

Protección de los derechos de las mujeres con respecto a la equidad salarial en Ecuador

Protection of the rights of women with regard to pay equity in Ecuador

Proteção dos direitos das mulheres em relação à igualdade salarial no Equador

Yury Marcela López Rodríguez¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
julimarcela28@yahoo.com
<https://orcid.org/0009-0000-5092-9772>



Ana Cristina Pachano Zurita²
Universidad Tecnológica Indoamérica
anapachano@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/337>

Como citar:

Lopez, Y. & Pachano, A. (2024). Protección de los derechos de las mujeres con respecto a la equidad salarial en Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 646-667.

Recibido: 02/01/2024

Aceptado: 20/01/2024

Publicado: 30/04/2024

¹ Estudiante de la Universidad Indoamérica

² Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente de la Universidad Tecnológica Indoamérica tiempo completo.

Resumen

La protección de los derechos de las mujeres con respecto a la equidad salarial a lo largo años se ha evidenciado una desigualdad por el mero hecho de ser mujer constantemente en Ecuador como en países de Latinoamérica. Sin embargo, el Estado ecuatoriano en los últimos años mediante sus normativas como en la suscripción de tratados internacionales a tratado de erradicar esta brecha salarial entre hombres y mujeres salvaguardando los derechos dentro del contexto de las relaciones laborales en el país. Es decir que en este aspecto se pretende promover la igualdad efectiva en el ámbito laboral, ya que el sexo femenino podrá gozar de las mismas oportunidades sin discriminación alguna por el hecho de ser mujer. Por lo tanto, en el presente trabajo se plantea como objetivo general, analizar la vulneración de los derechos de las mujeres con respecto al acceso de oportunidad laborales, lo cual se logra a través de un enfoque cualitativo empleando métodos como el analítico – sintético, histórico- lógico e inductivo.

Palabras clave: derechos laborales, equidad salarial, mujeres.

Abstract

The protection of women's rights with respect to salary equity over the years has shown inequality due to the mere fact of being a woman constantly in Ecuador as in Latin American countries. However, the Ecuadorian State in recent years, through its regulations and the signing of international treaties, has tried to eradicate this wage gap between men and women, safeguarding rights within the context of labor relations in the country. In other words, in this aspect it is intended to promote effective equality in the workplace, since the female sex will be able to enjoy the same opportunities without any discrimination for the fact of being a woman. Therefore, in the present work, the general objective is to analyze the violation of the rights of women with respect to access to job opportunities, which is achieved through a qualitative approach using methods such as analytical - synthetic, historical - logical and inductive - deductive.

Keywords: labor rights, pay equity, women.

Resumo

A proteção dos direitos das mulheres no que diz respeito à equidade salarial tem revelado ao longo dos anos desigualdades pelo simples fato de ser mulher constantemente no Equador como nos países latino-americanos. No entanto, nos últimos anos, o Estado equatoriano, através da sua regulamentação e da assinatura de tratados internacionais, tem tentado erradicar esta disparidade salarial entre homens e mulheres, salvaguardando os direitos no contexto das relações laborais no país. Ou seja, nesta vertente pretende-se promover a igualdade efectiva no local de trabalho, uma vez que o sexo feminino poderá usufruir das mesmas oportunidades sem qualquer discriminação pelo facto de ser mulher. Portanto, neste trabalho o objetivo geral é analisar a violação dos direitos das mulheres no que diz respeito ao acesso às oportunidades de trabalho, o que é alcançado através de uma abordagem qualitativa utilizando métodos como analítico-sintético, histórico-lógico e indutivo.

Palavras-chave: direitos trabalhistas, igualdade salarial, mulheres.

Introducción

La igualdad de los derechos de la mujer ha sido un tema de interés para el ámbito jurídico desde hace varias décadas. El establecimiento de las garantías, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres sigue requiriendo la intervención de variados instrumentos que permitan lograr este objetivo; mejorar las relaciones laborales, así como las condiciones económicas. El fin es corregir los desequilibrios aún existentes en materia laboral, familiar y social entre mujeres y hombres.

Desde un punto de vista internacional, los derechos de las mujeres han logrado importantes avances en materia de inclusión social y jurídica. Organismos de carácter mundial establecen normativas de obligatorio cumplimiento para los estados miembros comprometidos con la meta de lograr la igualdad de género y la protección de las mujeres. Específicamente en el ámbito laboral, diversos autores, tales como Machado et al. (2018), refieren que existen convenios internacionales de los que se desprende normas que regulan las relaciones laborales con la mujer.

No obstante, según señala Masabanda (2019), en América Latina es común observar situaciones que denotan irregularidades y el no cumplimiento de dichas garantías internacionales. A pesar de las mejoras realizadas por los Estados latinoamericanos, específicamente en materia de Derecho Laboral, todavía existen vacíos legales y procedimientos administrativos que aminoran las facultadas establecidas para el sexo femenino.

En una revisión de los antecedentes investigativos sobre el tema, Masabanda (2019), explica que es común observar dentro de las planificaciones de políticas de Estados y organismos internacionales, medidas tendientes a lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Se han establecidos textos legales y procedimientos administrativos destinadas a alcanzar este propósito. No obstante, si bien Ecuador establece en la Constitución (2008), precepto a favor

de la equidad laboral basados en el acceso igualitario del empleo y una remuneración justa; aún persisten ciertos aspectos que denotan desigualdad y necesitan ser objeto de estudio.

De esta manera, la problemática aquí planteada obedece a la necesidad de analizar cómo en el campo laboral existe la vulneración de los derechos de las mujeres. Ciertamente, otros estudios advierten sobre la presencia de condiciones discriminatorias hacia las oportunidades, participación y cargas de trabajo. Específicamente, según Rojas y Chimbo (2022), uno de los aspectos que más llama la atención en varios sectores de la economía ecuatoriana, son las políticas de remuneración. Sin bien, las mujeres han logrado alcanzar importantes avances en su formación académica e inclusión social, se observa una brecha salarial importante con respecto al sexo masculino.

En este sentido, se comprende la relevancia que merece el estudio de la desigualdad laboral en el territorio ecuatoriano respecto a una remuneración justa para el género femenino. Si bien es cierto, la mujer a lo largo de los últimos tiempos ha alcanzado acceso a la educación y por ende ha logrado un mejor nivel académico promedio, así como su inclusión en el campo administrativo, financiero y técnico; resulta imperativo abordar cómo son las políticas salariales, según la equidad formal prescrita en la norma, desprendiéndose así la importancia de la presente investigación.

De hecho, para el sexo femenino el trabajo es un ejercicio de superación y empoderamiento por cuanto día a día están rompiendo barreras y patrones que se presentan en un entorno laboral. Pero, lamentablemente, las mujeres están expuestas a un ambiente hostil por lo tanto se le priva de oportunidades justas e igualitarias. Sin embargo, es importante destacar que los trabajadores ya sean hombre o mujeres tienen derechos inherentes es decir nacen con el ser humano desde la necesidad de obtener un empleo. Pero en la realidad lo que se observa es una gran vulneración de los derechos de la mujer.

Desarrollo

Brecha salarial en Ecuador

Definición y medición de la brecha salarial

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), la brecha salarial de género se refiere a la discrepancia de ingresos promedio entre hombres y mujeres. Asimismo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019) destaca que es la desigualdad en la compensación recibida por hombres y mujeres. Explican que existen dos formas de evaluar la brecha salarial de género: por un lado, la brecha salarial no ajustada, que indica la desigualdad en los salarios debido al género, basándose en la variación promedio de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores, y por otro, la brecha salarial ajustada que considera las diferencias socioeconómicas individuales y las asociadas al rol laboral que desempeña cada persona.

De igual forma, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019), detalla tres factores que influyen la brecha salarial de género. El primer factor se relaciona con la diversidad de opciones laborales disponibles para cada individuo y el valor asignado a cada tipo de trabajo remunerado, donde la elección del trabajador puede contribuir a la brecha salarial.

Además, sugieren que el segundo factor tiene que ver con las ventajas comparativas, como la especialización en diferentes áreas por género. En este sentido, las mujeres suelen tener un papel crucial en la familia, siendo responsables del hogar y del cuidado de sus seres queridos, una tarea que no es remunerada y que puede afectar sus niveles de productividad laboral, dependiendo del bienestar familiar.

El tercer y último factor se relaciona con la teoría del capital humano, que sugiere que la inversión en educación en la mayoría de los países está determinada por el ingreso de los

individuos y se correlaciona con la calidad del servicio. Es decir, a mayor ingreso, hay una mayor posibilidad de obtener una educación y salud de mejor calidad.

Por lo tanto, el objetivo de minimizar estas brechas salariales de género se ha vuelto cada vez más relevante en la agenda política, empresarial y social, lo que ha llevado a un notable aumento en la cantidad de estudios e información relacionada con el concepto de brecha salarial.

Factores que contribuyen a la inequidad

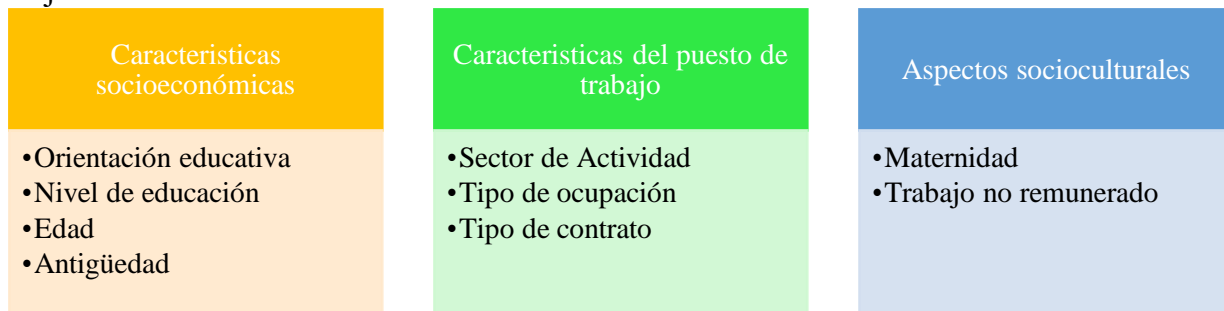
La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019), para las mujeres, la edad se vincula de manera positiva con los niveles de salario a lo largo de su vida adulta temprana. No obstante, a medida que transcurre el tiempo la analogía entre el salario y la edad comienza a descender. Una razón para explicar ello, es que, en su edad adulta, las mujeres están en su etapa reproductiva y, por lo tanto, existe mayor probabilidad que un embarazo por lo que su vida familiar demanda mayor tiempo y atención.

En relación a ello, Anghel (2019), mencionan que la brecha salarial se amplifica con la edad, muy probablemente por la maternidad. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019), añade por su parte, que la maternidad se vincula con una mayor consagración al trabajo no remunerado de las mujeres, entre los cuales destaca, el cuidado de los hijos, las labores domésticas, por lo que pueden llegar a disminuir sus jordanas de trabajo.

En relación a lo anterior, como se puede apreciar en la siguiente ilustración, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019), identifica los factores clave que contribuyen a las disparidades salariales entre hombres y mujeres. Estos se pueden categorizar en aspectos socioeconómicos, características relacionadas con el empleo, elementos socioculturales, y otras variables diversas.

Figura 1

Principales factores que influyen en la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres



López y Pachano (2023).

Igualmente, el nivel de educación tiene un impacto positivo en la variabilidad salarial. Esto implica que, para las mujeres, obtener un título universitario puede traducirse en la obtención de un salario mayor o comparable al de los hombres. De esta forma, se nota una relación positiva entre la educación y los ingresos de un país, lo que ha promovido una mayor inversión en capital humano en los últimos años. Como resultado, más mujeres con altos niveles de educación pueden percibir salarios más elevados, similares a los de sus contrapartes masculinas, en función de sus habilidades y competencias.

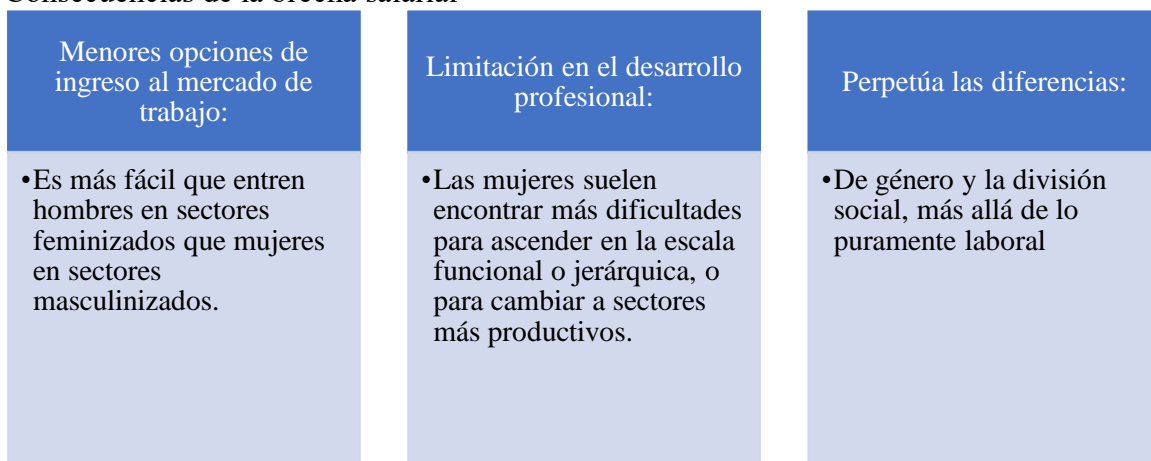
De acuerdo con lo anterior, se deduce que, si bien en las mujeres el tiempo de experiencia laboral posee una correspondencia positiva con los niveles de ingreso, durante la trayectoria de su carrera profesional. No indica perspectivas favorables, lo cual probablemente es debido a que necesitan mayor cantidad de tiempo que los hombres en alcanzar posiciones de elevada escala jerárquica, por lo que sus salarios no se incrementan a través de los años.

Así mismo, puede ser consecuencia a que las mujeres tardan más en ingresar al mercado laboral. Ciertamente, el hecho de estar comprometidas, divorciadas o viudas incide negativamente en los grados de salario en referencia a las solteras. Esto se encuentra vinculado con la edad, tal y como se ha venido explicando, en vista que los empresarios pueden ver a las mujeres solteras más productivas por la disponibilidad de tiempo en discrepancia con las mujeres con hijos y/o familia quienes demandan tiempo de atención.

Consecuencias económicas

A consecuencia de la brecha salarial, las mujeres integran cantidades de ingreso menores que los trabajadores del sexto masculino, al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que estos últimos. En proporción a las mismas horas trabajadas, las mujeres son retribuidas con menos dinero que los hombres, debido a que estos trabajos se encuentran mal recompensados salarialmente. Así en la siguiente figura se citan algunas consecuencias a saber.

Figura 2
Consecuencias de la brecha salarial



Nota. Pérez (2021)

Ahora bien, según explica Pérez (2021), la desigualdad de género afecta negativamente la salud de centenares de mujeres en diferentes nacionalidades. Puesto que por el hecho de ser mujer se tiene cambios hormonales, físicos que en este contexto se tacha a la mujer por cuanto se puede presentar solicitudes para reposar y en este aspecto por parte de los empleadores se puede presentar una negativa la misma que se evidencia con disminución de salario por los días ausentes o cargas a vacaciones, siendo que esto son procesos biológicos que todas las mujeres padecemos.

De este modo, cuando las diferencias son notorias, desmotivan el deseo de capacitación profesional, obstaculizan el ritmo económico y social, así como el desarrollo humano y, consecuentemente, privan el crecimiento económico.

Es así como, la brecha salarial, igualmente, afecta a la productividad. La competitividad de los mercados, asimismo, demanda personas con motivación, ejerciendo a un nivel ideal de desempeño, devengando un salario equivalente a su aportación de valor.

En este orden de ideas, según explican Brindusa (2019), la brecha salarial también afecta sobre los niveles de pobreza y desigualdad. Las cantidades inferiores de ingresos cobran impacto en ellas mismas, con beneficios menores, entre los cuales destacan pensiones por jubilación menores, así como un contexto social general de menor calidad de vida.

Contexto jurídico de la equidad salarial

Derechos laborales de las mujeres

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), compuesta por los países de América Latina y el Caribe, ha tenido un papel principal en las conferencias regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe durante las últimas cuatro décadas. En estos foros, la prioridad de sus debates ha sido la eliminación de las desigualdades de género, el pleno respeto a los derechos, y la autonomía de las mujeres.

En relación a lo anterior, cabe destacar que en 1977 tuvo lugar en La Habana la primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Desde entonces, esta conferencia ha sido escenario de logros significativos en la materia, tales como la aprobación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Plataforma de Acción de Beijing. Así, los debates y las propuestas de políticas públicas han evolucionado en sintonía con la realidad contemporánea. El objetivo específico que en sus inicios se centraba en la integración de las mujeres en los avances de la sociedad, se ha transformado hoy en día en nuevos desafíos, entre los que se destaca el desarrollo sostenible con igualdad de género.

Es importante destacar que la articulación de los compromisos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y el diseño de políticas públicas en búsqueda de la igualdad constituyen

una meta de la Conferencia. De acuerdo con Machado et al. (2018), de ello surgió la Estrategia de Montevideo, conocida como la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible.

En este contexto, Ecuador es un país pionero en la región en cuanto al marco normativo en búsqueda de la igualdad. En términos de la visión legislativa de género, esta se manifiesta a través de su participación en convenciones internacionales de derechos humanos, las cuales también se han considerado en la Constitución del 2008. En ella, su articulado contempla el género promoviendo la igualdad en todos los derechos mencionados.

Específicamente, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), declara que el Estado tiene el deber de desarrollar e implementar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, además de integrar una perspectiva de género en los proyectos y planes. También se establece la obligación de proveer asesoramiento técnico en tales planificaciones al sector público.

Leyes y normativas

La normativa legal en el Ecuador establece directrices adecuadas en cuanto a las remuneraciones justas y equitativas sin distinción alguna. Es por ello que la Constitución de la República establece:

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer. (Constitución, 2008)

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (Constitución, 2008)

Así pues, en su artículo 328 establece la obligación de una remuneración justa la cual no debe ser objeto de discriminación bajo ningún concepto.

El artículo 326 numeral 4 determina. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” (Constitución 2008). Sin embargo, en la realidad no es así ya que siempre se evidencia la brecha laboral por sexo.

En el artículo. 331 determina

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. (Constitución 2008)

El Código del Trabajo incluye las licencias por maternidad y paternidad, la prohibición de despidos improcedentes durante la maternidad y la obligación de afiliarse a un seguro. También se reconoce el trabajo doméstico no remunerado con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral de 2015, que protege a las mujeres en casos de vejez, muerte o discapacidad que causa incapacidad permanente y absoluta.

En esta misma línea, en referencia a Machado et al. (2018), la inclusión del salario mínimo a pagar por el trabajo doméstico adicional del resto de los beneficios salariales lo que protege a las mujeres y representa un adelanto considerando que más de la mitad de las mujeres de la región (55%) no poseen ingresos propios o perciben montos inferiores al salario mínimo mensual de su país.

Además, la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria de 2011 establece como unidades económicas populares aquellas que se dedican a la economía del cuidado, tareas dedicadas a la reproducción y mantenimiento de la vida de las personas, como la preparación de alimentos y el cuidado humano.

Es así como, a pesar de los avances hechos hasta ahora en materia jurídica, aún persisten situaciones que denotan perjuicios a la mujer, entre los que se destaca la no igualdad al derecho laboral. Según advierten Sánchez et al (2019), todavía se observa menos accesibilidad y oportunidades de trabajo para las féminas con respecto a los hombres. Según agregan los autores esto se traduce en menor nivel de calidad de vida para ellas y sus hijos, así como la vulnerabilidad de las demás garantías que le corresponden.

En este contexto, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Ecuador, establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Además, el Convenio 111, relativo a la discriminación, y el Convenio 156, que se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores con responsabilidades familiares, proporcionan una base legal para combatir la discriminación en el empleo y la ocupación.

Mecanismos legales para Visto Bueno

De acuerdo con la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (2017) para caso de incumplimiento, tal y como se observa en la siguiente figura, la trabajadora se encuentra en capacidad de presentar un Visto Bueno por algún acto de injurias discriminatorias, como en la reducción del salario, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, en el cual se cumple con el siguiente procedimiento de actuación: de acuerdo a lo que determina el artículo 173 del Código de Trabajo las causales paro lo cual el trabajador puede

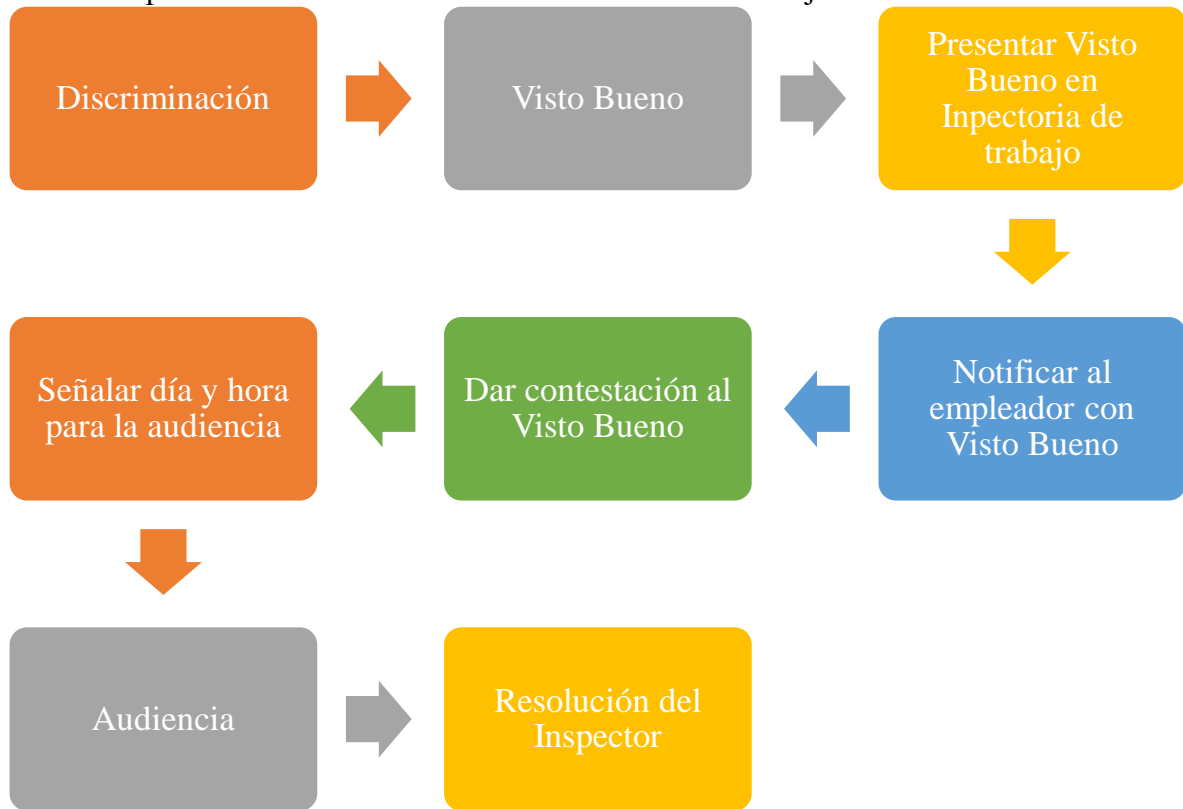
dar por terminada la relación laboral. Teniendo en cuenta que la finalidad del visto bueno es dar por terminada la relación laboral.

La Constitución de Ecuador, en su artículo 33, define el trabajo como un derecho y un deber social, así como un derecho económico, y subraya su importancia para la realización personal y la base de la economía. El Estado se compromete a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, salarios justos y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable y elegido libremente.

Por su parte, el Código del Trabajo de Ecuador de 2015, en su artículo 79, establece “la igualdad de remuneración por trabajo igual, sin discriminación por nacionalidad, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, afiliación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o cualquier otra diferencia”. Además, el Código obliga aplicar programas de capacitación y políticas destinadas a identificar las formas y estructura respecto al acoso laboral, con el objetivo de prevenir cualquier forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que pueda surgir en la relación laboral entre los trabajadores y los empleadores.

Estas disposiciones legales buscan fomentar un ambiente laboral seguro y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su género, y aseguran que todos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y progresar en sus carreras. Sin embargo, a pesar de estas garantías legales, la realidad en el terreno puede ser diferente, y todavía pueden existir desigualdades salariales y de oportunidades entre hombres y mujeres, como señalan estudios y análisis empíricos.

Figura 3
Mecanismos para la denuncia de discriminación laboral de la mujer



Nota. López y Pachano (2023)

La Constitución de la República Del Ecuador en su artículo 11 establece:

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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. El Estado adoptará

medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Obstáculos y desafíos para lograr la equidad salarial

Estereotipos de género

Los estereotipos de género representan las percepciones socioculturales que se han construido en torno a los roles de hombres y mujeres, basándose en sus diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales. Al respecto, Salgado (2018), explica que se refiere a un grupo estructurado de creencias sobre las particularidades, características de la personalidad, conductas, roles, características físicas y apariencia, trabajos o presunciones sobre la orientación sexual de hombres y mujeres.

La autora mencionada se refiere a varias categorías de estereotipos de género, que incluyen: estereotipos de sexo, que detallan las características y atributos físicos o biológicos que se atribuyen a hombres y mujeres; estereotipos sexuales, que describen los rasgos sexuales específicos que juegan un papel en la atracción, iniciación y relaciones sexuales; estereotipos de roles sexuales, que reflejan ideas generalizadas sobre las conductas y roles que se consideran apropiados para hombres y mujeres; y estereotipos compuestos, que conectan el género con otros aspectos como raza, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad y estatus migratorio, entre otros.

Como se puede observar, según explica Salgado (2018), un elemento determinante es que los estereotipos, en general, y los de género, específicamente, radican en el inconsciente, son asimilados sin ningún cuestionamiento. Esto implica que los encuentros normales y rutinarios con los estereotipos son, frecuentemente, invisibles y no se detectan fácilmente por los individuos en la interacción social.

Reconocimiento e Igualdad Salarial

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia

Así pues, en su artículo 328 establece la obligación de una remuneración justa la cual no debe ser objeto de discriminación bajo ningún concepto.

El artículo 326 numeral 4 determina. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” (Constitución 2008). Sin embargo, en la realidad no es así ya que siempre se evidencia la brecha laboral por sexo. En el artículo. 331 determina

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. (Constitución 2008)

Falta de transparencia y acceso a la información salarial

Normalmente, según explican Sarmiento y Álvarez (2022), la falta de transparencia y acceso a la información salarial se debe a que son pocos los estudios que han considerado los determinantes que afectan a la brecha salarial entre el contexto laboral formal e informal. Según los autores, las diferencias en el ingreso existentes entre estos dos sectores aumentan la disparidad del mercado laboral, así como la disposición de información actualizada y fidedigna, todo lo cual genera un deterioro en la cohesión económica y social.

Consecuentemente, analizar la desigualdad salarial y sus determinantes en estos dos sectores de la economía es importante, mayormente, en economías subdesarrolladas, en donde la informalidad tiene un ritmo estructural y posee una ponderación importante en la economía.

Ciertamente, la necesidad de información en este sentido genera dificultad en la generación de transparencia y datos confiables sobre los diferentes niveles salariales existentes.

Políticas y medidas a tomarse en cuenta

Políticas legales gubernamentales

El gobierno ha implementado políticas legales, como el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, emitido por el Ministerio del Trabajo en 2020. Este protocolo se enfoca en prevenir y detener el acoso laboral, lo que tiene un impacto positivo en la erradicación de diversas formas de discriminación, que a menudo no son denunciadas debido al temor de las víctimas de sufrir represalias.

Este instrumento, de carácter transversal, busca garantizar el respeto y la dignidad de las trabajadoras que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Al establecer directrices claras para prevenir y abordar estos problemas, el protocolo contribuye a crear un ambiente laboral más seguro y equitativo, donde todas las personas, especialmente las mujeres, puedan ejercer sus derechos sin sufrir violencia o discriminación.

Iniciativas y oportunidades

El Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo busca implementar una cultura preventiva para asegurar un entorno laboral donde se respete la dignidad de todas las servidoras y trabajadoras, tanto públicas como privadas. Se rechaza completamente cualquier forma de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, sin importar su origen o manifestación.

Siendo así que resulta importante que las empresas fomenten un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, aplicar de forma activas las políticas para prevenir la discriminación, así como difundir comunicaciones de prevención permanentes que eviten

casos en los cuales se afecte la vulnerabilidad de la mujer en las condiciones de trabajo, pagos justos y demás beneficios asociados.

Metodología

Este trabajo se desarrolló mediante un paradigma cuantitativo en donde “el sujeto investigador aborda el objeto con neutralidad, busca las causas de los fenómenos sociales mediante la cuantificación y medición de variables, cuyo rigor científico viene dado por la validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplican” (Finol y Vera, 2020, p. 7).

En cuanto a diseño se trabajó mediante un diseño de campo mismo que según Arias (2012) consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (pág. 31).

Resultados

La protección de los derechos de las mujeres con respecto a la equidad salarial en Ecuador representa un tema de gran importancia en la lucha por la igualdad de género. A pesar de los avances en la legislación y la conciencia pública sobre la igualdad de género, aún persisten desafíos significativos en cuanto a la equidad salarial en el país. Es así como, Machado et al. (2018), indican que existen convenios internacionales de los que se consagran normas que regulan las relaciones laborales con la mujer.

A pesar de ello, de acuerdo con lo que explica Masabanda (2019), en América Latina es común observar situaciones que implican irregularidades y la inobservancia de dichas garantías internacionales. Independientemente a las mejoras realizadas en Latinoamérica, específicamente en materia de Derecho Laboral, aún existen vacíos legales y procedimientos administrativos que disminuyen las facultadas establecidas para el sexo femenino.

Concretamente, de acuerdo con lo que explican Rojas y Chimbo (2022), uno de los elementos más resaltantes de la economía ecuatoriana, en materia de igualdad laboral, son las políticas de remuneración. Aunque, las mujeres han conseguido significativos logros en su formación académica e inclusión social, se aprecia aún una brecha salarial importante en referencia al sexo opuesto.

Siendo así que, la equidad salarial para las mujeres en Ecuador es un desafío continuo que requiere esfuerzos referentes a nivel legislativo, cultural y económico. La igualdad de género no solamente es un derecho humano fundamental, sino que igualmente es esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social en el país. La erradicación de la brecha salarial de género es un paso importante hacia la igualdad de oportunidades para todos los individuos, independientemente de su género.

Conclusiones

Una vez finalizado el presente escrito es posible concluir sobre los siguientes aspectos principales a saber:

- ✓ La equidad de género en el ámbito laboral no se trata solo de aumentar las oportunidades de empleo para hombres y mujeres en el sector económico, sino que también es crucial considerar la calidad y las condiciones en las que el personal trabaja, todo ello en el marco de un marco jurídico adecuado.
- ✓ La igualdad de género es un derecho legal fundamental para eliminar las disparidades de género y permitir que las mujeres ejerzan plenamente su ciudadanía tanto jurídica como laboral, en un contexto de igualdad de oportunidades.
- ✓ En la sociedad ecuatoriana, como en otros países de Latinoamérica, pese al marco normativo que protege los derechos de las mujeres, el mismo no es suficiente para superar la brecha salarial existente. Aún se observan diferencias sustanciales en la aplicación de los derechos de la mujer.

- ✓ La disparidad de ingresos existe y está influenciada por una serie de factores culturales, sociales y económicos, que operan incluso independientemente del marco legal regulatorio establecido para abordar estos asuntos.
- ✓ A pesar de los avances existentes en materia de derechos humanos, aún cantidad de mujeres ecuatorianas en la actualidad se enfrentan a dificultades relacionadas con el género para satisfacer plenamente sus garantías que por Ley le corresponden en el mercado de trabajo.
- ✓ Frecuentemente, para la mujer alcanzar una remuneración justa se ha convertido en un problema que persiste muy a pesar del marco regulatorio existente. Es común observar en diferentes sectores económicos evidentes diferencias en las escalas salariales ente el hombre y la mujer.
- ✓ Es así como, las políticas laborales son formuladas para garantizar derechos de diferente índole, entre los cuales destaca la equidad salarial y la igualdad de oportunidades; de acuerdo con ello las mujeres debe tener acceso a mejores oportunidades y mayor calidad de vida.
- ✓ Finalmente, es posible inferir que las mujeres enfrentan situaciones de desigualdad, discriminación y trato injusto en el lugar de trabajo debido a su género. Por lo tanto, es necesario implementar políticas laborales que se enfoquen en lograr la igualdad de género, especialmente en lo que respecta a salarios y en todas las áreas relacionadas con la equidad y el cumplimiento de los derechos humanos.

Referencias bibliográficas

- Anghel, B., Conde, J., & De Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*. Obtenido de https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_Art4.pdf
- Brindusa, A., Conde, I., & Marra, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, 87-119. Obtenido de <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Código del Trabajo . (2012). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España. Ideas PwC*. Obtenido de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008*.
- Finol, M. y Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista científica Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. Recuperado de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Machado, L., Morales, T., & Chavez, L. (2018). La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030. *Universidad y Sociedad, Cienfuegos*, 10(2), p. 7-13. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200007&lng=es&nrm=iso>. accedido en 07 jun. 2023. Epub 04-Feb-2018.
- Masabanda, G., Toscano, E., Suárez, D., & Pérez, D. (2019). La igualdad de género en el derecho al trabajo, en función al cargo y a las retribuciones económicas. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.139>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Acuerdo Ministerial 82*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Ministerio del trabajo. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2020>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La brecha salarial en América Latina*. Obtenido de Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_616175.pdf
- Pérez, V. (2021). *El Registro Salarial o Retributivo como Mecanismo de Transparencia Salarial en España. Regulación Legal y Desarrollo*. Universitat Jaume I. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194190/TFG_2020_PerezVidal_V.pdf?sequence=1
- Rojas, W., & Chimbo, L. (2022). La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9190>
- Salgado, J. (2018). El tratamiento sobre estereotipos de género en los dictámenes del Comité de Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Revista de Derecho*, 29, 21-48. Obtenido de <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.2>

Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(8), 39-63. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354>

Sarmiento, L., & Álvarez, J. (2022). Determinantes de la diferencia salarial en el mercado laboral de Ecuador. Un estudio territorial. *UDA AKADEM*, 1(9), 78–109. Obtenido de <https://doi.org/10.33324/udaakadem.v1i9.479>