sino que también implica cambiar las mentalidades, los valores y las expectativas que contribuyen a las desigualdades de género. La noción de igualdad de género, no se limita tan solo a las políticas y leyes; también implica alterar mentalidades para reconocer y valorar a todos los individuos, independientemente de su género, por lo que, es importante desafiar y romper con los roles de género convencionales que asignan roles y expectativas distintos a ambos géneros, rompiendo los estereotipos de género en todos los sectores, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (pág. 33).

Otro acto de discriminación es el citado por (Pérez, 1998), la discriminación laboral contra las mujeres embarazadas es una realidad preocupante que subraya la necesidad de una transformación social. Además, todavía existen muchas ideas erróneas sobre los roles de género en la fuerza laboral, a pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género, a muchas mujeres todavía les resulta difícil revelar su embarazo en el lugar de trabajo. También es importante recordar que la maternidad no debe verse como un obstáculo para el avance profesional, por lo que, para garantizar la igualdad de trato y la inclusión en el lugar de trabajo, las empresas y los empleadores deben crear una cultura que reconozca la diversidad y celebre las contribuciones de las mujeres en todos los niveles, al mismo tiempo que proteja contra la discriminación por embarazo (pág. 88).

La dinámica del mercado laboral ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas, se están asignando socialmente nuevos roles de género a las mujeres, y el empleo remunerado representa un aumento exponencial de su número. Las necesidades de cuidado de la población se han visto alteradas por cambios en las estructuras familiares. Debido al desafío de conciliar el trabajo remunerado y no remunerado, el desempleo femenino ha aumentado, lo que ha llevado a un aumento del trabajo productivo y reproductivo. La carga compartida del trabajo remunerado dentro de la familia es evidente en este contexto, mientras que las mujeres siguen ocupando la mayoría de los puestos no remunerados. El marco legal y regulatorio, los niveles de educación, las estructuras de remuneración y las trayectorias profesionales son evidentes en la distribución sectorial donde las mujeres están empleadas principalmente en los servicios personales, educación y sectores laboral (Albuja & Rodríguez, 2018, pág. 18).

Comparación de legislaciones respecto a la igualdad laboral

Adicional, en este estudio es importante abordar y comparar como en diferentes legislaciones se maneja el tema de la igualdad laboral para lo cual se investiga lo siguiente:

Legislación Mexicana

Por otro lado, las leyes laborales mexicanas están evolucionando para garantizar una mayor igualdad de género, a pesar de su prohibición de la discriminación, la Ley Federal del Trabajo ha implementado cambios para abordar preocupaciones específicas como la igualdad salarial. El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que trata sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, esto incluye a todos los grupos vulnerables, estos avances sirven como evidencia del compromiso decisivo de México para abordar los problemas latentes relacionados con la igualdad de género en el lugar de trabajo (Torres, 2021, pág. 60).

Legislación Brasileña

Así también, las leyes laborales brasileñas, creadas en 1988 y basadas en la Constitución, representan un hito en la lucha por los derechos de las mujeres en el trabajo. Si bien estas leyes se centran en áreas importantes como la licencia de

maternidad y la prevención del acoso sexual, también reconocen los problemas actuales. Se han ratificado convenios de la OIT, lo que subraya el compromiso inquebrantable de Brasil con la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo (Torres, 2021, pág. 66).

Legislación Chilena

La Ley 20.348 ejemplifica el enfoque integral de la igualdad de género en la legislación chilena, esta se trata de una ley sólida que prohíbe la discriminación arbitraria y aboga por la igualdad salarial. Además, las políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal demuestran una profunda comprensión de los desafíos que enfrentan las mujeres en su lugar de trabajo, este país continúa esforzándose por mejorar y adaptar su sistema legal para abordar los desafíos de lograr la igualdad en el empleo (Torres, 2021, pág. 69).

En tal virtud, en referencia a lo anterior es importante acotar que estas leyes tienen como objetivo garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos en donde se les reconozcan el pago salarios equitativos, que puedan progresar por medio del acceso gratuito de la educación, así como acceder al ámbito laboral sin restricciones. Además, estas leyes prohíben la discriminación contra de género, para lo cual cada nación adapta sus leyes para satisfacer las necesidades y deseos específicos de su sociedad con el fin de lograr la equidad de género en el lugar de trabajo.

Por otro lado, para las mujeres es esenciales contar con empleos cualificados que proporcionen ingresos suficientes para superar la pobreza, garantizar su independencia y seguridad económica y garantizar beneficios sociales como la cobertura del seguro de desempleo y pensiones dignas en la vejez, aunque las mujeres representan poco más de la mitad de la población de América Latina y el Caribe, su papel como impulsoras de la actividad económica, el crecimiento y el bienestar general es significativamente menor. Desde diversas perspectivas, la participación de las mujeres en el mercado laboral es ventajosa debido a sus efectos de empoderamiento y alivio de la pobreza, lo que hace que el empleo femenino sea uno de los objetivos sociales más importantes (Bustelo & Marchionni, 2019).

Con respecto al Ecuador la discriminación que enfrentan los indígenas, montubias y otros grupos debido a sus preferencias sexuales, mujeres migrantes fueron muchas veces sometidas a tráfico sexual. Las mujeres fueron sometidas a violencia estructural en el lugar de trabajo, lo que se convirtió en un conducto natural para prácticas antifeministas como contratar mujeres en puestos tradicionales y mantener los puestos directivos separados de los hombres, esto se conoció como sesgo de género. (Pinto, Montece, Calva, & Bosquez, 2019, pág. 5)

En comparación con otros países de la región, Ecuador tiene una de las brechas salariales de género más altas, el hecho de que las mujeres ecuatorianas ganen aproximadamente un 20% menos que sus homólogos masculinos en la misma posición sugieren que todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la paridad de género. El problema de las brechas salariales de género no se limita a Ecuador, ya que hay muchos otros países en todo el mundo que enfrentan problemas comparables. Sin embargo, es necesaria la colaboración entre empresas y gobiernos para cerrar esta brecha y garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para ambos géneros (Cámara de Comercio de Quito, 2023).

La brecha salarial de género es un problema porque discrimina a las mujeres y al resto de la sociedad, ya que en ocasiones el mismo trabajo que realiza el hombre es remunerado por un monto superior, mientras a la mujer por ese mismo trabajo se le paga menos, a las mujeres se les niega la igualdad de oportunidades y se las admira menos en términos de trabajo, esto afecta la calidad de vida siendo está en la actualidad aun una injusticia social.

Para asegurar que las mujeres tengan condiciones laborales justas es necesario los siguientes puntos:

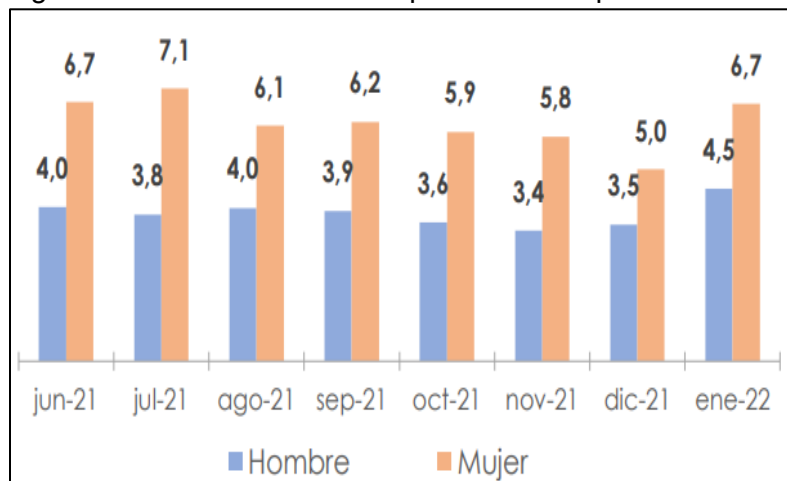
- Introducir políticas que garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres y que no haya distinción entre roles o actividades.
- Hacer cumplir la transparencia salarial para que las disparidades salariales de género sean visibles para las empresas y luchar por reducirlas.
- Garantizar que las mujeres reciban formación y desarrollo profesional adecuados para mejorar sus habilidades y experiencia para futuras carreras.

- Dar a las mujeres la opción de trabajar de forma remota y tener horarios flexibles para que puedan gestionar eficazmente su vida laboral y personal.
- Garantizar que las mujeres sean promovidas y se les permita liderar la empresa.
- Alentar a los empleados a ser más conscientes y educar al público sobre la importancia de la igualdad de género y la reducción de la discriminación en el lugar de trabajo.
- Garantizar que las mujeres reciban tutoría y estén equipadas para afrontar sus desafíos profesionales, independientemente de su género.
- Realizar revisiones periódicas de las políticas y procedimientos de la empresa para garantizar que se esté abordando la brecha salarial de género.

Análisis estadístico discriminación laboral en la mujer

Para comprender el comportamiento de la relación laboral entre hombres y mujeres es importante indagar y analizar las estadísticas las cuales están dadas por:

Figura 1. Estadística de desempleo Nacional por sexo

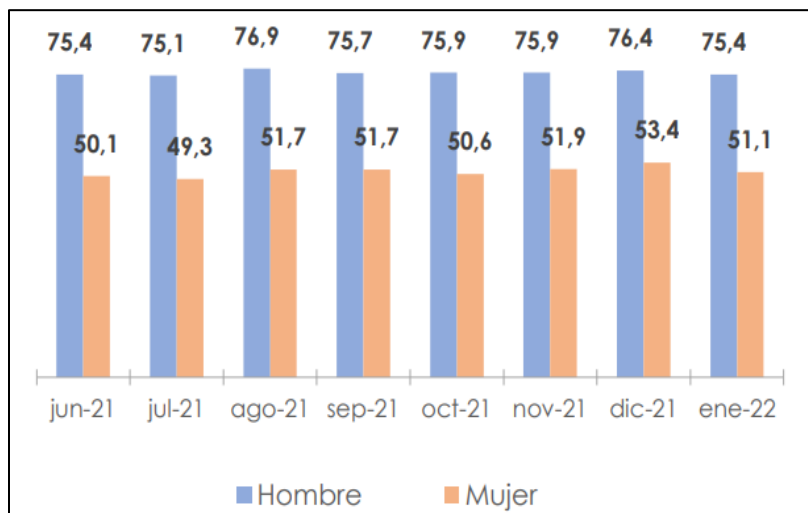


Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2022)

La figura 1, demuestra que la tasa de desempleo nacional de la población económicamente activa para las mujeres fue de 6,7% y en hombres de 4.5 a enero de 2022. Las altas tasas de desempleo femenino no sólo tienen consecuencias económicas, sino que también contribuyen a la desigualdad de género y limitan la contribución de una gran proporción de la población. Se deben implementar medidas políticas y

empresariales para garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos y combatiendo la discriminación de género en las decisiones laborales.

Figura 2. Estadística de empleo bruto nacional por sexo

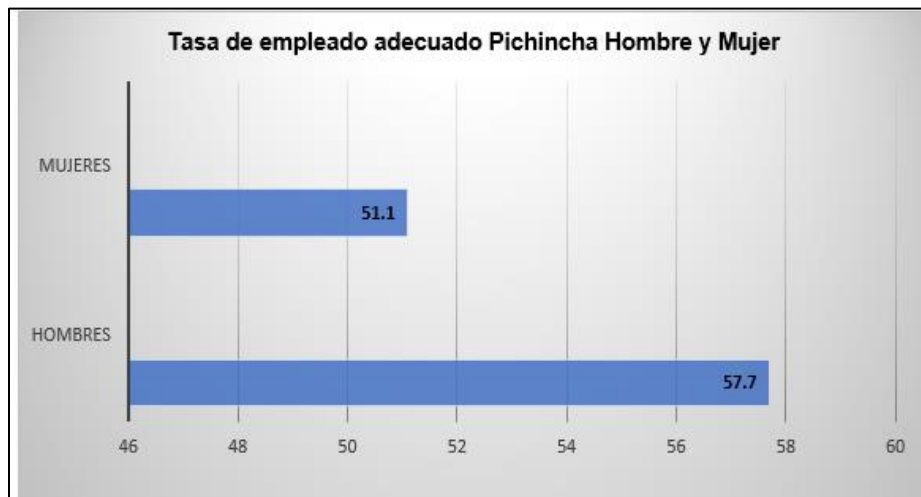


Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2022)

Con respecto a la figura 2, en esta se evidencia la tasa de empleo bruto nacional era del 51,1% para mujeres y del 75,4% para hombres. En tal virtud, la inexistencia de diferencias en estas cifras implica que persisten las condiciones laborales desiguales, con importantes efectos socioeconómicos. A pesar de la baja tasa de empleo entre las mujeres, la desigualdad económica persiste debido a que la independencia financiera y la autonomía son insuficientes.

De acuerdo con lo expuesto se necesario acotar que el implementar estrategias integrales que no solo aborden la brecha salarial, sino que también fomenten una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice la igualdad de oportunidades para todas las mujeres en Ecuador.

Figura 3. Estadística de tasa empleo adecuado en Pichincha por sexo



Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2022)

Finalmente, la figura 3 demuestra que, a nivel nacional, los hombres tenían un mayor porcentaje de empleo adecuado con una tasa del 57.7%, mientras que las mujeres del 51.1 al 2022%. La falta de variación de estas cifras en el último año demuestra la naturaleza invariable de las oportunidades laborales. El origen de este fenómeno podría ocasionar grandes barreras que afectan desproporcionadamente a las mujeres, como la discriminación de género, la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional, las mujeres tienen un acceso limitado a empleos que brinden buenas condiciones laborales y oportunidades de crecimiento.

Análisis jurídico de la igual de género

En Ecuador se implementan acciones afirmativas y políticas de discriminación positiva para superar diferencias estructurales y defender el principio constitucional de igualdad y proporcionalidad. La desigualdad no significa necesariamente discriminación, sino sólo que se basa en motivos injustificados. Una de las acciones afirmativas destacables, que pretende lograr el equilibrio en la representación de las mujeres en puestos directivos, es la inclusión de mujeres tanto en el sector público como en el privado.

En Ecuador, la ley ha experimentado un cambio gradual con respecto a la igualdad de género, pero la evidencia lo contradice ya que una igualdad significativa solo es visible en las estadísticas, esto puede atribuirse a la discriminación y la desigualdad que promueven comportamientos sexistas y tendencias excluyentes.

Con respecto a las normativas legales vigentes del Ecuador el tema de la igualdad de género es un tema que está consagrado, esto para lograr una sociedad más justa y equitativa, por lo cual se señala lo siguiente;

Constitución de la República de Ecuador

Para establecer una sociedad justa e inclusiva, la República del Ecuador ha expresado su compromiso con la igualdad de género a través de los principios fundamentales de su Constitución de 2008, según el preámbulo de esta constitución, la no discriminación y la búsqueda de la justicia son elementos cruciales que deben estar presentes para la convivencia armoniosa de la sociedad ecuatoriana. En este contexto, el artículo 11 afirma la igualdad y la no discriminación como un derecho fundamental que prohíbe toda forma de discriminación, incluidas las basadas en el género, al tiempo que garantiza la igualdad genuina y efectiva entre mujeres y hombres (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Es así como algunos de los puntos clave que la Constitución aborda en relación con el trabajo a favor de las mujeres en lo siguiente:

Con respecto a los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, la Constitución prevé la protección de los derechos de maternidad de la mujer. La protección de las mujeres durante el embarazo y la maternidad es un componente de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aunque no aborda explícitamente estas cuestiones.

Código de Trabajo

Por otro lado, en el Código del Trabajo del Ecuador es un componente fundamental de la legislación laboral del país, ya que, bajo el marco constitucional, se incluyen disposiciones claras y concisas en la normativa laboral esto con el propósito de promover la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

En referencia al artículo 7 del código promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en términos de empleo y derechos laborales, marcando el inicio de una legislación que prohíbe la discriminación basada en el género en todas las formas de trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), por otro lado, otros artículos de esta normativa indican lo siguiente sobre los beneficios a favor de la mujer:

- Artículo 7 - Igualdad de Oportunidades: este artículo establece el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo y en el ejercicio de sus derechos laborales.
- Artículo 149 - Protección durante el Embarazo: Se prohíbe el despido de una trabajadora embarazada desde el momento de concepción hasta un año después del parto.
- Artículo 150 - Licencia de Maternidad: La mujer tiene derecho a una licencia de maternidad de doce semanas remuneradas, seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto.
- Artículo 152 - Lactancia Materna: Se concede a la madre una hora diaria de permiso remunerado durante los primeros seis meses de vida del hijo para la lactancia materna.
- Artículo 155 - Trabajo Prohibido durante la Lactancia: Durante los primeros seis meses de vida del hijo, se prohíbe a la madre realizar trabajos que afecten su salud o la del niño durante el período de lactancia.
- Artículo 161 - Prohibición de Discriminación: Se prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género u orientación sexual.
- Artículo 170 - Derechos de la Trabajadora en Caso de Violencia de Género: La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a permisos para acudir a instancias judiciales y recibir asesoramiento.
- Artículo 444 - Derechos de las Trabajadoras Agrícolas: Se reconoce el derecho a condiciones de trabajo adecuadas para las mujeres que desempeñan labores agrícolas (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género

Con respecto a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género, aunque la ley no se centra exclusivamente en el ámbito laboral, contiene disposiciones que contribuyen a la promoción de la igualdad de género y a la protección de las mujeres, las misma que están dada por:

- Artículo 2 - **Ámbito de Aplicación:** Este artículo establece que la LOI se aplica a todas las personas sin discriminación de ningún tipo, reconociendo la importancia de garantizar la igualdad.
- Artículo 3 - **Definiciones:** La ley proporciona definiciones amplias de diferentes formas de violencia de género, reconociendo las diversas manifestaciones de discriminación que pueden afectar tanto a mujeres como a hombres.
- Artículo 7 - **Derechos de las Víctimas:** La LOI reconoce y protege los derechos de las víctimas de violencia de género, sin discriminación basada en el género. Esto incluye tanto a mujeres como a hombres que puedan ser víctimas de violencia.
- Artículo 8 - **Derecho a la No Discriminación:** Se establece el derecho a la no discriminación por razones de género, reconociendo la importancia de garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- Artículo 16 - **Acciones Afirmativas:** La LOI reconoce la necesidad de implementar acciones afirmativas para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, incluyendo el político, social y económico.
- Artículo 37 - **Sensibilización y Educación:** Se promueve la sensibilización y educación en género para prevenir la discriminación y fomentar la igualdad en la sociedad.
- Artículo 54 - **Política Pública para Erradicar la Violencia:** Este artículo establece la política pública orientada a erradicar la violencia de género y promover la igualdad, reconociendo la importancia de abordar las raíces estructurales de la discriminación (Ecuador, Asamblea Nacional, 2018).

En Ecuador un número importante de mujeres activas enfrentan discriminación laboral debido a la asignación directa de empleos masculinos, lo que ignora el hecho de que muchas mujeres se han adaptado y adquirido el mismo nivel de experiencia, violando su derecho al trabajo. Ecuador como se evidencio en las normativas legales citas que cuenta con distintos argumentos jurídicos que aportan a eliminar este aspecto de discriminación contra la mujer no obstante la realidad evidencia la falta de control sobre hacer valer lo determinado en estas a fin de lograr mitigar esta problemática.

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. Sin duda, es un inmenso desafío para las mujeres ingresar al mundo laboral, mantener vínculos laborales y recibir reconocimiento por sus capacidades y trayectoria, ellas tienen derecho a la igualdad de oportunidades y al establecimiento de condiciones que les permitan obtener puestos de trabajo acordes con su desempeño. Lamentablemente, el entorno laboral a veces es hostil hacia las mujeres, negándoles la igualdad de oportunidades en puestos técnicos o directivos. Las leyes ecuatorianas contra la discriminación laboral han sido establecidas para lograr la igualdad objetiva y no formal, tal como lo establece en la Constitución del Ecuador vigente (Pachano & Molina, 2021).

Las mujeres han sido víctimas de violencia de género a lo largo de su vida, independientemente de si fue motivada por sus propias experiencias o por la perpetración de abusos, Ecuador no fue una excepción por la clara manifestación de la discriminación de género, y fue recién en la década de los ochenta que el activismo de las mujeres tuvo un impacto positivo en el país.

Al reflexionar sobre el impacto positivo de la lucha continua de las mujeres por la igualdad de género en Ecuador y la falta de una carrera profesional definida que beneficie a hombres o mujeres, en el país hace amplias concesiones al firmar acuerdos para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, las cuales no son

suficientes tomando en consideración que existen aún muchos casos que se presentan en las empresas en contra las mujeres.

Para el presente estudio es importante efectuar un análisis de como la falta de normativas y el compromiso por parte de los legislativos del Ecuador hace que los resultados no sean nada satisfactorios sobre la igualdad de género, sobre todo porque no se logra superar la brecha de desigualdad laboral en la provincia de Pichincha,

Si bien la Constitución del Ecuador defiende la igualdad de género, presenta obstáculos considerables, particularmente en el ámbito laboral. Aunque Pichincha es un importante centro económico y cultural, no ha abordado eficazmente la brecha de desigualdad laboral entre hombres y mujeres. El estancamiento pone de relieve la ausencia de regulaciones claras y la necesidad apremiante de que los legisladores ecuatorianos tomen medidas más asertivas contra este problema persistente.

Las leyes laborales vigentes actualmente no brindan suficiente protección contra la discriminación de género en las políticas de contratación, promoción y trabajo, existen disposiciones inadecuadas sobre el acoso en el lugar de trabajo y las desigualdades salariales lo que han permitido que continúen las prácticas discriminatorias, en particular contra las mujeres. Esta carencia normativa crea un vacío legal que las empresas pueden explotar, perpetuando la desigualdad de género sin consecuencias claras.

Además, la desigualdad de género persiste debido a la ausencia de cualquier compromiso por parte de los legisladores para revisar y mejorar las leyes laborales. A pesar del compromiso constitucional con la igualdad de género, la falta de enmiendas significativas que aborden los problemas que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo ha dado como resultado un estancamiento. Sin una voluntad legislativa más fuerte, las mujeres siguen enfrentando prácticas discriminatorias sin una protección legal adecuada.

La falta de existencia de programas o políticas específicas que aborden la discriminación del empleo de las mujeres por parte de los entes gubernamentales o empresariales que promuevan la igualdad de género, brindando capacitación y apoyo específico para el desarrollo profesional de las mujeres, o aborden los estereotipos de género en el trabajo, lo que genera un ambiente laboral desigual.

CONCLUSIONES

En términos generales se puede concluir que en esta investigación se ha examinado las diversas definiciones, teorías y antecedentes de este importante tema, utilizando amplia evidencia teórica, se ha profundizado en el marco social que forma la base de las condiciones laborales de las mujeres ofrece una base para comprender las causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral, información que se tomó de varios artículos científicos, libros y estudios similares los cuales ayudaron al desarrollo de este estudio.

Por otro lado, al recopilar y analizar datos, se ha evidenciado que todavía existe cierto grado de desigualdad de género en términos de salarios, oportunidades de avance y representación en puestos de liderazgo. Las cifras indican que aun los hombres están por encima de las mujeres con respecto a las condiciones laborales, por lo cual se destaca la importancia de abordar la discriminación de género y mitigar esta problemática.

Finalmente, se concluye que en el ámbito legal las diferentes normativas jurídicas abordan el tema de igualdad de género y los derechos laborales a fin de combatir las prácticas discriminatorias y la desigualdad laboral en Pichincha y en todo el territorio ecuatoriano, estos hallazgos enfatizan la importancia de un análisis legal integral que aborde estas brechas y fomente una igualdad de género.

RECOMENDACIONES

Se recomienda el introducir disposiciones específicas en las leyes y reglamentos laborales que prohíban la discriminación de género en todas sus formas, en base a un marco legal sólido garantizaría los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo mediante la implementación de medidas que sean a la vez legalmente obligatorias y políticamente factibles, como la igualdad salarial y la prohibición del acoso. Además, requiere la aplicación de leyes más estrictas contra las acciones discriminatorias y la creación de medidas efectivas para hacerlas cumplir.

Por otro lado, se recomienda el establecer iniciativas de educación y concientización en la provincia de Pichincha que estén dirigidas tanto a empleadores como a empleados, es espeta que estos programas aborden los prejuicios de género, promuevan un entorno laboral diverso y aboguen por la igualdad de género en la fuerza laboral, para crear entornos laborales respetuosos y equitativos.

Por último, se recomienda que tanto actores empresariales y políticos sean capaces de impulsar normativas adecuadas para mitigar la problemática de desigualdad y violencia laboral en contra a la mujer, se considera que, al trabajar juntos en el desarrollo e implementación de normativas adecuadas, se puede lograr un impacto significativo que transforme la cultura laboral y promueva entornos más equitativos y seguros para todas las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

- Albuja, W., & Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 78, 13-41. Recuperado el 19 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352018000300013
- Bustelo, M., & Marchionni, M. (06 de marzo de 2019). *Participación laboral femenina en América Latina: más y mejor es posible*. Recuperado el 20 de noviembre de 2023, de https://elpais.com/elpais/2019/03/05/planeta_futuro/1551784280_188003.html
- Cámara de Comercio de Quito. (10 de marzo de 2023). *Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador*. Recuperado el 21 de noviembre de 2023, de <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- Chaparro, A. (2020). Feminismo, género e injusticias epistémicas. *Debate feminista*, 57, 31-35. Recuperado el 20 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-066X2019000100031
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de Agosto de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (LexisFinder, Ed.) Recuperado el 21 de noviembre de 2023, de Registro Oficial N° 449, Última modificación: 25-ene-2021: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>
- Ecuador, Asamblea Nacional. (05 de febrero de 2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género*. Recuperado el 22 de noviembre de 2023, de Registro Oficial N° 175: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/6131_0.pdf
- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 22 de noviembre de 2023, de Registro Oficial Suplemento 167:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (febrero de 2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Recuperado el 23 de noviembre de 2023, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Enero-2022/202201_Boletin_empleo.pdf

Gonzales, C. (08 de marzo de 2023). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Recuperado el 09 de noviembre de 2023, de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

Güezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (2021). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *Fondo de Cultura Económica*, 89(353), 338-338. Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/313/31371587010/html/>

Infoem. (08 de marzo de 2023). *Lucha de las mujeres por la igualdad laboral debe continuar con sororidad, empatía y respeto*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de <https://www.infoem.org.mx/es/contenido/noticias/lucha-de-las-mujeres-por-la-igualdad-laboral-debe-continuar-con-sororidad-empat%C3%ADa>

López, I. C., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajuste y retos. *Desajustes y Retos*(367), 121-137. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/28207574_La_situacion_de_las_mujeres_en_el_mercado_de_trabajo_espanol_Desajustes_y_retos

Ochoa Uyaguari, K. B. (2016). *Mujer y Empleo: Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016*. Recuperado el 09 de noviembre de 2023, de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6902/1/T2976-MGD-Uyaguari-Mujer.pdf>

- Organizacion Internacional de Trabajo. (10 de enero de 2020). *La igual de género en el trabajo sigue siendo difícil de alcanzar*. Recuperado el 08 de noviembre de 2023, de <https://ilostat.ilo.org/es/gender-equality-in-the-workplace-remains-elusive/>
- Pachano, A., & Molina, M. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. Recuperado el 22 de noviembre de 2023, de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499>
- Pérez, C. (2 de Marzo de 1998). Mujer derechos humanos y salud. *Rev Esp Salud Pública*, 72(2), 87-89. Recuperado el 25 de Noviembre de 2023, de Revista : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000200001
- Pinto, J., Montece, S., Calva, Y., & Bosquez, J. (2019). La discriminación laboral de la mujer en el Ecuador frente a la Constitución de 2008. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(72), 1-17. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1345>
- Rivera, J., & Araque, W. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Revista Cuestiones Económicas*, 29(1), 117-132. Recuperado el 12 de noviembre de 2023, de <https://estudioseconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/81/45>
- Rodenas Romero, M. J. (2023). El acoso laboral en la mujer: una forma de violencia de género. En N. García Rivas, & J. M. Terradillos Basoco, *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables "género", "inmigración" y "edad"* (págs. 125-145). Bomarzo. Recuperado el 13 de noviembre de 2023, de <https://vlex.es/vid/acoso-laboral-mujer-forma-violencia-316297290>
- Ruiz, R. (s.f.). *La evolución histórica de la igualdad entre mujeres y hombres en México*. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2758/5.pdf>

Torres, A. (Junio de 2021). *Los Cuidados de Centro de Vida al Centro de la Política*. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/18037.pdf>

Villavicencio, E. (30 de abril de 2023). Desigualdad laboral, otra forma de violencia para la mujer. *Unam Global*. Recuperado el 03 de noviembre de 2023, de https://unamglobal.unam.mx/global_revista/desigualdad-laboral-otra-forma-de-violencia-para-la-mujer/

Zamudio, F., Ayala, M., & Arana, R. (2014). Mujeres y hombres desigualdades de género en el contexto Mexicano. *Estudios Sociales*, 22(44), 251-279. Recuperado el 11 de noviembre de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v22n44/v22n44a10.pdf>