

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

<http://dx.doi.org/10.35381/racj.v7i2.2402>

## **Análisis jurídico de la funcionalidad de equidad laboral entre géneros en el Ecuador**

### **Analysis of the functionality of labor equity between genders in Ecuador**

Ángeles Daniela Cazco-Vargas  
[angelesc17@uniandes.edu.ec](mailto:angelesc17@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9598-7359>

Alanys Gabriela León-Cachott  
[alanyslc65@uniandes.edu.ec](mailto:alanyslc65@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1453-0243>

Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
[jamilyedmj98@uniandes.edu.ec](mailto:jamilyedmj98@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1574-5916>

Janneth Ximena Iglesias-Quintana  
[ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec](mailto:ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7861-4676>

Recibido: 15 de junio 2022  
Revisado: 10 de agosto 2022  
Aprobado: 15 de septiembre 2022  
Publicado: 01 de octubre 2022

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

## **RESUMEN**

El desempleo, y la discriminación laboral por el género, es un fenómeno recurrente que provoca cierto nivel de consecuencias económico y social. A pesar de los recientes avances en igualdad de género en el mercado laboral, el género es un factor importante a la hora de encontrar trabajo, teniendo en cuenta que la ley establece que ningún ser humano tiene que ser discriminado. Este estudio tiene como objetivo determinar si el género es una de las principales causas que provocan desempleo y discriminación laboral. La metodología utilizada en la construcción del trabajo es bibliográfica y en base información descriptiva: se utilizó el nivel de correlación y explicación con el enfoque cuantitativo. Por un lado, la principal causa para las mujeres es la discriminación, mientras que para los hombres es la escasa demanda laboral en el sector servicios. Esto demuestra que el paradigma de la asignación de tareas de acuerdo al género se mantiene y genera discriminación al dejar de lado las capacidades y aptitudes de las personas.

**Descriptor:** Desempleo; discriminación; mercado; ley. (Tesoro UNESCO).

## **ABSTRACT**

Unemployment, and employment discrimination based on gender, is a recurrent phenomenon that causes a certain level of economic and social consequences. Despite recent advances in gender equality in the labor market, gender is an important factor when it comes to finding a job, taking into account that the law establishes that no human being should be discriminated against. This study aims to determine whether gender is one of the main causes of unemployment and job discrimination. The methodology used in the construction of the work is bibliographic and based on descriptive information: the level of correlation and explanation was used with a quantitative approach. On the one hand, the main cause for women is discrimination, while for men it is the low labor demand in the service sector. This shows that the paradigm of assigning tasks according to gender is maintained and generates discrimination by disregarding people's abilities and aptitudes.

**Descriptors:** Unemployment; discrimination; market; law. (UNESCO Thesaurus).

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

## **INTRODUCCIÓN**

El paso de los años ha permitido que las sociedades cambien en todos los ámbitos, esto sea en el plano económico, político, social, educacional u otros. Para establecer un ambiente práctico y de armonía las relaciones interpersonales entre géneros son de mucha importancia porque se logran acuerdos que conllevan a generar ciertas acciones que sean de equidad entre personas.

Entre el objetivo general se encuentra: evaluar y analizar jurídicamente el incumplimiento del artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, en lo referente a la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral.

Y objetivos específicos son los siguientes: sustentar e identificar doctrinaria y jurídicamente la existencia de discriminación laboral por género; Identificar metodológicamente los principales factores, que puedan ocasionar discriminación de género en el ámbito laboral; Proporcionar mediante el análisis crítico jurídico información sobre la inequidad laboral de género en nuestro país.

El análisis acerca de cómo las sociedades han cambiado y establecieron roles tanto para hombres y mujeres en su manera de afrontar aspectos de la vida cotidiana deja en evidencia las brechas que poco a poco se construyeron mediante años en cuanto a los roles que se iban forjando tanto como para hombres y mujeres.

La distinción de actividades en diferentes aspectos, por el sexo de las personas es evidente, definiendo desde un principio a este término como a aquella condición biológica y física con la cual los seres humanos nacen, es decir, la distinción entre hombre y mujeres según su anatomía (Maffia y Cabral, 2009). Se conforma así ciertas actividades que solo pueden hacer un sexo en específico.

De la misma manera el término género viene ligado a todo esto, explicando 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 (Maffia y Cabral, 2009). Desde este aspecto se podría hablar de que cierto rol desde la sociedad está bien visto que las personas los hagan.

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

En el ámbito laboral se llega a presentar una clase de discriminación de género, es claro que en la actualidad las mujeres tienen una gran lucha para entrar al mercado laboral, y más aún hacer respetar sus aptitudes, cualidades y talentos para desenvolverse en cualquier área profesional. Sobre todo, porque es un derecho que debe ser reconocido para intentar lograr igualdad de oportunidades y la creación de las condiciones para acceder a esas oportunidades laborales y ser respetadas también, en su desempeño (Pachano & Molina, 2022)

En el Ecuador, el deterioro del mercado laboral a consecuencia de la crisis de la pandemia solo ocasionó un gran impacto en las mujeres, “tan solo 2 de cada 10 mujeres, que fueron parte de la fuerza laboral, tuvieron un empleo adecuado; por lo que la brecha de género en cuanto a acceso a empleos de calidad aún se mantuvo” (Cámara de Industrias y Producción, 2021)

Es impresionante como a pesar de cualquier intento existente de información y los espacios y políticas para combatir el problema de género en el campo laboral, es notorio la desventaja que existe para el género femenino, no solo hablando de oportunidades de cargos en grandes empresas, sino de una discriminación aceptada y normalizada en todos los campos laborales.

La importancia que tiene hablar de este tema recae en que en la constitución de la República dice:

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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

El interés para tratar temas de género en el ámbito laboral es altamente demandante en los últimos tiempos, porque es una de las aristas para identificar la mecánica que se utiliza en el campo laboral a la hora de escoger personas que sean parte de ese porcentaje que cita la Cámara de Industrias y producción (2021). El desempleo con una tasa de 6,7% para las mujeres, casi el doble del 3,7% en los hombres.

Es importante realizar el siguiente análisis para estimar y considerar los orígenes de una posible existencia de equidad laboral, frente a una realidad existente que tiene varios puntos de vista que estudiar, desde la misma localización y la forma de sociedad que llevamos en el país hasta hacer un modelo de negocio donde la equidad de géneros en lo profesional sea la oportunidad que cada empresa quisiera tener para generar más ingresos para cada persona y para la empresa en sí.

## **MÉTODO**

Mediante la presente investigación, se buscó evaluar tanto las condiciones laborales como la equidad de género en el mercado laboral presente del Ecuador. De tipo descriptiva documental con diseño bibliográfico, se aplicó análisis sociológico jurídico con la finalidad de lograr el objetivo planteado, a partir de la aplicación de la técnica análisis de contenido y método analítico – sintético.

Para efectos de la misma se recolectaron los datos disponibles en el banco de datos abiertos del INEC, siendo la principal herramienta de partida la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del año 2021; a la par se elaboró y ejecutó una encuesta de equidad laboral entre géneros en el Ecuador que permitió evaluar a docentes universitarios, graduados y estudiantes egresados de la Universidad Nacional de Chimborazo y la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Se compararon individuos del género femenino y masculino en cuanto a número de género y percepción de equidad en el mercado laboral.

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

Se realizó un análisis de los datos suministrados donde evaluamos esta población de las principales Instituciones de Educación Superior (IES) del centro del país. Finalmente, se muestra una síntesis de la tasa de desempleo por género y nivel educativo de acuerdo al INEC actualmente. La revisión de la misma, incluyó una amplia gama de documentos de diferentes fuentes de autores locales e internacionales.

### **Datos encuesta equidad de Género**

#### **1. ¿Cuánto tiempo después de graduarse consiguió un trabajo afín con su título universitario?**

El 45% de los encuestados consiguieron trabajo casi inmediatamente luego de haberse graduado, mientras que el 35% logró conseguir trabajo alrededor de un año de graduarse, mientras que un 15% le tomo más de un año en conseguir un trabajo acorde a su título universitario.

#### **2. ¿En su caso, prefiere contar con un jefe?**

El 90% de los encuestados, considera que su jefe puede ser de cualquier género, mientras que un 6.25% opta por tener un jefe de género femenino, y un 3.75% prefiere tener un jefe de género masculino.

#### **3. ¿En su lugar de trabajo hay mayor cantidad de hombres o mujer?**

Alrededor del 65% de los encuestados, respondió que en su empresa de trabajo existe mayor cantidad de hombres, mientras que un 25% considera que existe la misma cantidad de géneros en la empresa, y un 10% respondió que hay más mujer en su lugar de trabajo.

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

**4. ¿Considera que los niveles jerárquicos más altos en su lugar de trabajo deben ser ocupados por?**

El 100% de los encuestados considera que el género no debería ser un limitante para conseguir un nivel jerárquico más alto en su lugar de trabajo.

**5. ¿La retribución salarial para hombres y mujeres es igualitaria?**

El 45% de los encuestados afirmó que la retribución salarial es igualitaria para ambos géneros, mientras que un 30% cree que no es igualitaria, en donde un 25% considera que los hombres reciben una mayor retribución salarial con respecto a las mujeres.

**6. ¿Considera que el género es un limitante para conseguir trabajo?**

El 70% de los encuestados afirma que el género puede ser un limitante para poder conseguir un trabajo, mientras que el 30% piensa que el género no es un limitante.

**7. El trato entre hombres y mujeres es respetuoso y justo sin importar niveles jerárquicos**

El 75% de encuestados afirma que el trato entre colaboradores se da de manera respetuosa, mientras que un 25% dice que no existe respeto entre los colaboradores de su empresa.

**8. ¿Actualmente en Ecuador diría que las empresas valoran más las habilidades masculinas o las femeninas?**

Más de la mitad de los encuestados con un 55% considera que en las empresas valoran más las habilidades masculinas, mientras que un 45% cree que las habilidades no dependen del género.

**9. ¿Ha sufrido alguna forma de discriminación por su género, en su lugar de trabajo?**

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

El 38.9 % afirma no haber sido víctima de discriminación en su trabajo, mientras que un 38.9 % no está seguro de si sufrió o no discriminación de género ya que existen varias formas de discriminación, y un 22.2% de los encuestados afirma que ha sufrido algún tipo de discriminación en su trabajo.

### **10. A su criterio, considera que en el Ecuador aún existe discriminación de género en el ámbito laboral**

El 75% de los encuestados considera que aún existe discriminación de género en el país en el ámbito laboral mientras que un 20% no está seguro de que existe discriminación de género, y un 5% de los encuestados afirma que no existe discriminación de género en el ámbito laboral.

## **RESULTADOS**

En materia de igualdad de género en la región, conlleva un proceso de construcción y adopción de políticas referidas en la Agenda Regional de Género, que a su vez se vincula con el marco global de la Agenda 2030 y los refiere hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En materia de igualdad de género, se busca empoderar a mujeres y niñas que como lo indica Shillcut & Silver (2019, pp. 1815) este es el eje fundamental de toda la Agenda 2030; más la estadística de desempleo y la brecha salarial (OIT, 2018) marcan diferencias que contrarrestan dicha búsqueda.

A corte del segundo semestre del 2021 según el INEC (2021) la tasa de desempleo en mujeres (6.7%) es superior a la de hombres (4.2%) donde se indica que en la edad comprendida de 18 a 29 años esta puede duplicarse y tal como lo indican la encuesta realizada a la población objetivo, el 80% de encuestados tarda hasta 1 año en conseguir un trabajo afín con el título universitario.

Así algunos estudios han señalado que para las mujeres en Latinoamérica a más educación no se traduce necesariamente en una mejor inserción laboral tanto en el acceso como en calidad del trabajo (Muñoz,2019); a pesar de que los beneficios de esta



Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

sin importar el género sea una de las metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible y clave para ejecutar los derechos de las mujeres y niñas.

En la actual crisis causada por la pandemia principalmente repercute en el mercado laboral, en el nivel de educación de tercer o cuarto nivel no se ve reflejado por la oferta de vacantes en el mercado laboral lo que conlleva a una inequidad de puestos y vacantes ocupados por profesionales con título universitario así como lo señala Chávez, y Ríos (2014, p.13) en cuanto a la discriminación a la hora de asignar un puesto donde el empleador se sesga por prejuicios salariales hacia las mujeres.

Así también debemos considerar que la tasa de empleo adecuado indica una marcada diferencia del 12.3% entre hombres y mujeres mayoritariamente concentrada en la población de 30 a 44 años. La medida de igualdad de género como un parámetro medible de la calidad en la educación superior es un determinante social sobre la empleabilidad y preparación para la vida como ciudadano activo (Okenwa & Strauss 2018, p.6) por lo que se evidencia aún la prevalencia del acceso a la educación superior en universidades públicas de la región centro del país.

Si bien a nivel nacional el ingreso laboral promedio de los hombres fue de USD 476 frente al USD 391 de las mujeres, la brecha salarial se ve un promedio 15 a 10% mayor correspondiente a cada género, en el sector urbano con respecto al sector rural. Lo cual es fiel indicador de que la percepción sobre la retribución salarial para hombres y mujeres no es igualitaria, por lo que concuerda con la encuesta que realizamos siendo el 55% de la población la que señaló una distribución desigualitaria de los salarios. La capacidad mundial de crear suficientes empleos de calidad y alcanzar los ODS, contrarresta con la equidad y disminución de brechas salariales, queda entredicho que en países en vía de desarrollo catalogados de ingresos medios y bajos como Ecuador deteriorados aún más por la pandemia. (Castillo& Monsueto, 2020 p. 1)

Si bien algunas ramas de la actividad se ven mayoritariamente copadas por el hombre, un importante 29.7% de mujeres trabaja en la agricultura y el 22.8% se dedica al comercio,

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

lo cual sostiene un cambio dogmático en miras hacia la empleabilidad por parte del empresario, pues la mayoría de los encuestados sostienen que aún existe discriminación de género en el ámbito laboral lo que concuerda con el historial de discriminación en el lugar de trabajo donde un importante 38.9% se mantiene en tela de duda. La discriminación de género la podemos definir como la situación legal, social y cultural en la que el género determina los derechos y su acceso a estos como se refleja en las oportunidades laborales y su ambiente laboral.

## **DISCUSIÓN**

La situación sociocultural y legal en la que el género falla para favorecer o perjudicar a hombres y mujeres al acceso disímil de sus derechos, pese al trabajo en políticas públicas de equidad de género, la desigualdad en oportunidades laborales vinculadas al sistema educativo y la formación de tercer nivel, donde el género masculino es mayoritario; se comparó la diversidad de géneros donde éste tiene mayor presencia. Muchos empleadores ven como una desventaja productiva contar con mujeres en edad fértil propensas a la maternidad al libre gozo de sus derechos que repercuten en externalidades internas por permisos de maternidad que asumen las empresas.

Así también, el subempleo e informalidad se ve influenciado por el género femenino y su rol como cabeza de hogar por el cual no reciben beneficios de seguridad social y otros beneficios que poseen los trabajadores independientes. Mas cabe señalar que la capacidad de brindar empleos decentes para todos, garantizando la equidad y disminución de brechas salariales, en un país de ingreso promedio por bajo de la canasta básica y los agravantes de la emergencia sanitaria causada por la pandemia del covid-19; se convierte en una problemática social cuyos indicadores educativos en las universidades del centro del país no son los mejores.

En este sentido, se debe evaluar las políticas actuales y las alternativas en las condiciones de empleabilidad con instrumentos que permitan una medición de oportunidades de empleo, que proporcione la igualdad de género y la importancia del análisis de discriminación en diversos ámbitos académicos y sociales. Si bien el

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

hombre laboralmente activo en la sociedad es mayor, pese a que las IES del centro del país están graduando capital humano calificado en ambos géneros en distintas profesiones, en torno al trabajo y papel que desempeña el género masculino, mantiene una tendencia ascendente según las estadísticas del INEC.

## **CONCLUSIONES**

Hablar de políticas de inclusión de género en la educación superior no solo implica acceso y recursos como el capital humano que debe ser analizado e implementado con equidad en las IES, puesto que estas constituyen un agente de cambio tangible en la sociedad y las mismas que están sujetas a procesos de acreditación bajo su autonomía y regulación por parte del CES por lo que es necesario adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en lo concerniente a equidad de género y velar por estos.

Las Instituciones de Educación Superior del centro del país, deben realizar una revisión del capital humano implementado y que forma, en relación a su empleabilidad que garantice un acceso equilibrado de empleabilidad dado el nivel educativo de las mujeres y mayor participación del empleo en condiciones igualitarias de derechos.

Se evidenció que pese al nivel de formación que brindan las universidades públicas del centro del país, el desequilibrio del género femenino en el acceso laboral al sector productivo no solo vincula la empleabilidad, además expresa una alta percepción de vulnerabilidad por la discriminación de género y sus efectos en cuanto a las posibilidades y calidad de vida a causa de las brechas salariales conexas al contexto. A pesar de la prevalencia de la discriminación de género en el Ecuador dentro del mercado laboral, los niveles de formación educativa es un indicativo de que el género femenino posee mayores tasas de desempleo en casi todas las actividades económicas y ámbitos del mercado laboral con particulares excepciones.

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes; por motivar el desarrollo de la Investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador] Montecristi, Ecuador. Recuperado de: <https://n9.cl/hd0q>
- Cámara de Industrias y Producción. (2021) Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado. [Only 2 out of 10 women in Ecuador are adequately employed]. Recuperado de: <https://n9.cl/p3wxd>
- Castillo, C., Da Silva, J., & Monsueto, S. (2020). Objectives of sustainable development and youth employment in Colombia. *Sustainability*, Vol. 12 Núm. 3, 991. Recuperado de: <https://n9.cl/e4ua9>
- Chávez, N. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*. [Gender wage discrimination “glass ceiling effect”. Case: seven metropolitan areas of Colombia]. *Revista Dimensión Empresarial*, Vol. 12, Núm. 2, pp. 29-45. Recuperado de: <https://n9.cl/qk2o1>
- INEC (2021). Encuesta Nacional de empleo, subempleo y desempleo: Indicadores laborales diciembre 2021. [National Survey of Employment, Underemployment and Unemployment: Labor Indicators December 2021]. Recuperado de: <https://n9.cl/k1myr>
- Maffia, D. y Cabral, M. (2009). ¿Los Sexos, son o se hacen? Sexualidades Migrantes, Género y Transgénero. [Are the Sexes, are they or are they made? Migrant Sexualities, Gender and Transgender]. Flacso Andes (pp. 86-97). Recuperado de: <https://n9.cl/e1iby>

Ángeles Daniela Cazco-Vargas; Alanys Gabriela León-Cachott; Jamilyed Carolina Moya-Jiménez  
Janneth Ximena Iglesias-Quintana

Muñoz, C (2019) Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género N° 155. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Recuperado de: <https://n9.cl/6vo7k>

OIT (2018) La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe. [Women's labor force participation increases, but the road to equality is still long in Latin America and the Caribbean]. Organización Internacional del trabajo. Recuperado de: <https://n9.cl/rjd2l>

Okenwa-Emgwa, L., & Von Strauss, E. (2018). Higher education as a platform for capacity building to address violence against women and promote gender equality: the Swedish example. *Public health reviews*, Vol. 39 Núm.31, pp.1-6. Recuperado de: <https://n9.cl/8w1ga>

Pachano, A., & Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. [Gender discrimination in the workplace in Ecuador]. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, Vol.5 Núm1, pp.188-195. Recuperado de: <https://n9.cl/erhvc>

Shillcutt, S. K., & Silver, J. K. (2019). Barriers to achieving gender equity. *Journal of Cardiothoracic and Vascular Anesthesia*, Vol.33(7), pp.1811-1818. Recuperado de: <https://n9.cl/p0iku>