

## **Derecho de no discriminación: Análisis de la Desigualdad salarial y acceso al campo laboral por condición de género**

*Right to nondiscrimination: Analysis of wage inequality and access to the labor market based on gender*

Karla Solange Rivera Franco, Joanna Carolina Ramírez Velásquez

### **Resumen**

La discriminación laboral por sexo o género es un problema que afecta a la mayoría de los Estados donde la mujer, así como, el colectivo LGBTI son grupos históricamente excluidos, debido a pensamientos falócratas que han normalizado conductas que menoscaban el derecho a la igualdad formal y material creando ideologías preconcebidas que se transfieren de generación en generación. El presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en la discriminación laboral salarial y de acceso al mercado de trabajo por condición de género, para lo cual se llevó a cabo una revisión bibliográfica, exploratoria y descriptiva de la literatura científica reportada en las bases de datos científicas y académicas como son: Dialnet, Scopus, Web of Sciences, Redalyc, ErihPlus, DOAJ, Scielo y Google Académico, así como el estudio del marco legal nacional e Instrumentos Internacionales relacionados con el problema de investigación. Además de ello, se aplicó para el análisis de los resultados el método analítico-sintético en donde se ha identificado a la segregación laboral como multifactorial. De igual forma, se pudo constatar que el régimen jurídico que precautela los derechos de las mujeres ha tenido un avance vertiginoso. Sin embargo, en la actualidad los procedimientos y políticas vigentes en Ecuador no han sido suficientes para prevenir la exclusión en los tratamientos de ascenso y elección dentro del ámbito laboral.

**Palabras clave:** discriminación laboral; igualdad; vulneración de derechos; género.

---

### **Karla Solange Rivera Franco**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | [karla.rivera@est.ucacue.edu.ec](mailto:karla.rivera@est.ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0009-7328-9507>

### **Joanna Carolina Ramírez Velásquez**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | [joanna.ramirez@ucacue.edu.ec](mailto:joanna.ramirez@ucacue.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3266-7195>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v5i15.285>  
ISSN 2697-3677  
Vol. 5 No. 15 septiembre-diciembre 2024, e240285  
Quito, Ecuador

Enviado: abril 18, 2024  
Aceptado: junio 21, 2024  
Publicado: julio 06, 2024  
Publicación Continua

## Abstract

Discrimination based on sex or gender in the workplace is a problem that affects most of the States where women, as well as the LGBTI community, are historically excluded groups, due to phallocratic thinking that has normalized behaviors that undermine the right to formal and material equality, creating preconceived ideologies that are transferred from generation to generation. The present study aimed to analyze the factors that influence wage discrimination and access to the labor market by gender condition, for which a bibliographic, exploratory and descriptive review of the scientific literature reported in scientific and academic databases such as: Dialnet, Scopus, Web of Sciences, Redalyc, ErihPlus, DOAJ, Scielo and Google Scholar, as well as the study of the national legal framework and International Instruments related to the research problem. In addition, the analytical-synthetic method was applied for the analysis of the results, where labor segregation has been identified as multifactorial. Likewise, it was found that the legal regime that protects women's rights has advanced at a dizzying pace. However, at present, the procedures and policies in force in Ecuador have not been sufficient to prevent exclusion from promotion and election in the workplace.

**Keywords:** discrimination in employment; equality; infringement of rights; gender.

## Introducción

El derecho a la no discriminación salarial y al acceso equitativo al mercado laboral por razón de género es un tema de vital importancia en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral. En efecto, a lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado persistentes barreras y desigualdades en el mundo del trabajo, desde la segregación ocupacional hasta la brecha salarial. A pesar de los avances legislativos y sociales en muchos países, aún persisten disparidades significativas en términos de oportunidades laborales y remuneración entre hombres y mujeres. Esta discriminación salarial no solo afecta el bienestar económico de las mujeres, sino que también perpetúa estereotipos de género y limita el desarrollo profesional de millones de personas en todo el mundo.

Las mujeres, así como las personas LGBTI+ a menudo enfrentan obstáculos adicionales para ingresar y avanzar en sus carreras profesionales debido a prejuicios arraigados, estereotipos de género y prácticas discriminatorias. Esta exclusión sistemática afecta a los individuos en términos de ingresos y oportunidades de empleo, y tiene repercusiones más amplias en la economía y la sociedad en su conjunto al desperdiciar talento y limitar el crecimiento económico.

De modo pues que, el dinamismo del mercado laboral ha permitido transformar las nuevas formas de empleo, empero, existe una brecha que ha sido muy difícil de cerrar como es la discriminación laboral respecto al género. En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), en unos de sus informes manifestó que, “Se estima que la diferencia entre sus salarios, expresada como porcentaje del salario del hombre, es del 23% en el mundo” (p. 4).

Es decir, las mujeres solo perciben el 77% de lo que reciben los hombres, sin duda alguna es una brecha muy difícil de superar. En ese mismo sentido, Ortiz et al. (2017), concluyen que la discriminación de remuneración por el género trae consigo muchas otras irregularidades que han profundizado este problema evidenciándose la desigualdad, la misma que se traduce en percibir remuneraciones disímiles, así como también en algunos casos ocasiona incluso el desempleo.

Según lo mencionado anteriormente, las oportunidades laborales continúan siendo instrumentos que excluyen a determinados colectivos de la sociedad, sin ni siquiera considerar las aptitudes y capacidades de este colectivo, los cuales han reflejado una tasa de desempleo mayor o se encuentran limitados a realizar trabajos de bajo nivel y de una remuneración insuficiente (Jiménez-Castaño et al., 2018).

La segregación laboral por la orientación sexual y la identidad de género es un problema que ha perdurado hasta la actualidad, puesto que, la discriminación del mercado, así como, percibir remuneraciones inadecuadas afecta a la mujer por su condición o género y también atañe a las personas que por su orientación sexual forman parte de la comunidad LGBTQ, análogamente. Al respecto, Sáez (2022), indica que “tanto a nivel social, como dentro del colectivo LGBTQ, existe conciencia de que el espacio laboral sigue mostrándose como un espacio hostil para las personas LGBTQ y, de forma muy especial, para las personas trans” (p. 48). Esta realidad evidencia la necesidad urgente de implementar políticas y prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y combatan la discriminación en todas sus formas en el ámbito laboral. Tal como lo refiere Sánchez et al. (2019), “Las costumbres, la diversidad y el estilo de vida, también influyen como aspectos sociales primordiales para la existencia de la brecha salarial, además de aquellos lineamientos políticos que deben asegurar la permanencia en una plaza laboral” (p. 49).

Ante lo expuesto, se hace necesario realizar un estudio a fin de analizar el derecho de no discriminación salarial y acceso al mercado laboral por condición de género, desde los aportes de la literatura científica nacional y extranjera; partiendo de las interrogantes: ¿Cuál es el alcance del derecho de no discriminación salarial en el ámbito laboral? ¿Qué factores influyen en la vulneración del derecho de no discriminación y el libre acceso al campo laboral por condición de género? De modo pues, es fundamental abordar estas inequidades estructurales mediante políticas y acciones afirmativas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual, en el ámbito laboral.

## **Marco Teórico**

Las acciones u omisiones que lesionan a derechos fundamentales como producto de la discriminación a un grupo determinado, ya sea, por su condición, sexo, ideología, religión, etnia, etcétera, ha generado una brecha de desigualdad difícil de erradicar, toda vez que posicionan a una de ellas en desventaja frente a otra que se sitúa en un plano superior sin razones lícitas.

Para mejor comprender, en qué casos se está frente a situaciones de discriminación laboral es menester citar a Blume (2019), en su investigación manifiesta que, este tipo de discriminación se configura de dos maneras: directa e indirecta, la primera, corresponde aquella discriminación que es ejercida por parte del empleador de manera deliberada, incitada por el género del trabajador, sin importar el tipo de trabajo que se efectúe. En tanto que, la de manera indirecta es aquella en donde el empleador ejecuta medidas o estrategias, aparentemente neutrales dentro de la actividad laboral, pero que en la praxis genera una afectación a un grupo en específico.

Por otra parte, Sierra (2018), expresa que, hay que enfatizar en la discriminación social que existe, concibiendo aquella en donde la práctica de acciones directas o indirectas, a través de prejuicios en contra de grupos de personas, ha ocasionado una desigualdad histórica que necesariamente requiere la implementación de acciones concretas que rompan pautas falócratas arraigadas.

Es decir, la discriminación corresponde con aquella diferencia efectuada por parte de cualquier persona cuando dos o más individuos se encuentran en situaciones semejantes. En este mismo orden de ideas, la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 080-13-SEP-CC, CASO 0445-11-EP señala que “el derecho a la igualdad se concreta en cuatro mandatos, uno de ellos es: Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas” (p. 21).

Sin duda alguna, la discriminación se presenta en distintos aspectos en la sociedad actual, y una de las más debatidas es la discriminación salarial y de ingreso al campo laboral, por condición de género. Este contexto se presenta debido a la afectación histórica impulsada por la exclusión de la mujer en la competitividad laboral, entendiéndose a la diferencia salarial como aquella que, cuando dos personas de distintos géneros alcanzan el mismo desempeño y productividad, el género femenino percibe una remuneración inferior que el masculino, así como también, la exclusión que sufre la mujer y otros géneros para ingresar en algunos puestos de trabajo.

El derecho a la no discriminación laboral puede muchas veces estar ceñida por la no exclusión del mercado motivado por el género e incluso por la preferencia sexual, en donde no solo se afecta a la mujer bajo un techo de cristal que ha tenido que soportar, sino también en la actualidad al grupo LGBTI+, puesto que, el patriarcado además de proyectarse través de actos discriminatorios en contra de las mujeres, también, en contra de aquellos que han elegido efectivizar su derecho a la libertad sexual; menoscabando derechos y libertades tales como: el trabajo y la remuneración justa, entre otros.

### **Marco jurídico para erradicar la discriminación por causa de género en el campo laboral**

El marco normativo constituye un conjunto de leyes, políticas y normativas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato justo a todas las personas, independientemente de su género. Este marco abarca diversas medidas destinadas a prevenir y combatir la discriminación, incluyendo disposiciones específicas sobre contratación, promoción, remuneración y condiciones de trabajo. A nivel internacional, los tratados y convenciones sobre derechos humanos establecen estándares mínimos que los países deben cumplir para proteger a las trabajadoras de la discriminación de género.

La discriminación tanto a nivel nacional como internacional ha sido sancionada dentro de los distintos cuerpos normativos, tal es el caso del Ecuador, los diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos a los cuales el Estado ecuatoriano está ratificado, han servido para que los ordenamientos jurídicos internos se adecuen con el fin de sancionar, erradicar y prevenir cualquier tipo de discriminación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 establece que todos los derechos declarados en el tal instrumento serán de igual aplicación a todas las personas sin discriminación alguna por su raza, sexo, género, etnia, religión, etcétera (Asamblea General, 1948). Por otra parte, este instrumento contempla que, todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna, “Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Asamblea General, 1948, art. 7). Es por más evidente, que el derecho a la igualdad no requiere de características ni prototipos para ser efectivizados, el mismo que, como principal fundamento tiene la dignidad humana. Por ello, además contempla el instrumento internacional:

1. 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. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (Asamblea General, 1948, art. 23)

Es importante destacar, para que el derecho a condiciones equitativas de trabajo y a la igualdad salarial por trabajo igual, sean efectivamente garantizados, se requiere la implementación de mecanismos de supervisión constantes en los entornos laborales que prevenga actos discriminatorios. Estos mecanismos deben incluir vigilancia periódica de prácticas laborales, transparencia en los procesos de contratación, así como el establecimiento de un procedimiento confiable de denuncia para los trabajadores que enfrenten discriminación. Además, la educación y la concientización sobre los derechos laborales y la igualdad de género son fundamentales para empoderar a los trabajadores, y fomentar una cultura laboral inclusiva y libre de sesgos de género. De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Asamblea General, 1966, art. 26).

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), también ha dictado Convenios con el fin de mitigar esta problemática, es así que, en el Convenio sobre igualdad de remuneración número 100 de 1951, expresa que, la determinación de la remuneración salarial deberá de emplearse con base en el trabajo que realizan las personas, sin que para ello se deba de tomar en cuenta alguna diferencia entre el sexo masculino y femenino. Posteriormente, la Convención Internacional sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111 del año 1958, proporciona una definición sobre la discriminación, en donde manifiesta que, toda acción tendiente a distinguir o excluir por razón de color, sexo, edad, entre otras, en la promoción o ascenso en el trabajo, menoscaba el derecho a la igualdad y, se exhorta a los países miembros como lo es Ecuador a crear y adecuar ordenamientos internos, encaminados a alcanzar la paridad y oportunidad en el campo laboral (OIT, 1958).

Otro Instrumento Internacional ratificado por el Ecuador en el año 2012, fue el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] el cual busca eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de sexo, asegurando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo. Adicionalmente, el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad dispone, que las mujeres no podrán ser separadas de sus puestos de trabajo por estar embarazada o en periodo de lactancia, otorgándole una estabilidad laboral, permitiéndole permanecer en sus puestos de trabajo sin que con ello conlleve una disminución a su remuneración (OIT, 2000).

También es importante mencionar, dentro de este enfoque internacional el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, conocido como el Convenio 190, se adoptó el 21 de junio de 2019 y es el primer instrumento internacional en abordar específicamente la violencia y el acoso en el ámbito laboral. El fundamento de este Convenio se basa en la premisa de que la violencia y el acoso en el trabajo son incompatibles con el trabajo decente, ya que puede tener graves consecuencias para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para la dignidad humana. En este sentido expresa el Convenio en su artículo 4: “2. Todo Miembro deberá adoptar, (...), un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Convenio 190, OIT, 2019, p. 3).

De modo pues, los Estados miembros deben elaborar y aplicar políticas y estrategias específicas que aborden las distintas experiencias y vulnerabilidades de las personas según su género en el mundo laboral; deben evaluar cómo estas políticas están siendo desarrolladas y si están logrando una protección adecuada contra la violencia y el acoso en todos los géneros. Tal como lo dispone el artículo 6 de este instrumento: “Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras” (Convenio 190, OIT, 2019).

La búsqueda de equidad es una lucha que se ha originado a través de la historia, con el fin de romper con la dicotomía de los estereotipos de género, en tal sentido Duarte & García (2016), concluyen que para alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades es necesario que toda la sociedad elimine los paradigmas patriarcales que han servido para excluir o discriminar a las mujeres. Todos y cada uno de los instrumentos internacionales, han servido para que los distintos países que ratificaron los mismos incorporen políticas públicas y ordenamientos jurídicos que precautelen el principio de igualdad de las personas, buscando erradicar cualquier tipo de discriminación, y como bien ya se advirtió en líneas anteriores el Estado ecuatoriano se encuentra ratificado, es por ello que ha buscado adecuar la normativa nacional.

Bajo este contexto es menester recalcar el giro normativo que tomó el país en el año 2008 instaurando una Constitución garantista, considerada como aquella con una amplia gama de derechos en la región Latinoamericana, entre los cuales resalta la protección a la mujer. La Constitución ecuatoriana, en su artículo 3, numeral 1 señala como deber primordial del Estado, garantizar sin discriminación alguna el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución. Además,

en el artículo 11 numeral 2 sostiene que, todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades, toda acción discriminatoria por razón de sexo, etnia, etcétera, que tenga como fin anular o menoscabar los derechos de las personas deberán ser sancionados, y de acuerdo a lo previsto en el numeral 9 del señalado artículo, es deber del Estado hacer valer y respetar los derechos que se encuentran garantizados en la carta fundamental y los instrumentos internacionales (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, dentro de la norma fundamental en el artículo 66, numeral 4 establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad formal y material y no discriminación (Constitución de la República del Ecuador, 2008), garantizando la aplicación uniforme de las leyes y normativas para todas las personas, sin hacer distinciones ni privilegios; de modo que, cada individuo es tratado de la misma manera por el sistema jurídico, bajo las mismas condiciones y conforme a las mismas normas; la igualdad material en cambio busca compensar las desigualdades reales y las situaciones de desventaja que algunas personas pueden enfrentar, garantizando que todos tengan las mismas oportunidades de acceso a derechos y recursos.

Por otro lado, la Constitución dispone que, el Estado deberá garantizar el acceso igualitario al empleo y que su remuneración deberá ser justa, y además deberá adoptar medidas encaminadas a eliminar la desigualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que perjudique el real goce de los derechos laborales de las mujeres (Constitución de la República del Ecuador, 2008, artículo 331).

Así pues, la carta magna, como norma suprema dentro del ordenamiento jurídico ha instaurado una serie de garantías dirigidas a precautelar los derechos de los trabajadores en materia laboral, prohibiendo que dentro de las relaciones laborales se promocionen acciones discriminatorias orientadas en aspectos subjetivos relacionadas con estereotipos, que estancan el acceso y ascenso laboral de las mujeres.

La Corte Constitucional en Sentencia No. 593-15-EP/21 caso No. 593-15-EP, analizó el hecho en donde una funcionaria pública demanda la vulneración al derecho de no discriminación toda vez que, a pesar que la entidad pública conocía del estado de gestación de la trabajadora decidió terminar su contrato de servicios, donde la Corte Constitucional sostiene que aun cuando los contratos ocasionales no gozan de estabilidad laboral reforzada, se vulneró el derecho de no discriminación de la accionante, puesto que, no se le otorgó la protección establecida en la Constitución de la República.

Es así que, al finalizar el contrato de la funcionaria sin considerar su estado de embarazo, la entidad pública ignoró su obligación de respetar y proteger los derechos fundamentales de la trabajadora, especialmente su derecho a la maternidad y protección. Esta sentencia es determinante y promueve claramente para los empleadores la necesidad de adoptar medidas que prevengan la discriminación y garanticen la igualdad de oportunidades, en especial para las mujeres en estado

de gestación, incluso en situaciones contractuales no permanentes. Como bien lo dispone la Corte: “No sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo sino también la permanencia. Al garantizar este derecho, los demás derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se refuerzan para su pleno ejercicio” (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021).

Otro aspecto relevante dentro del sistema jurídico ecuatoriano lo constituye la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la cual establece la prohibición y sanción de cualquier forma de acoso, hostigamiento o discriminación basada en el género, así como, medidas y mecanismos para identificar, reportar y responder ante estas conductas. Así también, fomenta la creación de entornos laborales seguros, promueve la igualdad de oportunidades, y busca garantizar el acceso de las mujeres a los procedimientos de denuncia y protección, con la seguridad de que se tomarán acciones firmes contra los perpetradores de tales conductas. A tales efectos, esta norma dispone en cuanto al ámbito laboral donde puede desarrollarse los tipos de violencia contra la mujer:

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. (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres, 2018, art. 12, numeral 3)

A tales efectos, según la citada norma, la violencia puede ser perpetrada por personas que comparten un vínculo laboral con la víctima, independientemente de su relación jerárquica. Esto abarca desde colegas hasta superiores e incluso subalternos, lo que amplía el espectro de protección para las mujeres trabajadoras. Por otra parte, la disposición también menciona conductas específicas que constituyen violencia laboral, como condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a favores de naturaleza sexual, o la negativa a contratar o mantener a la víctima en su puesto laboral debido a su negativa a participar en tales peticiones, también comprende formas de violencia relacionadas con la falta de reconocimiento o descrédito del trabajo realizado, un aspecto importante como es la discriminación salarial, y la negación de derechos específicos relacionados con la gestación y la lactancia.

Al resaltar estos actos de violencia laboral, la citada norma busca garantizar la protección y el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito laboral, estableciendo una base sólida para que las mujeres puedan trabajar en entornos laborales seguros, libre de violencia y discriminación, y promueve la equidad de género en el trabajo. Además, destaca la importancia de tomar medidas legales y administrativas contra aquellos que perpetúan estas prácticas, con el fin de erradicar la violencia laboral contra las mujeres. Aunado ello, la norma que regula la relación laboral, como lo es el Código del Trabajo, en la parte final del artículo referido a las prohibiciones del trabajador define el acoso laboral como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (Código del Trabajo, 2005).

Tal como se desprende de la citada disposición legal, el acoso laboral puede tener un impacto negativo significativo en la salud física y mental de las víctimas, así como en sus trayectorias profesionales. Para abordar este problema de manera eficaz, es necesario identificar factores de riesgo y causas subyacentes, como la cultura organizacional, que puede propiciar un entorno laboral que lleve al acoso. Además, se deben considerar las experiencias diversas de los trabajadores según sus identidades, como género, raza y orientación sexual, para entender mejor la interseccionalidad de este fenómeno.

Así pues, una de las manifestaciones de la discriminación laboral es el acoso al cual las mujeres son mayormente sometidas dentro de este ámbito, buscando anular o suprimir sus derechos laborales, acciones como el hostigamiento con el fin de ocasionar la renuncia o abandono del lugar de trabajo. Estas formas de hostigamiento, que van desde comentarios denigrantes hasta acciones más directas que buscan provocar la renuncia o el abandono del empleo, representan un serio obstáculo para la igualdad de género en el ámbito laboral. Además del impacto individual en las mujeres afectadas, el acoso laboral tiene repercusiones más amplias en la sociedad, al perpetuar la desigualdad de oportunidades y limitar el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y condiciones laborales justas y equitativas.

Finalmente, es oportuno señalar que en el año 2017 el Ministerio del Trabajo expide el Acuerdo No. MDT-2017-0082, donde prevé la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral el cual tiene como objetivo: “establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales” (MEDT-2017-0082) Y, en su artículo 6 prohíbe, “a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos (...) c) La intimidación y hostigamiento (...) f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales (Ministerio de Trabajo, MDT-2017- 0082, 2017).

La desvalorización de habilidades y aptitudes, junto con la estigmatización y los estereotipos negativos, no solo perjudican individualmente a la trabajadora al socavar su autoestima y confianza, sino que también perpetúan desigualdades estructurales al limitar las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento laboral de este grupo. Por otro lado, la intimidación y el hostigamiento crean un ambiente laboral intimidante y degradante, que afecta negativamente la salud mental y emocional de la trabajadora y desmejora la productividad y el bienestar general en

el lugar de trabajo. Y el Acuerdo No. MDT-2020-244, el cual contempla el “Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo”, el cual dispone el procedimiento para las denuncias en caso de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral bien sea público o privado.

Es innegable el progreso normativo que ha tenido lugar en Ecuador en lo que respecta a la discriminación laboral; no obstante, persisten desafíos significativos en cuanto a la efectiva implementación de estas disposiciones legales. Por ello, es importante avanzar hacia la eliminación de estereotipos patriarcales arraigados, como la concepción tradicional de roles de género que persisten en la idea de que el hombre es el proveedor económico y la mujer está confinada al ámbito del cuidado familiar. Esto requiere un enfoque integral que abarque no solo la legislación, sino también la promoción de una educación desde el hogar, que desmonte las estructuras de una cultura falocrática históricamente arraigada.

Es esencial que la sociedad ecuatoriana se comprometa activamente a superar estos obstáculos para lograr un entorno laboral verdaderamente inclusivo y equitativo, que prevenga la disparidad salarial persistente entre hombres y mujeres, así como las barreras de acceso y promoción laboral basadas en el género, a partir de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de remuneración por trabajo igual y eliminen los sesgos discriminatorios en los procesos de contratación y ascenso.

## **Metodología**

Se ha considerado la aplicación de una investigación exploratoria- descriptiva, llevando a cabo un estudio exhaustivo en relación con las preguntas de investigación y el objetivo planteado, con el fin de describir los factores que influyen en la discriminación laboral por causa de género, desde la revisión bibliográfica de fuentes científicas donde se destacan aquellas publicaciones que tratan esta problemática. Por otra parte, responde a una investigación exploratoria debido a que el tema no ha sido suficientemente estudiado a nivel local ni nacional. De igual forma, también se utilizó el método analítico- sintético mediante el cual se realizó el análisis de la legislación aplicable a la protección de los derechos por condición de género en el ámbito laboral y las garantías de los principios de igualdad y no discriminación, a fin de conocer el alcance del derecho de no discriminación en el mercado de trabajo.

En primer lugar, se analizó y recopiló información relevante al tema establecido, se llevó a cabo una revisión detallada de las fuentes de información, que presentaran un contenido veraz, y se resumió la información más relevante para posteriormente describir los resultados obtenidos.

Las herramientas o técnicas empleadas para la ejecución del estudio fue principalmente la revisión bibliográfica en las bases científicas y académicas como Google Académico, Latindex 2.0, Dialnet, Scopus, Web of Sciences, Redalyc, ErihPlus, DOAJ y Scielo, entre otras, que permitieron la búsqueda efectiva de la información requerida, teniendo como criterio de inclusión, aquellas publicaciones realizadas durante los últimos cinco años y utilizando los descriptores: discriminación salarial, igualdad, género, vulneración de derechos.

## Desarrollo

Es indudable que el mercado laboral ha permitido transformar nuevas formas de empleo ampliando la oferta profesional, sin embargo, la discriminación aún sigue siendo un punto de debate en la mayoría de los países y más aún en los países subdesarrollados en los cuales sigue arraigada la cultura patriarcal, en donde la mujer tiene que seguir ciertos estereotipos que limitan el desarrollo competitivo en el ámbito laboral.

Bajo este escenario, Rivera & Araque (2019), sostienen que “existen factores estructurales dentro de la sociedad ecuatoriana que limitan el desarrollo, empoderamiento, libertad y agencia de las mujeres” (p. 129). Sobre ello, Gonzalez et al. (2015), concluye que:

En teoría, debe existir coincidencia entre las capacidades del trabajador y el contenido de su trabajo para que su calidad de vida laboral sea satisfactoria, pero esta condición no es suficiente en tanto no se elimine la discriminación en el lugar de trabajo en razón de raza, color, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, orientación sexual y de manera muy importante, en cuanto al género. (p. 63)

La discriminación producto del género constituye un desequilibrio en situaciones donde las mujeres generalmente son catalogada como el sexo débil, mismo que a su vez atañe a los grupos LGBTI+, en donde la apariencia por su orientación representa una limitante para ejercer un puesto o cargo dentro de una empresa, menoscabando derechos consagrados tanto a nivel nacional como internacional.

Por otro lado, Jiménez (2017), expresa que “la desigualdad de género es una realidad difícil de erradicar, pero ésta, se podría reducir con políticas que promuevan la justicia y la igualdad de género” (p. 2). La persistente desigualdad experimentada por las mujeres y los grupos GLTBI a lo largo de la historia ha sido un motor impulsor en la lucha por un mundo donde los derechos sean garantizados independientemente del género o la orientación sexual. Esta batalla ha llevado a la formulación de derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la no discriminación. Este principio esencial reconoce igual dignidad y el valor inherente de todas las personas, prohibiendo cualquier forma de discriminación basada en características como el género o la orientación sexual.

En relación con este derecho a la igualdad y no discriminación, los jueces de la Corte Constitucional, en sentencia No. 063-13-SEP-CC, CASO N° 1224-11-EP, de fecha 14 de agosto de 2013, siendo claros y precisos expresaron: “Bajo tal contexto, se desprende que el marco constitucional ecuatoriano no permite un trato discriminatorio entre trabajadores que, desempeñando las mismas labores y responsabilidades, sean objeto de distinta remuneración” (p. 9). A tales efectos, el derecho a la no discriminación laboral se traduce en el derecho que tiene las personas a la igualdad formal y material. En este mismo orden de ideas, cabe mencionar que la Corte Constitucional Colombiana en Sentencia T-030/17 ha manifestado que dentro del derecho a la igualdad y no discriminación se presentan tres dimensiones:

- i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos ; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras. (p. 3)

En la actualidad el mercado laboral se ha flexibilizado debido al arduo trabajo que ha realizado tanto la Organización mundial de los derechos humanos, así como los distintos grupos activistas, no obstante, en la práctica aún se sigue observando actos peyorativos en contra del género femenino debido a una realidad socialmente aceptada.

### **Factores que influyen en la vulneración del derecho de no discriminación**

El analizar los factores que influyen en la discriminación laboral y acceso al mercado laboral por condición de género fue el objetivo del presente estudio, por cuanto, la vulneración del derecho a la no discriminación es catalogada como multifactorial, ya que, se desprende de las condiciones socioculturales y económicas en donde se constituyen. En este sentido, los principales factores que caracterizan la discriminación laboral tanto para las mujeres por su condición de género, así como al grupo LGTBI, por su orientación sexual, se reflejan en la opinión de los diferentes autores citados en la tabla que a continuación se expone:

Tabla 1. Descripción de los factores que influyen en la vulneración del derecho a la no discriminación.

Autor	Descripción
Jiménez-Castaño Ortiz et al. (2017). Jiménez (2017). Espinoza & Gallegos (2018). Sánchez et al. (2019). Pacovilca-Alejo et al. (2020). Uriguen et al. (2020).	<p>“La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos”.</p> <p>“La estructura social en donde se ve al hombre como el proveedor de recursos y a la mujer como la encargada del hogar, se traslada al mercado de trabajo reflejado en una menor posibilidad de inserción laboral aun teniendo las mismas capacidades y cumpliendo los requisitos que requiere una determinada plaza de trabajo”.</p> <p>“Dos de los factores más influyentes a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo; estos son de la educación y la formación que hoy conocemos, una educación y una formación segregadora que a lo largo de la historia ha potenciado tanto valores diferenciadores entre hombres y mujeres, como pautas de comportamientos sexistas que se han ido transmitiendo generación tras generación hasta nuestros días”.</p> <p>“Se constató que en el Ecuador la discriminación por sexo, por tener la condición de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada etnia o padecer de alguna discapacidad presenta cifras representativas”.</p> <p>“Lo peor que puede suceder y sigue sucediendo es que la mayoría de la población sigue creyendo que las mujeres deben recibir remuneraciones menores que los hombres, por solo el hecho de ser mujeres”</p> <p>“El sexo, la etnia, el centralismo y el nivel socioeconómico estarían condicionando la desigualdad en el acceso al mercado laboral y la remuneración de los profesionales de salud, a pesar del mayor nivel de instrucción obtenido”.</p> <p>“Las diferencias salariales parecen ser, en gran medida, el resultado de otros factores difíciles de incluir en el modelo, como las diferencias en las condiciones psicofísicas de hombres y mujeres, antecedentes culturales, tradiciones o hábitos”.</p>

Fuente: Elaborada por los autores (2024).

Se puede observar cómo existe una hegemonía patriarcal dentro de la sociedad, en donde simplemente por ser del género femenino se está discriminando en el ámbito laboral, ha esto se suma una serie de factores que coadyuvan a que la brecha de género no se cierre, puesto que, a la mujer por su género se le atribuye todo el cuidado y protección de la estructura familiar o también denominado trabajo doméstico no remunerado dificultando aún más escalar o ascender dentro del mercado laboral.

Otra característica que se ha podido individualizar referente a los factores que influyen en la discriminación en el ámbito laboral, son las condiciones psicofísicas, entre el hombre y la mujer, en donde a la mujer se le califica por ser el sexo débil y a pesar de ejercer las mismas responsabilidades y funciones no se le reconoce o encarga funciones por su género, incluso creando una discriminación salarial en donde el género masculino es mejor remunerado por ejercer las mismas funciones que la mujer creando una desigualdad evidente.

Por otra parte, en lo que respecta al grupo LGTBI la discriminación laboral también afecta la plena efectivización de sus derechos, debido a que su apariencia es uno de los principales factores que influyen en la vulneración del derecho a la igualdad, puesto que, existen pensamientos falócratas que relacionan la efectividad laboral con la apariencia física en donde el ser heterosexual supone una superioridad, excluyendo mayormente a los trans quienes optan por esconder sus preferencias sexuales para no sufrir acoso laboral e incluso ser excluido del mercado laboral.

De modo pues, la literatura científica coincide en que existen múltiples factores que influyen en la discriminación en el mercado laboral por género. Entre estos la falta de aceptación de la diversidad sexual y los patrones culturales patriarcales y homofóbicos que contribuyen a la discriminación laboral contra personas de diferentes orientaciones sexuales. Otro aspecto relevante lo constituyen los sistemas educativos segregadores que han perpetuado valores sexistas y comportamientos discriminatorios que afectan el acceso y mantenimiento de empleo para hombres y mujeres.

Además del género, la discriminación también se manifiesta por otras características como la maternidad, la etnia y la discapacidad, lo que amplía las barreras en el mercado laboral, así también hay otros factores difíciles de cuantificar, como diferencias en condiciones psicofísicas, antecedentes culturales, tradiciones o hábitos, que contribuyen a la brecha salarial y la discriminación de género en el trabajo. En conjunto, estos factores interactúan y se entrelazan en un entorno laboral donde la discriminación de género persiste como un problema social contemporáneo, reflejando la necesidad de abordar estas desigualdades desde múltiples frentes.

En síntesis, es ineludible entender que este problema ha sido una conducta socio-cultural que se ha transmitido de generación en generación, volcando esta problemática a uno de los principales factores que influyen en la discriminación como lo es la educación. Es por ello que, es necesario crear modelos educativos integradores que impartan aspectos cognitivos que erradique paradigmas arraigados dentro de la misma familia el cual permita entender que el derecho a la igualdad se debe de efectivizar solo por el hecho de ser persona sin imponer limitantes o prototipos.

## Discusión

La discriminación en cualquiera de sus formas limita un entorno laboral igualitario, el mismo que se presenta de acuerdo con las condiciones sociales y culturales en donde las mujeres se desenvuelven. Estas formas de discriminación socavan los derechos fundamentales de las personas, y tienen efectos perjudiciales en la economía y la sociedad, carente de respuestas positivas a problemas reales, ocasionando un retroceso en el camino de lograr una sociedad más justa.

Aunado a lo anterior, la vulneración del derecho de no discriminación salarial y de acceso al mercado laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito jurídico y social, por cuanto, a lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado persistentes desigualdades en el ámbito laboral, manifestadas en disparidades salariales y barreras de acceso y promoción laboral basadas en el género.

En tal sentido, Meza (2018), indica que dentro de esta segregación laboral hacia la mujer se vislumbran efectos negativos económicos en dos vías por una parte existe una afectación en la economía familiar de la trabajadora, puesto que sus ingresos se reducen por la falta de acceso a un mercado laboral o por trabajar sin la protección de sus derechos, y por otra parte hacia la empresa, ya que al empleador sobre poner sus prejuicios por encima del bienestar empresarial puede aumentar la contratación e incluso ascender a personal que no está capacitado con el fin de satisfacer sus preferencias y no el interés general.

Así también, según Pachano & Molina (2022), dentro de la práctica de la discriminación, la existencia de un marcado beneficio hacia el hombre trae consigo como principal consecuencia el aumento del desempleo, esto debido a los patrones falócratas que en la actualidad subsisten a pesar del transcurso del tiempo. El menoscabo de derechos fundamentales como es el derecho a la igualdad conlleva la anulación o supresión de otros derechos que se conectan de manera directa como lo son la dignidad humana, el trabajo, la integridad entre otros, toda vez que el no gozar de igualdad de oportunidades ocasiona que se genere una situación de desventaja impidiendo alcanzar una vida digna.

Por otra parte, Jiménez (2018), sostiene que la discriminación a la cual a lo largo de la historia la mujer ha sido sometida tiene efectos negativos dentro del régimen retributivo, puesto que en muchas ocasiones las mujeres no logran obtener la estabilidad laboral, debido a que se le ha asociado al cuidado de la familia y de los hijos. Es por ello que, las empresas optan por contratar personal masculino a quienes no se les otorga permiso por maternidad, dichas acciones reducen las posibilidades de alcanzar una jubilación para las mujeres.

La discriminación laboral en contra de la mujer es mucho más evidente cuando las mismas no ha alcanzado la profesionalización académica, debido a que representa la parte más débil de la relación laboral o la posición jerárquica en la que se encuentra, aumentando la precarización laboral, limitando el acceso y la estabilidad laboral (Undurraga & López, 2019). Es así que, uno de los factores que influyen en la discriminación por causa de género lo constituyen los sistemas educativos, en lo que incluso desde la formación académica, limitan el acceso de las mujeres a determinadas profesiones.

De igual forma, es necesario recalcar que no se puede individualizar de manera taxativa las consecuencias como producto de la discriminación laboral, puesto que responden a situaciones multifactoriales en donde se desprender consecuencias heterogéneas originarias del contexto en donde se efectúan. Sin embargo, podemos condensar lo dicho hasta aquí manifestando que los efectos que conlleva la inobservancia del principio de igualdad afecta de manera determinada hacia la mujer, y además origina una afectación general como lo es el desempleo y la reducción en la remuneración, los mismo que aumenta la pobreza de un país y reduce la calidad de vida de sus habitantes.

## Conclusión

La discriminación laboral por razón de género es una de las formas más claras de estigmatización hacia las mujeres, esto debido a la normalización cultural que existe sobre la superioridad del género masculino para ejercer determinados oficios o empleos por considerar a la mujer como el sexo débil.

La desigualdad laboral hacia la mujer es calificada como un problema sistémico, en donde algunas plazas laborales son cimentadas desde una apreciación masculina, obstaculizando la participación del género femenino, sin importar la profesionalización ni experiencias de las mujeres, basándose en criterios subjetivos que minimizan el papel de la mujer en el ámbito laboral y económico.

A lo largo de la historia las diferentes opresiones y vulneración de derecho que han sufrido las mujeres, así como su lucha para erradicar tales afectaciones a sus derechos han dado paso a la creación de normas jurídicas tendientes a eliminar cualquier forma de discriminación, dentro del Estado ecuatoriano el avance normativo es evidente. No obstante, es necesario que se aplique de manera íntegra dichas disposiciones, puesto que, en sentido contrario se estaría ante letra muerta.

La justicia no puede tener ningún retraso injustificado, por cuanto, de haberlo no existe justicia, en la realidad social, cultural y económica de la mujer aún persiste discriminación de manera directa o indirecta, en donde la sociedad y la justicia le deben muchos a este grupo históricamente excluido.

La segregación laboral también se ejerce en contra del grupo LGTBI puesto que en una sociedad con ideologías marcadas en donde la heterogeneidad de las personas es una condición para ser aceptados, las personas trans son duramente excluidas obligadas incluso a esconder su identidad sexual para no perder su empleo.

Es menester destacar que existe un marco nacional e internacional que están sancionando las acciones discriminatorias; sin embargo, también es evidente que en la praxis esta aun sigue manteniendo una marcada carencia de procesos que permitan prevenir la discriminación en los procesos de ascenso, selección y permanencia laboral, puesto que las mujeres son separadas de su puesto de trabajo cuando se encuentran en estado de gestación aun cuando cuentan con estabilidad laboral reforzada, obligando a activar la vía jurisdiccional una vez que ya han sido violentados sus derechos.

## Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A). Paris.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. *Resolución 2200 A(XXI)*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979): *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Resolución 34/180.
- Blume, I. (2019). Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 77-86.
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. 20 de octubre de 2008. Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021 (Ecuador).
- Código del Trabajo. Registro Oficial S. 167. 16 de diciembre de 2005. Codificación 2005-017. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023.
- Corte Constitucional de Colombia. (24 de enero de 2017). Sentencia T-030/17. <https://lc.cx/UdE3C3>
- Corte Constitucional del Ecuador. (09 de octubre 2013). Acción Extraordinaria de Protección. Sentencia N° 080-13-SEP-CC, CASO 0445-11-EP. <https://lc.cx/EhFs3O>
- Corte Constitucional del Ecuador. (14 de agosto de 2013). Acción Extraordinaria de Protección. sentencia N° 063-13-SEP-CC, CASO N° 1224-11-EP. [https://lc.cx/V\\_4PIN](https://lc.cx/V_4PIN)
- Duarte, J., & García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- González, R., Hidalgo, G., Cortés, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en Profesionales de salud. *Revista Psicogente*, 18(33), 52-65. <https://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Jiménez, J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6. [https://lc.cx/OGGsq\\_](https://lc.cx/OGGsq_)
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. (2018). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Revista Papeles de población*, 23(93), 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Suplemento del Registro Oficial No. 175, 5 de febrero 2018. Última Reforma: Cuarto Suplemento del Registro Oficial 526, 30-VIII-2021.

- Mariño, R., & González, G. (2020). Inserción laboral y diversidad funcional: un estudio compostelano con perspectiva de género. *Revista Internacional De Comunicación Y Desarrollo (RICD)*, 3(13), 110-120. <https://doi.org/10.15304/ricd.3.13.7264>
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista Equidad y Desarrollo*, 32, 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *República del Ecuador. Acuerdo MDT-2017-0082*. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.
- Ministerio del Trabajo (2017). República del Ecuador. Acuerdo MDT-2020-244. Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.
- Organización Internacional de Trabajo. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. <https://lc.cx/P-Mw4E>
- Organización Internacional de Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*, (núm. 100). <https://lc.cx/iQ6A3->
- Organización Internacional de Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, (núm. 111). <https://lc.cx/DirGyr>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) *Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*. (num 190). <https://lc.cx/sF97Eu>
- Organización Internacional de Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*, (núm. 183). <https://lc.cx/SLFeT40>
- Organización Internacional de Trabajo. (1981). *Convenio 156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Manual de la red de género de la OIT (edición 2008), sección 1.
- Ortiz, H., Alvarez, E., & Barrera, C. (2017). La Discriminación Laboral Por Género en el Sector Servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. <https://lc.cx/jlJVJ6>
- Pachano, A., & Molina, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://lc.cx/YMvcmF>
- Rivera, J., & Araque, W. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Revista Cuestiones Económicas*, 29(1). <https://doi.org/10.47550/RCE/29.1.5>
- Saéz, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 5, 43-65. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
- Sánchez, J., Sánchez Espinosa, J., Sánchez Espinosa, J., & Sánchez Espinosa, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Iustitia Socialis*, 4(7), 39-63
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro: Revista De Derecho*, 29, 49-64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>

- Undurraga, R., & López, H. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Revista Psykhe*, 29(2). <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Uriguren, P., Martínez J., & Carrión, V. (2021). Diferencias Salariales y Segregación Ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *Revista INNOVA Research Journal*, 6(1), 129–144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>
- Vicentina, O., Cipriano, C., Huamaní, R., Tula, S., Ordóñez-Ccora, G., Sebasti, G., Quispe-Ilanzo, M. P., & Oyola-García, A. E. (2020). Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Revista Ciencias de la Salud*, 18(3), 73-88.

## **Autores**

**Karla Solange Rivera Franco.** Destacada profesora de derecho penal con una sólida formación académica. Posee un máster en la materia, destacando por sus investigaciones pioneras en el sistema de justicia penal. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica la han convertido en una figura respetada en el campo del derecho penal.

**Joanna Carolina Ramírez Velásquez.** Destacada profesora de derecho penal con una sólida formación académica. Posee un máster en la materia, destacando por sus investigaciones pioneras en el sistema de justicia penal. Su pasión por la enseñanza y su compromiso con la excelencia académica la han convertido en una figura respetada en el ámbito del derecho penal.

## **Declaración**

### **Conflicto de interés**

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

### **Financiamiento**

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

### **Notas**

El artículo no es producto de una publicación previa, tesis, proyecto, etc.