

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1227>

Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008

Women's labor inclusion policies in Ecuador's private sector since the 2008 Constitution

Danna Alejandra Guanga Torres

dannagtorres11@gmail.com

Universidad Católica de Cuenca

Cuenca – Ecuador

Artículo recibido: 25 de septiembre de 2023. Aceptado para publicación: 10 de octubre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este artículo científico se enfoca en la paridad de género en la esfera laboral privado, en el cual, en primer lugar, se desarrolla un análisis histórico del rol desempeñado por la mujer en el trabajo, desde los pueblos prehistóricos hasta el siglo XXI, así como los derechos establecidos en este ámbito. Se contextualiza además algunos temas, entre ellos: la paridad de género, la discriminación y la perspectiva de género, desde un punto de vista femenino, por las autoras y abogadas Alda Facio y Marcela Lagarde. Posteriormente se observa normativa y jurisprudencia nacional e internacional, que ha establecido enfoque de género con el objetivo de acabar con la discriminación, aunque los hechos y resultados reflejan una notable discriminación hacia la mujer. También se analiza cierto enfoque androcéntrico en normativas nacionales como el Código de Trabajo y las limitaciones en el ámbito privado laboral como la "Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres". Finalmente, se examinan diferentes indicadores que reflejan la realidad laboral de la mujer en el Ecuador, desde el 2008 hasta junio del 2023.

Palabras clave: paridad de género, discriminación, desigualdad laboral, enfoque de género, políticas públicas, sector privado

Abstract

This scientific article focuses on gender parity in the realm of private employment. Firstly, it presents a historical analysis from prehistory to the 21st century regarding the role of women, their entry into the labor force, and the rights attributed to them. It contextualizes various topics, including gender parity, discrimination, and the gender perspective, from a female point of view as advocated by authors and lawyers Alda Facio and Marcela Lagarde. Subsequently, it examines national and international legislation and jurisprudence with a gender perspective aimed at eradicating discrimination. However, the facts and outcomes reflect the continued and significant discrimination against women. The article also analyzes a certain androcentric approach in national regulations such as the Labor Code and entirely limited regulations in the private employment sphere, such as the Law to Prevent and Eradicate Violence Against Women. Finally, it assesses different indicators that depict the employment reality of women in Ecuador from 2008 to June 2023."

Keywords: gender parity, discrimination, labor inequality, gender focus, public policies, private sector

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Guanga Torres, D.A. (2023). Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 412–428. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1227>

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la humanidad, la mujer ha sido invisibilizada en todos los ámbitos dentro de la sociedad, incluido el laboral, víctima así de un sistema patriarcal y con un enfoque androcéntrico, donde el hombre es el parámetro de lo humano y la mujer, por estereotipos de género creados en base a la reproducción y cuidado del hogar, ha sido limitada en el área productiva de la sociedad, lo que desencadena vulneraciones de derechos, discriminación, falta de oportunidades y opresión por parte del otro sexo.

La desigualdad se genera tanto en el sector público, con más regulaciones como en el sector privado, donde hay menos atención e insuficiencia de regulaciones laborales de control, normativas. Por esto se considera necesario desarrollar un estudio histórico, doctrinario, normativo, jurisprudencial y estadístico sobre el tema. Este análisis tiene como objetivo primordial explicar y crear conciencia de la situación laboral real de la mujer, pues ya se tenía, previamente implícita, la coyuntura socio-cultural que la afecta, directamente, en su inserción a la empresa privada. Con este artículo se quiere aportar a la lucha del cambio social sobre la intervención de la mujer en todos los ámbitos, con enfoque a la paridad de género en el sector privado laboral.

METODOLOGÍA

Para el presente artículo se ha utilizado la metodología de la abogada Alda Facio, autora del libro "Cuando el género suena, trae cambios".

Se plantea los siguientes objetivos:

Tomar conciencia, en forma personal, de la subordinación del sexo femenino.

Identificar el sexismo, con enfoque androcéntrico, presente en la normativa ecuatoriana y sus limitadas regulaciones para reducir la desigualdad laboral, como acto de discriminación con las mujeres.

Identificar, consecuente a esto, a la mujer que de manera visible o invisible es susceptible a desigualdad laboral en la normativa; es decir, en el segundo caso, la desempleada o con trabajo no remunerado, con la finalidad de analizar efectos negativos.

Analizar el contexto histórico del rol de la mujer en el ámbito laboral, dentro de su sociedad, considerando la influencia y efectos del fenómeno legal.

Dar a conocer y concienciar sobre lo que es el sexismo, la importancia del lenguaje inclusivo en la normativa y mostrar la falta de políticas públicas en el sector laboral privado.

Demostrar, a través del análisis de distintos indicadores laborales del Ecuador, que la normativa vigente no respalda de manera efectiva la igualdad de empleo entre hombres y mujeres, lo que preserva la brecha laboral y salarial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Sobre la paridad de género y la discriminación

Como dato importante, en el año de 1995 en la ciudad de Beijing, se dio la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en la cual se abordaron algunos puntos, entre estos la igualdad de género. Allí asistieron varias activistas que impulsaron este trascendental cambio hacia la mujer y los países suscritos a la ONU plantean grandes cambios significativos en el crecimiento participativo de las mujeres.

Ahora bien, la RAE define al género como: "Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.", lo que claramente imposibilita el entendimiento de la palabra género o limita su conceptualización. Para entender qué es "género" es necesario mencionar que el sexo y el género no es lo mismo, pues a lo largo del tiempo se ha entendido como sinónimos. Sin embargo, el sexo se

distingue biológicamente por cuestiones físicas internas y externas, los que hace una “mujer” o un “hombre”; mientras que el género son rasgos que se le atribuyen a una persona por el hecho de haber nacido de uno u otro sexo, lo que se le conoce como estereotipos de género.

Cuando nos referimos a la paridad de género, se nos puede complicar el descubrimiento de este concepto, pues la información no es tan accesible y no es parte de la educación formativa dentro de escuelas y colegios, lo que de alguna manera limita tener conocimientos claros sobre ciertos temas.

Dentro de un portal informativo que pertenece al Gobierno Mexicano conocido como INMUJERES, se desarrolla la conceptualización de paridad de género, como la participación y representación equilibrada tanto de las mujeres como de los hombres en los diferentes puestos de poder y en la toma de decisiones dentro de todas las esferas de la vida económica, política, social entre otras. Por tanto, la paridad de género es una garantía hacia la participación de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos de una sociedad.

La paridad de género ha representado un gran cambio dentro de la sociedad, ya que tiene un impulso participativo tanto de la mujer como del hombre en los todos los ámbitos, puesto que a lo largo de la historia a la mujer y el hombre se les ha asignado roles con referencia a su sexo, lo que ha causado que el género no sea una identidad intrínseca sino impuesta por la misma sociedad, en la cual se desarrolló una notable discriminación hacia la mujer pues la misma tenía que cumplir con un único rol (ama de hogar), causando así una desigualdad de derechos.

Sobre esto, el libro “CUANDO EL GÉNERO SUENA CAMBIOS TRAE”, escrito por la abogada Alda Facio Montejo, es un referente. Esta destacada activista feminista, ha trabajado para impulsar derechos humanos de las mujeres y erradicar la discriminación hacia las mismas. Uno de los puntos importantes que destaca el libro es tener clara la definición de discriminación contra la mujer, para lo cual cita el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, el cual manifiesta:

“Discriminación contra la mujer. Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Con este concepto, Facio (1992), esclarece un importante análisis, ya que ella menciona que la ley será discriminatoria si tiene como RESULTADO la discriminación de una mujer, es decir no es necesario que una determinada ley contenga textualmente la anulación del goce o ejercicio de los derechos de una mujer, ya que puede tener por objeto la protección de los derechos las mujeres, pero será el resultado de cualquier ley la que determinará si existe o no una discriminación en contra de la mujer. También menciona que, por lo general, hay un enfoque en ciertas esferas como la política, económica, social, cultural, etc.; las cuales engloban la esfera pública. Sin embargo, la convención menciona que esta discriminación cabe en toda esfera, incluida a la esfera privada, que hace parte de la presente investigación.

En síntesis, de la definición que nos da la “CEDAW”, Facio menciona que es una nueva concepción de igualdad entre los sexos, la cual se sustenta en que “las mujeres y los hombres somos igualmente diferentes”, esto quiere decir que la discriminación no surge porque a la mujer no se le da el mismo trato que a un hombre; es todo lo opuesto, ya que la discriminación es el resultado de un trato desigual. Esto significa que a la mujer, siendo parte de los seres humanos con distintas necesidades que los hombres, no se le puede satisfacer con el goce pleno de sus derechos escritos, debido a que esos derechos son creados exclusivamente por el hombre para el hombre.

Esto ha causado una crítica por parte de esta autora, ya que los responsables de expedir políticas públicas, en su mayoría son hombres, los cuales no podrían comprender al cien por ciento las necesidades que podría atravesar una mujer dentro de la sociedad. Esto claramente desencadena la importancia de la paridad de género dentro de los poderes estatales, ya que si queremos una mejor sociedad esta debe ajustarse a las necesidades de todo individuo que hace parte de la misma.

Además, Facio (1992), a través de su obra, pretende concientizar y educar sobre las distintas formas de sexismo, como por ejemplo el androcentrismo, el cual consiste en tomar al “hombre/varón” como modelo de lo humano. Esto impide el crecimiento de la mujer en todos los aspectos de la vida, ya que, al no tener una perspectiva femenina, la sociedad, inconscientemente, se vuelve machista, por lo que la autora considera que ni el hombre ni la mujer por sí solos, pueden ser considerados como parámetro de lo humano, puesto que los dos sexos pertenecen a los seres humanos. De ahí la importancia de que exista una verdadera paridad de género en todos los aspectos, cargos, roles, etc. de la vida.

Marcela Lagarde, destacada antropóloga, feminista y política mexicana, ha contribuido con grandes estudios sobre el género y el feminismo, generando conocimiento en América Latina y el mundo. El presente artículo se enfoca en su obra “GÉNERO Y FEMINISMO”, como desarrollo humano y democrático, el mismo que se basa en la perspectiva de género.

Lagarde (1996), en su obra, menciona que el feminismo en el siglo XX, además de producir cambios sociales y políticos, ha generado efectos en el campo del conocimiento basado en estudios feministas sobre la vida y el mundo, lo que guía a una filosofía posthumanista, que pretende cuestionar ese conocimiento que fue creado bajo la una sola perspectiva tomado al hombre como modelo de lo humano, por lo que la autora menciona que la perspectiva de género busca aportar “con una construcción subjetiva y social de una nueva forma de otorgar un sentido diferente de la historia, sociedad, cultura y política de las mujeres con las mujeres” (p13).

Es importante mencionar que la perspectiva de género reconoce la diversidad de géneros y por tanto la existencia de la mujer como del hombre, la cual busca una construcción humana diversa y democrática, pues la autora considera que tomar a un solo género desencadena dominación y opresión.

Lagarde (1996), desde un estudio antropológico de la cultura, menciona que en todas las culturas surgen cosmovisiones diferentes sobre los géneros; es decir que cada sociedad, pueblo, grupo y persona crea su propia concepción de género, debido a que la misma se encuentra íntimamente ligada a la cultura, historia, familia, etc. donde se sitúa la persona, por lo que la autora manifiesta la importancia de identificar las diferentes cosmovisiones de género, ya que se podría generar cambios en la persona a lo largo de su vida y diera como resultado la transformación de la cosmovisión de género que creará cambios en la persona, en la sociedad, en los valores, en las normas y en la manera de concebir los hechos.

Por esto, se entiende a la perspectiva de género como una visión alternativa, explicativa y crítica, vista como una filosofía liberadora creada por mujeres feministas, la cual permite analizar y captar las características que definen a las mujeres y a los hombres y sus roles dentro de una sociedad, por lo que la perspectiva de género busca un estudio de los géneros de manera específica, sus semejanzas, sus diferencias y todo lo que puedan enfrentar tanto la mujer como el hombre.

En base al tema, es necesario analizar algunos artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948 en París por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es un documento esencial sobre derechos humanos, el cual contiene libertades y derechos fundamentales inherentes a todos los seres humanos sin ningún tipo de distinción.

El artículo 1 de la DUDH (1948), concibe a los “seres humanos como libres e iguales en dignidad y derechos”.

El artículo 2 de la DUDH (1948), en su primer inciso manifiesta: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción”. Y en su segundo inciso expresa que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

El artículo 23 de la DUDH (1948), está compuesta por 4 numerales sobre el ámbito laboral y son los siguientes:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

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

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse (es decir sindicalizarse) para la defensa de sus intereses.

El artículo 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos enfatiza que todos los seres humanos poseemos libertades y derechos sin ningún tipo de distinción, y por lo tanto se nos concede protección contra cualquier tipo de discriminación que infrinja la DUDH. En cuanto, al artículo 23 se reconocen varios derechos relacionados al trabajo. Algunos de ellos son: el acceso, la libertad de elección, las condiciones equitativas, la igualdad salarial y la protección contra el desempleo. Quiero enfatizar en este último derecho, tan importante para el tema que se está desarrollando, ya que, claro, esta protección contra el desempleo se concede a todos los seres humanos es decir tanto a mujeres como a hombres. Pero en el contexto ecuatoriano, es la mujer que sufre una afección más grande, por lo que es importante conocer que nuestro Estado sí reconoce a las personas como iguales en derechos, deberes y oportunidades. Además, garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al trabajo, pero es aquí donde se desencadena un problema, pues si relacionamos la normativa con los datos económicos del INEC, estos muestran un índice de desempleo mayoritario en las mujeres que en los hombres; entonces se puede decir que esta protección no se cumple a cabalidad, ya que si bien es cierto la ley no es discriminatoria, los hechos sí. Como dice la abogada Alda Facio, es discriminación cuando una ley da como RESULTADO discriminación, así no haya tenido esa intención.

Normativa y jurisprudencia

En cuanto a las políticas públicas de inserción laboral de las mujeres en el sector privado, antes que todo, es necesario mencionar algunos artículos de la Constitución del 2008.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), artículo 11, en su numeral 2 expresa: “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...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”.

La Carta Magna del 2008, artículo 331, manifiesta: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

Como se puede evidenciar, nuestra Carta Magna reconoce a todas las personas como iguales en derechos, deberes y oportunidades, acepta que hay un problema de discriminación porque la misma enfatiza que la ley sancionará cualquier tipo de discriminación por diferentes razones. Además, la Constitución examina el tema de desigualdad laboral ya que en su artículo 331 manifiesta que el Estado garantizará igualdad a las mujeres en derechos relacionados al trabajo. Se puede decir que la CRE contiene enfoque de género que pretende acabar con esa discriminación estructural que impide que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres.

En cuanto al Código de Trabajo, que debería ser una normativa que respalde los derechos laborales tanto de hombres como de mujeres, atendiendo la evidente desigualdad laboral de las mujeres en la esfera de lo público y privado. Se puede decir que no se cumple con esa atención proclamada en la Constitución para adoptar medidas que promuevan la igualdad real, más bien es una normativa poco inclusiva y por lo tanto androcéntrica al considerar a los dos sexos como “trabajadores”. Un claro ejemplo es el artículo 9 sobre concepto de trabajador, ya que manifiesta que: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. El presente artículo demuestra la importancia del lenguaje para que una sociedad abandone ese machismo inconsciente que generan estas normas que ponen al hombre como parámetro de lo humano, invisibilizando a la mujer dentro del ámbito laboral.

La Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se puede decir que sí es una normativa que se dedica a gestionar casos de injusticia laboral, es por eso que contiene reformas a algunas leyes, incluyendo el Código de Trabajo. Al analizar esta ley, pensé encontrar artículos relacionados a la desigualdad laboral entre los sexos, o tal vez alguna protección especial hacia las mujeres, las cuales son las que sufren esta desigualdad. Sin embargo, en esta ley hay un notable vacío a la hora de encontrar respuestas sobre la problemática de la desigualdad.

Ahora bien, existe una norma creada para la inclusión de la mujer en diferentes ámbitos incluido el laboral y es La Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres (2018), la cual establece que: “Tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia”. (Art. 2)

Es importante mencionar que la mujer no solo ha sido víctima de violencia física y psicológica, sino de violencia estructural, que es la desventaja o perjuicio que ha sufrido la mujer por parte de instituciones y normas.

Es importante analizar ciertos conceptos de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra Las Mujeres (2018). Como ¿Que es la violencia de género contra las mujeres?, la cual se refiere a cualquier acción o conducta basada en su género que pueda causar o no muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, en el ámbito público o privado. En cuanto a ¿Que es estereotipos de género?, se basa en toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que “deberían” ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. Por otra parte, se establece el concepto de ámbito público como espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público y ámbito privado, el cual es el espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico. (Art. 4)

La presente ley establece conceptos necesarios, pero se pueden considerar algo limitantes. Ya que la violencia de género contra las mujeres, sí establece que puede ser tanto en el ámbito público como de lo privado, pero lo circunscribe a cinco tipos de violencia. Si bien es cierto sería complejo detallar cada tipo de violencia, no sería difícil que la Ley se refiera agregue a su artículo “o cualquier tipo de violencia”.

Como se dijo en el párrafo anterior, esta violencia de género se presenta tanto en la esfera de lo público como de lo privado, pero cuando se conceptualiza la violencia en el ámbito privado, esta se relaciona específicamente con tareas de reproducción y de cuidado remuneradas o no. Es decepcionante que cuando hablamos de violencia de género en lo privado, esta sea la única relación pese a que el sector privado es uno de los sectores más grandes no controlados por el Estado, pero si regidos por leyes del país y organismos internacionales, por lo que al estar limitada al cuidado y reproducción, la ley mismo le menosprecia a la mujer en el ámbito productivo privado.

La Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018), establece ENFOQUE DE GÉNERO que "Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia. (Art. 7)

Esta Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018), menciona derechos de las mujeres, como "a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, a que se les reconozcan sus derechos laborales, se garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, a que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, relacionados con la maternidad y lactancia, a no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho". (Art. 9)

Esta Ley Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018), menciona varios ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres, entre ellos el laboral el cual "comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia". (Art. 12)

Se puede decir que, la Ley para Prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución de la Republica del Ecuador, pretenden acabar con la discriminación por sexo y a su vez promueven la igualdad de la mujer en diferentes ámbitos. Relacionado el tema del presente artículo científico, que es la paridad de género en el sector privado laboral, no se ha encontrado ninguna normativa ni artículo que hable exclusivamente de promover la paridad de género en el sector privado laboral, pese a que este acapara la mayor cantidad de oferta laboral en el Ecuador.

La Ley Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres (2018), establece los integrantes del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, son las siguientes entidades nacionales y locales: Los entes rectores de Justicia y Derechos Humanos, Educación, Educación Superior, Salud, Seguridad Ciudadana y Orden Público, Trabajo e Inclusión Económica y Social; además, los Consejos Nacionales para la Igualdad y el de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación; el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Servicio Integrado de Seguridad ECU 911, Consejo de la Judicatura, Fiscalía General del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo y un representante elegido por la asamblea de cada órgano asociativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. (Art.22)

En el artículo 28, establece atribuciones del Ente rector de Trabajo, como: Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, disponer medidas para evitar la discriminación en la

selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres; diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado, incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres, fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres y elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres;

Estas atribuciones del ente rector de Trabajo se consideran eficientes y necesarias como, por ejemplo: sancionar la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral, la implementación de incentivos para los tiempos de cuidado, pues no solo pertenece a la mujer sino también al hombre debido a que ambos hacen parte de un hogar; además, disponer medidas de selección, permanencia, remuneración y ascenso laboral. Todos estos son avances significativos para erradicar la desigualdad laboral, pero todavía hace falta lucha, cambio y conciencia para lograr una paridad de género en el sector privado e incluso público.

Para el presente artículo considero oportuno mencionar jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador de la Sentencia No. 3-19-JP/20, la misma que analiza: "el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral público". Si bien es cierto esta sentencia tiene mas un enfoque público que privado, es sumamente interesante el contexto que establece sobre la situación laboral de las mujeres ecuatorianas.

La Corte explica que existen varios casos en común en donde mujeres embarazadas, con licencia de maternidad o en periodo de lactancia, bajo distintas modalidades laborales dentro de lo público son, repentinamente, removidas de su cargo.

La Corte analiza datos estadísticos que denotan la desigualdad laboral que sufren las mujeres ecuatorianas, por lo que considero necesario citarlos textualmente:

"47. A finales del año 2019, la situación laboral de las mujeres en general se encontraba en desventaja en relación con los hombres. Las tasas de empleo adecuado o pleno por sexo se ubicaron en 44,8% para los hombres y 30,6% para las mujeres. La tasa de participación en la fuerza de trabajo fue del 74% para los hombres y del 47% para las mujeres. El ingreso laboral promedio mensual de un hombre con empleo era de \$345,5 y de las mujeres \$292,7. El porcentaje de mujeres que no tienen oportunidad de trabajar, entre 18 y 34 años, llegó a ser del 72% (806.737 mujeres). En nuestro país apenas el 7% del personal directivo en las empresas son mujeres. De las mujeres que ejercen el derecho al trabajo, la mayoría (31,6%) se encuentra entre los 45 y 64 años. Le siguen las mujeres entre 25 y 34 años, que representan un 29,3% del total de mujeres trabajadoras. Precisamente en este último grupo se encuentran las mujeres en edad reproductiva "(Sentencia No. 3-19-JP/20).

Como se puede visibilizar, existe una gran desigualdad hacia la mujer a la hora de acceder a un empleo, participar en un trabajo de fuerza, tener un salario justo, pertenecer al personal directivo o mantener su puesto cuando la misma se encuentre en periodo de gestación o lactancia, esto implica que cada vez la brecha de desempleo se incrementa y desfavorece a la mujer como ser humano, que no solo cumple con tareas de reproducción y cuidado, pues la misma se limita a tareas de producción remuneradas, lo que no solo afecta su inserción laboral, sino aumenta su dependencia al hombre y desencadena violencia de diferentes tipos y opresión. Además, considero necesario que se implementen policías públicas que promuevan el reparto de las tareas del hogar, equitativamente, entre hombre y mujer, pues están implicadas afectaciones a las tareas productivas remuneradas, que puede realizar una mujer.

Este análisis aporta la demostración de la desigualdad de la mujer en el ámbito laboral, sin embargo, se denota un vacío cuando hablamos de desigualdad laboral privada, ya que esta sentencia posee un

enfoque público y, a mi consideración, se debería tratar de igual importancia tanto a sectores privados como públicos.

Análisis de los indicadores laborales del Ecuador

En lo que respecta al análisis específico del desempleo, se utilizaron datos provenientes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, (ENEMDU), por medio de sus informes anuales y sus indicadores laborales desde el año 2008 al primer semestre del 2023 (cabe mencionar que todos los datos obtenidos fueron anualizados con la finalidad de presentar los datos y cuadros que se verán a continuación).

Sin embargo, previo al análisis es necesario tener en cuenta cada uno de los nueve indicadores laborales que se plantearon en este artículo y por ende lo que representa cada uno de ellos:

El propio INEC, mediante la ENEMDU, actualizada al año 2023, en primer lugar, define como PET o Población en Edad de Trabajar, a todas aquellas personas que tienen 15 años y más, después está el PEI o Población Económicamente Inactiva, como todas las personas de 15 años o mayores que, en este momento no están empleadas, no han buscado trabajo y tampoco están con disponibilidad de tiempo para laborar. En este caso, el INEC ejemplifica por lo general a adultos jubilados, rentistas, estudiantes, amas de casa y demás.

Como tercera variable está la PEA o Población Económicamente Activa, o sea aquellas personas de 15 años o más que han trabajado al menos una hora por semana o si en caso no realizaron actividades laborales estuvieron arraigados a una, de igual manera también se engloba a las personas que estuvieron con disponibilidad para laborar y efectivamente buscaban uno.

También se incluyó en el análisis, con la finalidad de contrastar al resto, al cuarto indicador, el Empleo Pleno / Adecuado el cual involucra a todas aquellas personas que efectivamente perciben un salario mínimo o más, por haber trabajado 40 horas o más a la semana o aquellas que igual perciben un salario mínimo o más, pero laborando menos de 40 horas.

Seguido a esto está el quinto indicador, que es el Empleo no Remunerado, conformado por las personas que están empleadas durante el periodo referencial, sin embargo, estos no perciben ingresos económicos por dichas actividades. Es igual el caso en donde se ejemplifica, en su mayoría, a trabajadores del hogar y ayudantes.

Finalmente está el sexto indicador de este análisis, el Desempleo. Esta variable engloba a todas las personas con 15 años de edad o mayores que en el periodo designado, no realizaron ninguna actividad con un fin laboral, que cumplen con ciertas características específicas: sin empleo en la actualidad, sin empleo la semana pasada, pero que, sin embargo, se encuentran con la disponibilidad de hacerlo. También deben cumplir con el hecho de realizar o haber realizado todo lo necesario para poder encontrar o haber encontrado un empleo en el periodo antes mencionado.

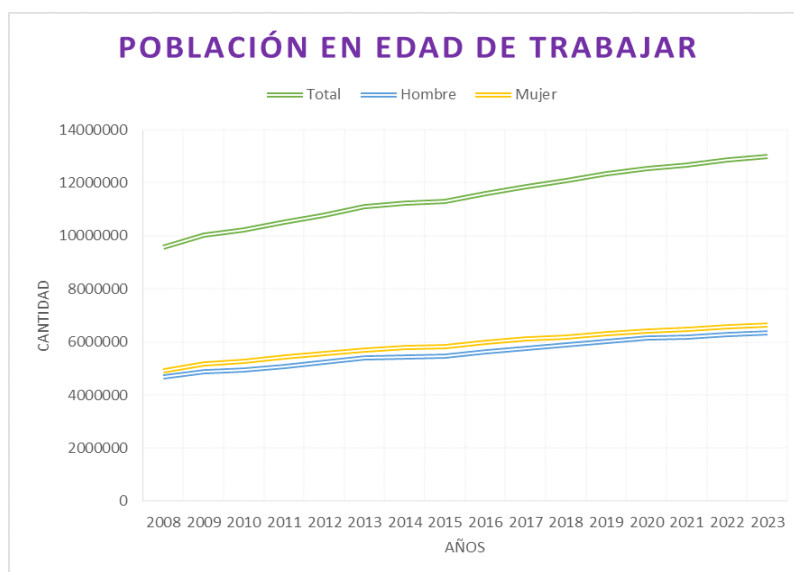
En este caso es importante analizar también la subdivisión del Desempleo identificada por la ENEMDU que hacen referencia al Desempleo Abierto, en donde describen a desempleados desde hace una semana y han realizado las gestiones necesarias para encontrar uno desde hace cuatro semanas atrás. Y, por otro lado, está el Desempleo Oculto, que define a desempleados desde hace una semana y que no han realizado gestiones para haber podido encontrar uno debido a que: cuentan con trabajos esporádicos u ocasionales, esperan posibles admisiones, esperan cosecha o temporadas de empleo, se creen imposibilitados a laborar o simplemente se cansaron de buscar.

Ahora bien, una vez claro el concepto de cada uno de los indicadores laborales que están dentro de este artículo, se puede proceder a plantear lo siguiente:

En primer lugar, hasta julio del 2023 se esperaba una población total de 18.272.014 de ecuatorianos, en donde el 49,17% son hombres y el 50,83% son mujeres. Seguido a esto, en lo que respecta al PET o Población en Edad de Trabajar se puede observar en la Figura 1 un crecimiento constante de la población tanto en hombres como en mujeres, es importante poner mucha atención en que la oferta laboral femenina es mayor, representando en promedio el 51,35% del total; fuera de esto se puede observar que la oferta de la fuerza laboral ha incrementado paulatinamente desde el 2008 hasta el 2023.

Figura 1

Población en edad de trabajar

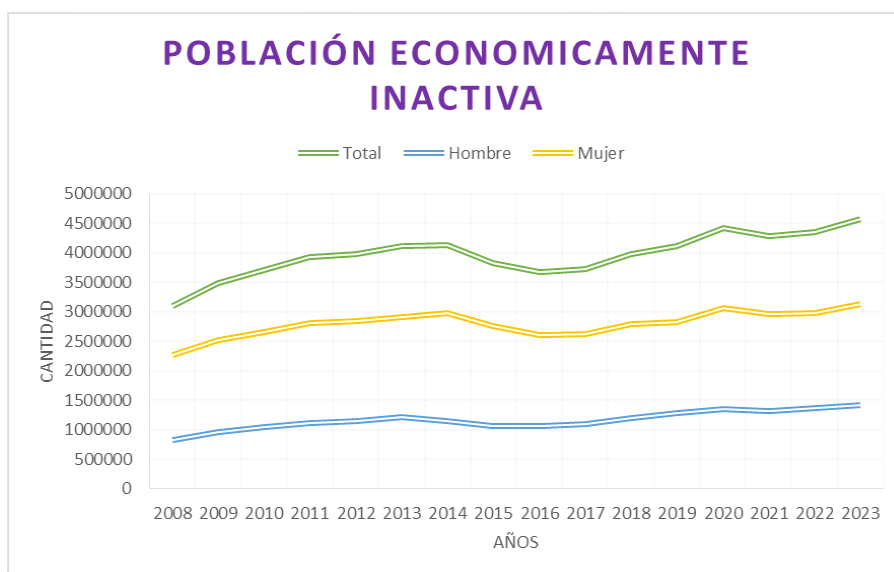


Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

Ahora, al evaluar la evolución de la PEI o Población Económicamente Inactiva es extraño contrastar la forma en la que actúa el mercado laboral, si bien la oferta de fuerza laboral femenina es mayor, la PEI nos indica un crecimiento constante en ambos géneros, sin embargo para la mujer, el crecimiento es más marcado y la diferencia sin duda es abismal; no exagero al decir esto ya que casi se triplica la inactividad económica de las mujeres frente a la de los hombres, pues en promedio el 70,59% de la población económicamente inactiva son mujeres, esta evolución se puede observar con mayor precisión en la figura 2.

Figura 2

Población económicamente inactiva

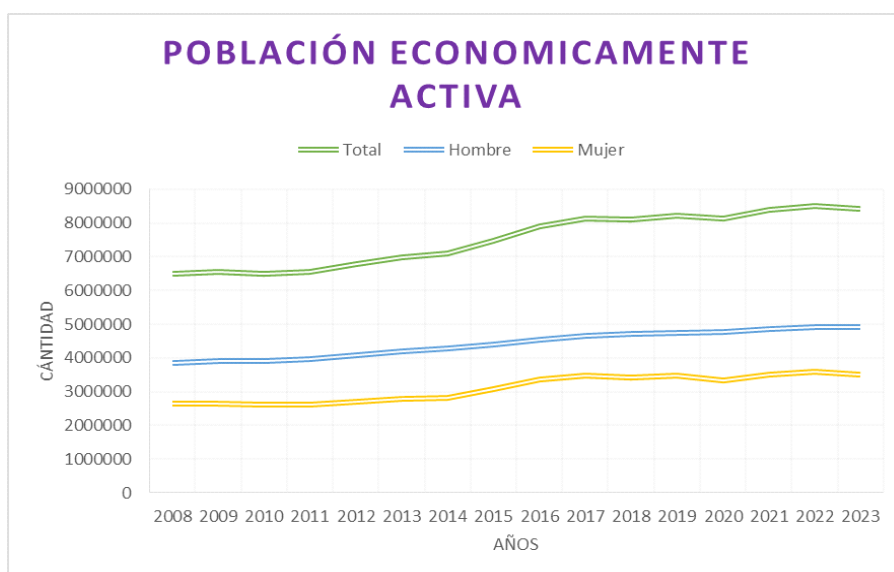


Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

En lo que respecta a la PEA o Población Económicamente Activa sucede completamente lo opuesto. En la figura 3 se puede observar que, si bien el crecimiento es similar en ambos géneros, ahora el género masculino representa la mayoría con el 58,80% del total de la población económicamente activa.

Figura 3

Población económicamente activa

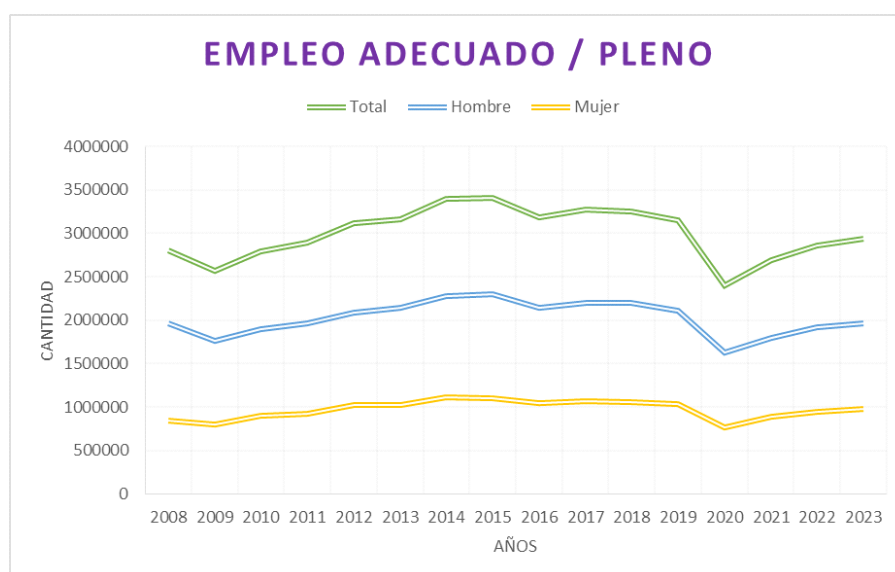


Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

Como se mencionó, con anterioridad se agregaron dos indicadores con la finalidad de contrastar el desempleo y que ayuden con la sostenibilidad del análisis. La figura 4 refleja el Empleo Adecuado o Pleno el cual ha tenido un incremento normal con el pasar del tiempo, únicamente en el año 2020 se observó una caída significativa pero que ha venido recuperándose. No obstante, lo importante de todo esto está en analizar la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres que tienen efectivamente un empleo pleno y nuevamente el género masculino duplica su inserción laboral con un 67,58% del total frente al género femenino. No cabe duda que existe un gran desequilibrio por la diferencia frente al nivel de oportunidades del mercado laboral ecuatoriano.

Figura 4

Empleo adecuado / pleno

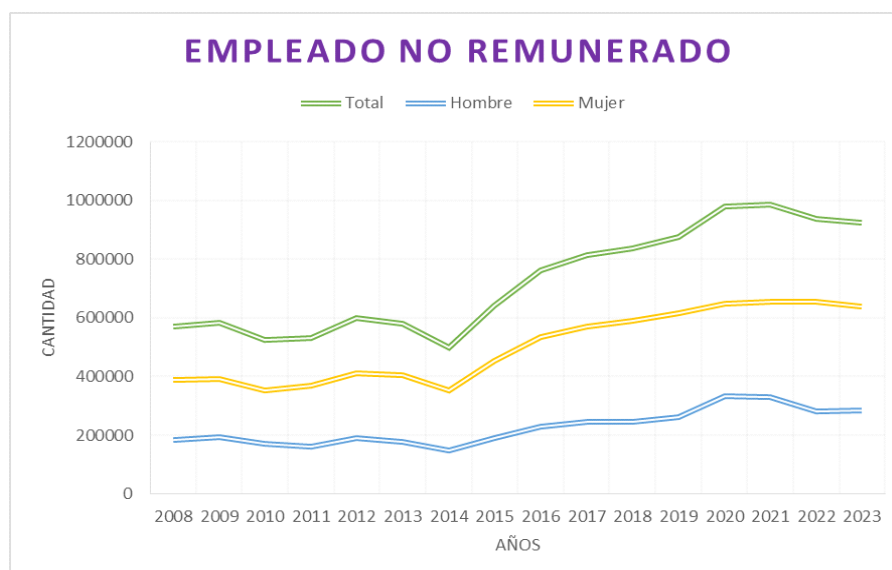


Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

En lo que respecta a la figura 5, refleja al Empleo no Remunerado, el segundo indicador importante para lograr dicha comparativa pretendida, esta refleja un crecimiento exponencial desde el 2014 en adelante, algo que puede tener muchos factores económicos de por medio. Sin embargo, dentro del objetivo de este análisis se puede observar que nada cambia en el comportamiento del mercado laboral en relación al género. Se podría inferir frente a lo analizado, que si bien la oferta laboral femenina es mayor que la masculina, el desfase en Empleo Pleno llama la atención ya que la cantidad de hombres que forman parte de este es el doble que el de mujeres. Con este nuevo indicador se puede observar que el género femenino duplica al masculino hasta alcanzar un 68,92%. Es claro que estamos frente a una problemática bastante fuerte, con la participación tan inequitativa en estos dos indicadores laborales.

Figura 5

Empleado no remunerado



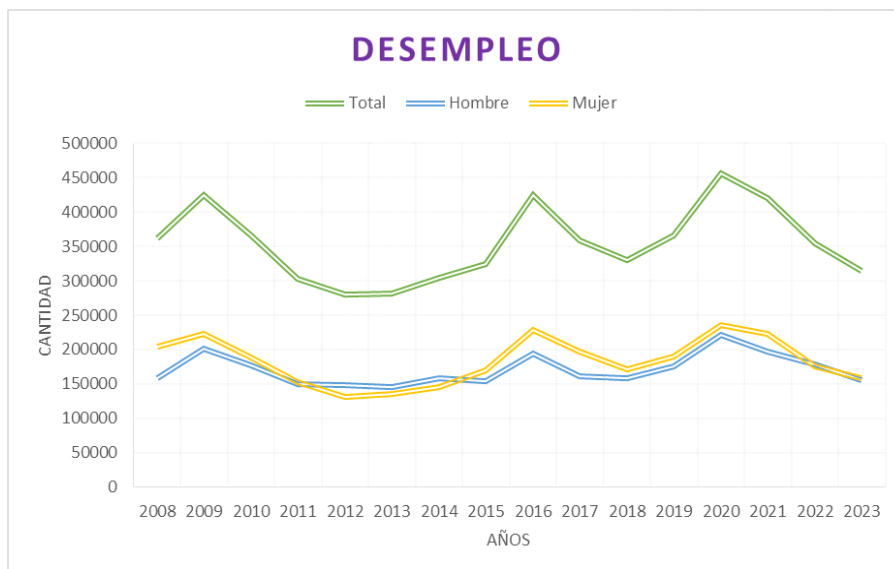
Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

Ya en la fase final de estos indicadores laborales, encontramos en la figura 6 al Desempleo, un factor con repuntes significativos y muy variable en el transcurso de los años de referencia. Si bien se puede observar una evolución casi similar en ambos géneros, hay una ligera mayoría en las mujeres en quienes representaría un 51,74% del total de desempleados registrados. Podría pensarse que esta diferencia es mínima, sin embargo, si se relaciona este factor con los datos de la figura 5 (anterior), se puede evidenciar la gran pérdida de solvencia económica del género femenino y estabilidad laboral, al representar en casi el 70% de mujeres que hacen parte del registro de Empleo no remunerado.

Si bien en la subdivisión del Desempleo, tanto el Desempleo Abierto y el Desempleo Oculto en su promedio histórico, las mujeres nuevamente representan la mayoría con un 50,76% y 55,88% respectivamente, que se detallan mejor en la figura 7 y 8. En este caso, el Desempleo Oculto puede fortalecer lo previamente mencionado del porqué existe una mayor participación femenina que masculina dentro de la población con Empleos no Remunerados, ya que en su mayoría podrían ser parte de empleos esporádicos u ocasionales que, en realidad no presentan una verdadera inclusión y estabilidad laboral y económica dentro del mercado de empleo ecuatoriano.

Figura 6

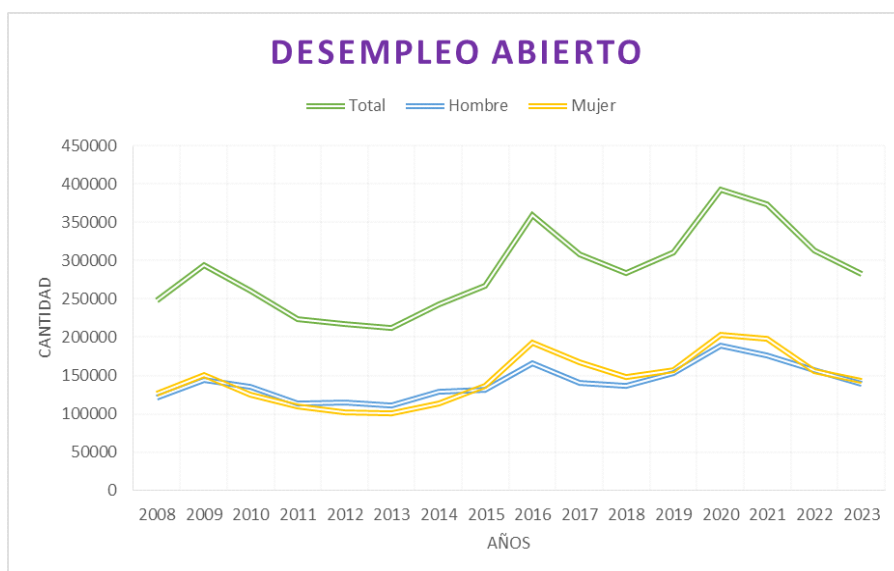
Desempleo



Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

Figura 7

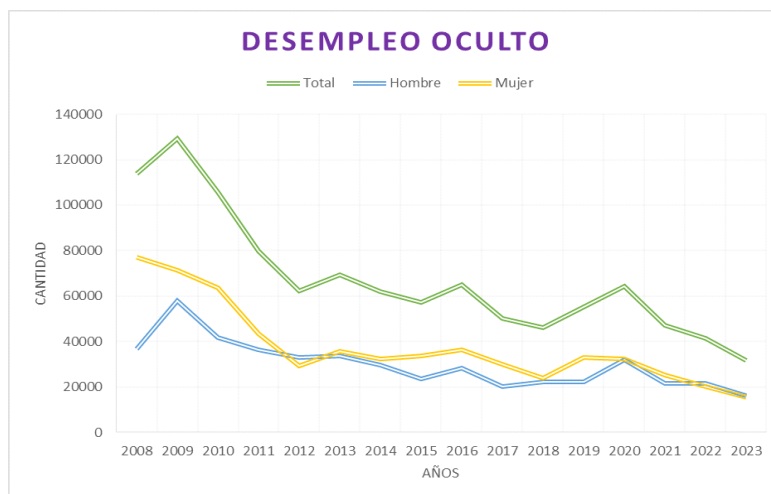
Desempleo abierto



Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

Figura 8

Desempleo oculto



Fuente: Elaborado por la autora basado en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2008– 2023).

CONCLUSIÓN

Desde el inicio de la historia, las mujeres han luchado por su reconocimiento y derechos, estos no se desarrollaron a la par con el hombre ya que, a la mujer, a través de la historia, se la consideró como “segundo género”, una persona dedicada a la reproducción y cuidado del hogar, mientras que al hombre como persona “cabeza de hogar” y productiva, esto provocó gran desigualdad entre los sexos en diferentes ámbitos, pues la misma historia construyó desigualdad y discriminación hacia la mujer. Especialistas como Alda Facio explican la importancia de educar y tomar conciencia sobre el sexismo y el riesgo de caer, por ejemplo, en el androcentrismo, que pretende tomar al hombre como “modelo de lo humano” cuando ninguno de los dos sexos podría ser tomado como parámetro de lo humano, ya que somos tan iguales como desiguales, ambos seres humanos con diferentes necesidades.

La normativa ecuatoriana, empezando con la Constitución de la República de Ecuador sí reconoce la desigualdad de la mujer, la discriminación y su poca actividad productiva remunerada. Mientras que el Código de Trabajo y la Ley orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar tienen cierto enfoque androcéntrico, pero no fomentan la inclusión laboral y la protección a la desigualdad laboral que sufre la mujer. Sin embargo, la Ley para Prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres sí tiene un enfoque de género, pretende erradicar la violencia de diferentes tipos y, aunque no reconoce todo lo que engloba el ámbito privado, tiene cierto enfoque dentro de un puesto laboral. Por lo tanto, considero que para terminar con los diferentes tipos de violencia hacia las mujeres se debería ofrecerles las mismas oportunidades que tienen los hombres, incluyendo el acceso al trabajo, ya que una mujer que no tiene ingresos generará dependencia.

La jurisprudencia citada de la Corte Nacional de Justicia y los datos del INEC a través de la ENEMDU reflejan que en pleno siglo XXI todavía existe desigualdad laboral entre hombres y mujeres, con una brecha tanto salarial como como en las distintas formas de empleo. Se llega a la conclusión que las normativas no están dando resultados efectivos para erradicar la discriminación hacia la mujer. Como aporte a este análisis se enfatiza en la necesidad de crear políticas públicas que garanticen la paridad de género en la esfera laboral privada, más aún si este sector es el que crea más oportunidades de empleo. Así, la falta de regulación adecuada condena a la mujer a seguir viviendo bajo opresión no sólo del hombre sino también de la sociedad.

REFERENCIAS

Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer, CEPAM. (1996). 8 de marzo: Una historia de las mujeres. CEPAM - Quito. <https://www.cepam.org.ec/wp-content/uploads/2021/06/8-de-Marzo.pdf>

Código De Trabajo Artículo 9, [Título I]. Registro Oficial 167 de 16 de diciembre de 2018 (Ecuador). 14.-Codigo-de-Trabajo.pdf

Conkey, M. W. (1991). Original narratives. The political economy of gender in Archaeology. En Di Leonardo, M. (ed.), Gender at the crossroads of knowledge: Feminist anthropology in the postmodern era (pp. 102-139). Berkeley: University of California Press

Conkey, M. W. y Spector, J. D. (1984). Archaeology and the study of gender. En Schiffer, M., Advances in Archaeological method and theory, 7 (pp. 1-38). New York: Academic Press. <http://www.faculty.fairfield.edu/dcrawford/dileonardo.pdf>

Constitución De La República Del Ecuador [Const.]. Artículo 11, [Título II]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). CONSTITUCION 2008.pdf (www.gob.ec)

Constitución De La República Del Ecuador [Const.]. Artículo 331, [Título VI]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). CONSTITUCION 2008.pdf (www.gob.ec)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW) Artículo 1, Entrada en vigor de 10 de septiembre de 1981 (Nueva York). cedaw_SP.pdf (ohchr.org)

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (05 de agosto).

Dahlberg, F. (1981). Woman the gatherer. New Haven: Yale University Press. <https://yalebooks.yale.edu/book/9780300029895/woman-the-gatherer/>

Declaración Universal De Los Derechos Humanos [DUDH.]. Artículo 1, 2, 23, Registro Oficial 1948 de 10 de diciembre de 1948 (Paris). DECLARACION DE LOS DERECHOS HUMANOS.pdf (registrocivil.gob.ec)

Facio Montejó, A. (1992). Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal. San José: Ilanud. CUANDO EL GENERO SUENA (unam.mx)

Ferrer Valero, S. (2017). Breve historia de la mujer. Ediciones Nowtilis, S.L. tilla, 28027, Madrid. [https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Breve%20historia%20de%20la%20mujer%20\(2017\)%20-%20Sandra%20Ferrer%20Valero.pdf](https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Breve%20historia%20de%20la%20mujer%20(2017)%20-%20Sandra%20Ferrer%20Valero.pdf)

INEC. (2022). Boletín Técnico – ENEMDU Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) anual 2021. N° 05-2022. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202021.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2020). La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

Lagarde, M. (1997). Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. J.C. Producción. lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf (wordpress.com)

Leibowitz, L. (1975). Perspectives on the Evolution of Sex Differences. En Reiter, R. R. (ed.), Toward an anthropology of women (pp. 20-35). Nueva York: Monthly Review Press. <https://philpapers.org/rec/LEIPOT-2>

Ley Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres. Artículo 2, 4, 7, 9, 12, [Título I]. Registro Oficial 175 de 05 de febrero de 2018 (Ecuador). [ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf](#) ([igualdad.gob.ec](#))

Ley Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres. Artículo 22, 28 [Título II]. Registro Oficial 175 de 05 de febrero de 2018 (Ecuador). [ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf](#) ([igualdad.gob.ec](#))

Owen, L. (2005). Distorting the Past. Gender and the Division of Labor in the European Upper Paleolithic. Tübingen: Kerns Verlag. <https://paleoanthro.org/static/journal/content/PA20080091.pdf>

Pastor Quiles, M. y Mateo Corredor, D. (2019). Trabajo y roles de género durante la Prehistoria. Un estudio sobre su percepción en el alumnado de Historia. *Panta Rei. Revista Digital de Ciencia y Didáctica de la Historia*, 37-53. ISSN: 2386-8864 DOI:10.6018/pantarei/2019/02 <https://revistas.um.es/pantarei/article/view/443471>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 