

CAPITULO 1



Ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en el Ecuador

Ethics in the face of discrimination against women in the work environment in Ecuador

Herrera-Sánchez, Maybelline Jaqueline
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
✉ Correo: maybelline.herrera.sanchez@utelvt.edu.ec
ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6840-3891>

Olmedo Jumbo, Geovely Jaritza
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
✉ Correo: geovely.olmedo.jumbo@utelvt.edu.ec
ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7123-8898>

Quezada Valarezo, Yeska Dayana
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
✉ Correo: yeska.quezada.valarezo@utelvt.edu.ec
ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2260-8178>

Rivas Bravo, Andrea Lisbeth
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
✉ Correo: andrea.rivas.bravo@utelvt.edu.ec
ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1681-0238>

Resumen

La discriminación en el Ecuador es una lucha constante debido a que hoy en día se palpa una gran discriminación y exclusión al grupo feminista, inclusive en las organizaciones se consta la existencia de barreras que las mujeres deben soportar a comparación de trabajadores masculinos en el ambiente de trabajo. El objetivo de la investigación es conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador. La metodología se utiliza un enfoque descriptivo, usando información documentada por varias fuentes teóricas como lo es el medio de estadístico INEC-ENEMDU para brindar un respaldo a los argumentos presentados. En los resultados de los análisis estadísticos se demostró la existencia de desigualdades en cuanto a las cifras, debido a las altas tasas de desempleo por parte de género femenino. Respecto al apartado de discusión se evidencian

fuentes teóricas abarcando los problemas de discriminación en el ámbito laboral que aún persisten para ambos sexos, pero en mayor proporción para las mujeres debido a distintos factores. Finalmente se concluye que a pesar de las leyes que se rigen en la constitución del Ecuador, no se ha logrado eliminar de forma completa la discriminación existente contra las mujeres en el ámbito laboral, esto se ha visto como una gran desventaja para muchas profesionales que deberían ser remuneradas de forma correcta como lo estipulan las leyes.

Palabras clave

Discriminación laboral, grupo feminista, Ecuador, exclusión, leyes.

Abstract

Discrimination in Ecuador is a constant struggle because today there is great discrimination and exclusion of the feminist group, even in organizations there are barriers that women must endure compared to male workers in the work environment. The objective of the research is to know the impact of ethics on discrimination against women in Ecuadorian companies. The methodology uses a descriptive approach, using information documented by various theoretical sources such as the INEC-ENEMDU statistics to support the arguments presented. The results of the statistical analysis showed the existence of inequalities in terms of the figures, due to the high unemployment rates of the female gender. Regarding the discussion section, theoretical sources are evidenced covering the problems of discrimination in the labor field that still persist for both sexes, but in greater proportion for women due to different factors. Finally, it is concluded that in spite of the laws governed by the constitution of Ecuador, it has not been possible to completely eliminate the existing discrimination against women in the workplace, this has been seen as a great disadvantage for many professionals who should be remunerated correctly as stipulated by law.

Key words

Labor discrimination, feminist group, Ecuador, exclusion, laws.

Introducción

Según Sánchez (2016) menciona que la ética es la teoría científica de los seres humanos al demostrar el comportamiento moral en sociedad. Es decir, es una ciencia de una forma específica de conducta humana, resaltando que la ética se

verá afectada por los cambios sociales que afectan y condicionan al ser humano durante su desarrollo a lo largo de los años.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) define a la discriminación como todo tipo de acto con la finalidad de crear una distinción, restringir o llegar a excluir a determinado grupo de personas por motivos de: color de piel, raza, linaje u origen. Esto resultada en una desigualdad de condiciones a quienes sean diversos; es decir que según esto cada rasgo que diferencie a un determinado grupo puede ser motivo de ser discriminado.

La forma en que la ética se ve afectada por la discriminación es una constante amenaza, a pesar estar en el siglo XXI sigue siendo un motivo de preocupación; una de las principales causas que han generado esto son las características físicas distintivas o algún tipo de enfermedad que tenga una persona, ya que esto los hace diferentes a lo que se considera cotidiano o aceptable (Betancur, 2016).

El no cumplir con los estándares socialmente aceptados, padecer alguna clase de trastorno mental, clase social perteneciente, entre otras cuestiones; suele ser suficiente razón para recibir comportamientos pocos éticos como ataques o críticas hirientes por parte de compañeros y muchas veces superiores, además de un abuso de poder que puede ser llevado al extremo.

Chiavenato (2017) define en su libro administración de recursos humanos al ambiente laboral como aquellas cualidades o propiedades percibidas diariamente en el interior de la entidad que son presenciadas por todos los miembros e influyen de manera directa al moldear el comportamiento de los mismos, un ambiente o clima organizacional adecuado permite a los empleados realizar de mejor manera sus actividades, en cambio si estos se ven expuestos a maltratos su eficiencia no será la adecuada.

El excluir a las mujeres dentro de los trabajos puede darse por diversos motivos como la raza, la religión, el color de piel, el lenguaje, la nacionalidad, el nivel económico, su vestimenta, entre otros; por años se han dado una infinidad de debates sobre el tema tanto política como socialmente creando una diversidad de opiniones dentro del colectivo.

En Latinoamérica, en la mayoría de los países que la conforman, dentro de sus leyes se estipula el derecho a la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres sin distinción alguna, es decir, que sin importar el género se tiene que otorgar la oportunidad de ocupar el puesto que se esté ofreciendo; actualmente el rol de

la mujer dentro de la sociedad ha cambiado exponencialmente, en este continente hace varias décadas era muy común que las encargadas del hogar y los hijos sean las madres y quienes se dediquen a trabajar sean los padres (Weller, 2017).

Con el desarrollo de nuevas ideologías los grupos femeninos empezaron a exigir mayor aceptación e inclusión dentro de las organizaciones y sus espacios laborales, pero esto no se ha dado como se esperaba, ya que muchas de estas vacantes son dadas a hombres excluyendo socioeconómicamente a las mujeres que son la mitad de la fuerza laboral del continente (Torres, 2017).

A pesar del esfuerzo de organizaciones internacionales, agrupaciones femeninas, gobiernos nacionales e internacionales, la brecha de género en el área profesional no se cerrará en mucho tiempo por la inestabilidad que aún se tiene, ocasionado una baja calidad y nivel de vida de muchas familias donde su principal fuente de ingreso son las madres.

En la actualidad el nivel de escolaridad es mayor en las mujeres, ya que estas toman su preparación profesional como un punto importante para poder avanzar en el mundo laboral y tener un nivel socioeconómico estable a futuro; pero aún deben enfrentarse a una gran discriminación y exclusión, una característica clara de desigualdad es la remuneración económica, además de que en los puestos de alto nivel tanto privados como públicos son ocupados por hombres, mientras roles más bajos son cedidos a las féminas (Consejo de regulación y desarrollo de la información y comunicación, 2017).

La discriminación en el Ecuador es una lucha constante debido a que hoy en día se palpa gran discriminación y exclusión por el grupo feminista donde miles de mujeres buscan ingresar a un trabajo donde merecen, y deben ser respetadas y valoradas debido a las grandes capacidades que cuentan, pero aun así son discriminadas debido a una ideología tan absurda donde echan de menos a la mujer.

El estado ecuatoriano establece el trabajo como un derecho dentro del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) todos son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Se verá prohibida y sancionada cualquier tipo de discriminación en base a religión, identidad de género, edad, sexo, etnia, lugar de nacimiento, estado de salud, orientación sexual, etc.

Por tal razón se busca conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador, con el fin de conocer la realidad actual cuando éstas intentan acceder a una vacante laboral y en su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

El presente trabajo indaga sobre la discriminación que hay en el Ecuador dentro del ámbito laboral donde se investiga la discriminación hacia la mujer, en el cual se revisa, analiza las obligaciones y derechos; debido a que estos derechos crean grandes beneficios a las mismas; algunos de estos beneficios están atados a las actividades económicas de muchas empresas, mediante el cual se da a conocer de forma abreviada leyes y códigos que respaldan los derechos y obligaciones de las mujeres para evitar la discriminación laboral; para que ellas conozcan, asimilen, reflexionen, controlen y apliquen razonablemente el artículo señalado.

Por tal razón se busca conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador, con el fin de conocer la realidad actual cuando éstas intentan acceder a una vacante laboral y en su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

Metodología

Esta investigación se ha basado en un enfoque cuantitativo, con este se logró recolectar y analizar los datos necesarios para la elaboración de este artículo, los cuales fueron obtenidos de fuentes estadísticas, estas reflejaron la realidad que el sexo femenino atraviesa dentro del Ecuador en el área laboral.

Se utilizó una modalidad de investigación documental, pues se utilizó información bibliográfica de diferentes autores y fuentes relacionadas con el caso de estudio, analizando las distintas propuestas e ideas que estos han formulado en sus escritos.

Para este estudio fue requerido el método descriptivo, ya que este proporciona una visión amplia de las causas y efectos por los cuales se ha dado la discriminación laboral de las mujeres en el país a lo largo de los años, esto se ha logrado con la interpretación de los datos obtenidos de fuentes confiables, esto ha ayudado a que la argumentación sobre el tema sea suficiente.

La población utilizada para el estudio de este artículo fue a nivel nacional, ya que los datos estudiados para su redacción fueron tomados de fuentes que han estudiado el desarrollo de la población ecuatoriana.

Las técnicas de investigación que se utilizaron en este artículo fueron artículos científicos, revistas entre otras fuentes, estas sirvieron como respaldo para poder sustentar la información que se abordó y poder dar una buena explicación referente tema, y así poder dar a conocer los resultados obtenidos, con el fin de demostrar este problema como lo es la discriminación laboral de la mujer en el Ecuador.

Resultados

A continuación, se presenta la siguiente tabla con la finalidad de conocer la diferencia salarial percibida por ambos géneros abarcando diez países de América Latina y el Caribe, para tener una perspectiva amplia de en qué medida afecta la situación y poder precisar si existe alguna clase de avance o disminución respecto la discriminación laboral padecida por las mujeres.

Tabla 1

Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021

País	Índice de brecha salarial de género
1. Ecuador	0.72
2. Bolivia	0.67
3. Perú	0.63
4. Paraguay	0.61
5. Uruguay	0.61
6. Brasil	0.57
7. Argentina	0.55
8. Chile	0.55
9. Colombia	0.54
10. Venezuela	0.43

Fuente. Datos tomados de Statista (2021)

En el mercado laboral de América Latina sus mercados se ve menos participación de la mujeres a diferencia de los hombres, una gran cantidad de estos empleos son informales, de medio tiempo, en su mayoría con una remuneración mucho menor, esto aumenta la brecha salarial de género de los países, aunque se ha trabajado constantemente en disminuirla con la creación de políticas públicas que se especifiquen en atacar las barreras que crean límites

para que el progreso del género femenino se efectúe con mayor facilidad, aún con todo esto persiste una diferencia notable entre las oportunidades y las dificultades por las que tienen que atravesar para tener un trabajo digno y bien remunerado.

Según Statista Research Department (2021) en su estudio estadístico publicado en sobre el índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021, manifiesta que Venezuela cuenta con una brecha del 0.43 entre su población, ubicándose en el último puesto del top 10 de América Latina y el Caribe, esta no se acerca a la media y está muy lejos del 1 para considerarla estable; es por esto que se ha propuesto realizar cambios para en sus políticas que brinden más oportunidades y remuneraciones más justas a las ciudadanas de Venezuela.

En el año 2020 Venezuela se encontraba posicionado en el puesto 67 del ranking mundial, según una publicación de García (2021) se demuestra a través de encuesta sobre condiciones de vida en Venezuela (Encovi) que la brecha es de un 18% en los empleos básicos y aquellos de índole gerencial logran alcanzar hasta un 77%. Dicha brecha según las Naciones Unidas abarca un 23% a nivel mundial. Un claro ejemplo de esto son las deportistas que se enfrentan a un mundo machista donde su talento no es reconocido; mientras en el mundo empresarial es la gran desigualdad de sueldo donde las mujeres ganan un 18% menos, mientras más alto sea el cargo también aumentan las brechas, es decir que una gerente gana un 77 % menos en comparación a sus pares.

Ecuador es considerado como el país que ha tenido un mayor avance en su brecha salarial, siendo el puesto número 1 del top 10 con un 0.72 que supera a otros años, pero en comparación con investigaciones esto no parece tan bueno, ya que las brechas salariales están compuestas por distintos factores como la educación, etnia entre otras, esto puede variar radicalmente, según la publicación de Multitabajos (2021) el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) representa según sus estudios una brecha del 15.2% en nuestro país, donde por cada dólar ganado de un trabajo realizado, la mujer solo percibe \$0.84 por su esfuerzo.

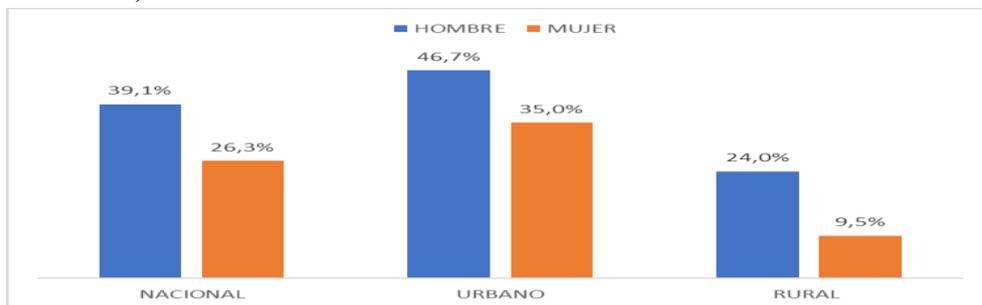
Esto representa una gran desventaja para las mujeres que realizan los mismos trabajos que los hombres y con aportes extra, si no hay igualdad entre sus sueldos no solo se logra desestabilizar a la trabajadora, sino también a quienes dependan de esta. Hoy en día el papel de cabeza de hogar ha sido tomado por

ellas al ser madres solteras o responsables de sus padres, mientras más limitaciones existen, menos opciones son dadas para cumplir sus metas.

Aunque este porcentaje se ha reducido en los últimos años, debido a la pandemia se deshizo todo este avance. Las pérdidas que se tuvieron fueron de hasta 700.000 puestos laborales mientras se atravesaba la crisis sanitaria, aumentando en un 3.5% la tasa de desempleo, con vacantes mínimas para las mujeres. Por lo cual se establece una comparación del empleo adecuado en el Ecuador respecto al año 2021 para apreciar las diferencias en la figura 1.

Figura 1

Tasa de empleo adecuado/pleno por sexo a nivel nacional y por área. (En porcentaje respecto a la PEA) 2021



Nota. Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021)

El trabajo no remunerado abarca a las personas que no perciban ingresos por sus labores como: los trabajadores del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los asalariados/jornaleros.

En la figura se muestra la tasa de empleo por sexo durante el año 2021, donde se refleja la participación porcentual tanto de hombres como de mujeres en el mercado laboral en las distintas áreas poblacionales y a nivel nacional del Ecuador. Se observa que, a nivel nacional los hombres representaron un 39.1% de la población laboral y las mujeres un 26.3%, con una diferencia del 12.8%, esto refleja una brecha amplia entre los constantes cambios por lo que pasa la sociedad y limitan el abrirse camino para obtener mejores trabajos.

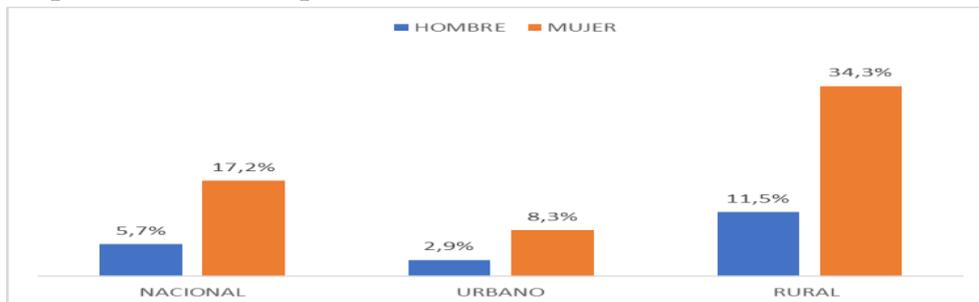
En el área urbana los hombres representan un 46.7% y las mujeres un 35%, aunque esta debería ofrecer una mayor cantidad de ventajas por las condiciones de vida y la preparación académica que son consideradas como un punto favor, aún más para quienes viven en ciudades grandes, aun así existe un 11.7% de diferencia entre quienes reciben un empleo adecuado que en su mayoría son

hombres y quienes se enfrentan muchas veces a maltratos, abusos de poder, machismo entre muchos más por su sexo y son consideradas como no aptas.

En cambio, en el área rural los hombres reflejan un 24% y las mujeres un 9.5%, la diferencia es sumamente grande, esto puede darse por diversos factores como las costumbres que aún se mantienen, la prioridad de educar al hijo hombre y ofrecerle una mayor libertad para que se desempeñe mejor en el mundo laboral. Esto es algo que nuestra deben mejorar, ya que muchas niñas son educadas para no aspirar a ser una profesional y limitarse únicamente a l cuidado del hogar, cuyo trabajo no cuenta con remuneración alguna como se lo evidencia en la Figura 2 existen gran cantidad de mujeres con empleo no remunerado.

Figura 2

Empleo no remunerado por sexo Ecuador



Nota. Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

El empleo no remunerado lo engloban aquellas personas que no reciben ingresos laborales, dentro de estos se consideran a los trabajadores del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los asalariados/jornaleros.

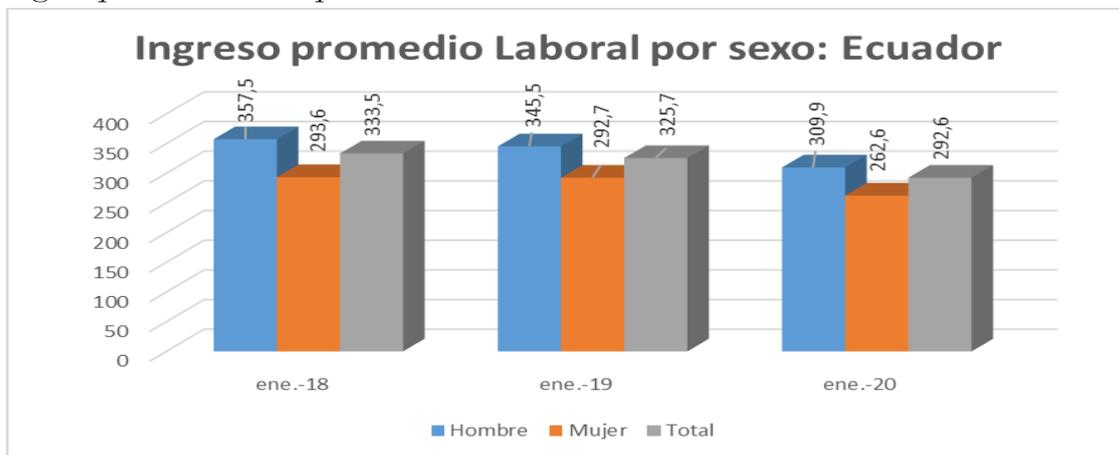
Con relación al trabajo no remunerado el cual realizan hombres y mujeres en el Ecuador, se podría decir que las mujeres son las que participan menos en el empleo remunerado ya que ellas son las que se encargan de las actividades de hogar y del cuidado de sus hijos.

Según la gráfica durante octubre a diciembre del 2021, se muestran los resultados obtenidos en donde se evidencia que los hombres también participan, pero no tiene punto de comparación su porcentaje respecto al porcentaje de las mujeres, ya que son ellas quienes se encargan de las actividades como el mantenimiento y administración de su hogar, dirigiendo a los hombres a ocupar más espacios laborales como los trabajos remunerados o productivos.

Se puede observar que en el periodo de estudio la diferencia en el área urbana es de 5,4% y en el área rural del 22,8% entre los dos géneros. Se puede detallar estos resultados como una prueba de que las mujeres no cuentan con suficiente tiempo para poder realizar labores remuneradas, por lo que optan quedarse en casa; desde otra perspectiva se puede decir que los hombres no deben limitarse a seguir estereotipos machistas en designar el cuidado del hogar únicamente a la mujer, deben colaborar en ello como adultos responsables y así las mujeres dispongan tiempo para sí mismas. Aun así, las pocas mujeres que han logrado sumarse al mercado laboral, perciben diferencias salariales comparado al género masculino como se demuestra en la figura 3.

Figura 3

Ingreso promedio laboral por sexo: Ecuador

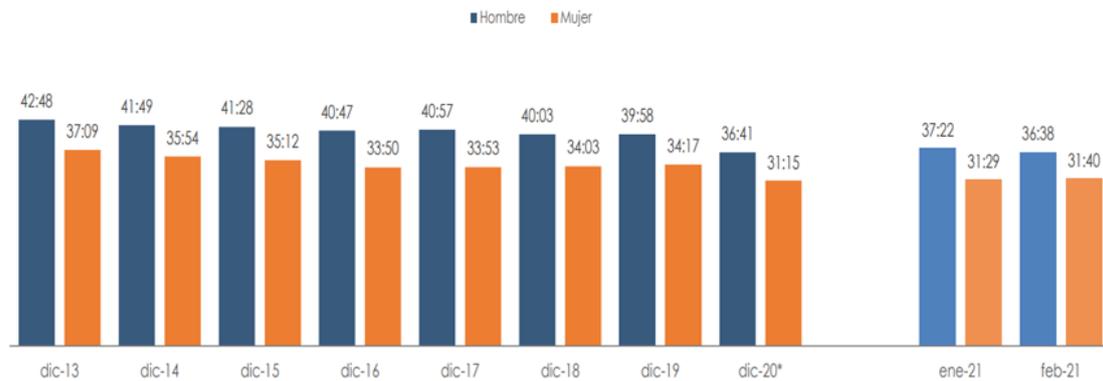


Nota. Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

La figura nos muestra que, para diciembre del 2018 el ingreso promedio laboral de la mujer fue de \$293.6 y para el hombre fue de \$357,5 demostrando así una diferencia de casi \$64 de ingreso más que la mujer durante ese año. Mientras que para diciembre 2019 la mujer percibe un ingreso de 292,7 a diferencia del hombre el cual percibe un ingreso de 345,5, mostrando una diferencia de \$53. Y durante diciembre del 2020 se muestra el ingreso más bajo durante el periodo que se está analizando, donde la mujer recibe un ingreso de 262.6 y el hombre 309,9, mostrando una diferencia de \$47 más que la mujer, por lo cual se podría decir que esa desigualdad de salarios entre hombres y mujeres ha venido trascendiendo desde antes hasta la actualidad. Para tener una exactitud de la remuneración por estas horas de trabajo se establece una comparación de ambos sexos con el pasar de los años en la Figura 4.

Figura 4

Horas de trabajo remunerado a la semana por sexo



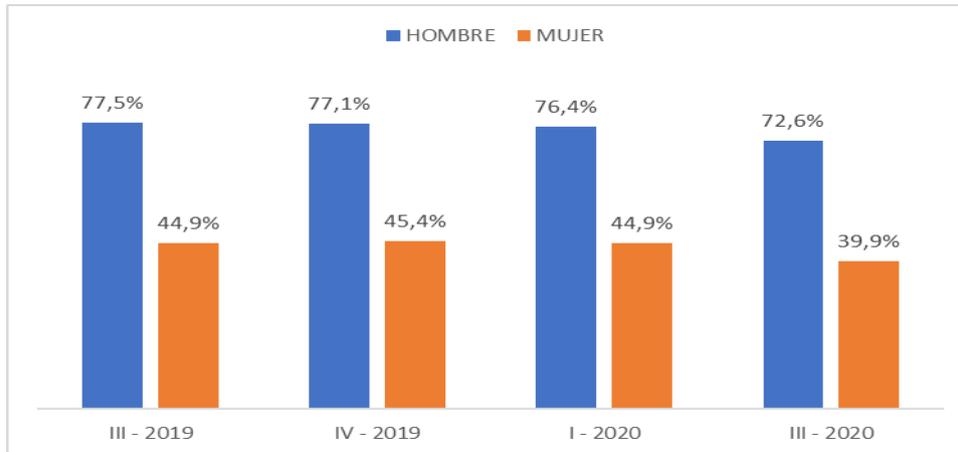
Nota. Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

Según (Paredes, 2020) la jornada de trabajo es el espacio de tiempo en el que además de tener un acuerdo con el patrón, el trabajador realiza actividades laborales, porque estas deben ser proporcionales a la remuneración de la que es responsable. De acuerdo a lo establecido por los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no puede exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Las horas de trabajo son aquellas en las que las personas están activas en sus actividades, ya sea físicamente dentro o virtualmente, solo se tienen en cuenta las horas activas que corresponden a horas de trabajo.

En base a los horas laborales de los hombres durante diciembre del 2019, según los resultados obtenidos han tenido mayor carga laboral con un 39% a la semana, siendo la mujer con un 34% a la semana, en el mes de diciembre del 2020 debido a la pandemia hubo una baja en las horas laborales por lo cual el hombre sólo tuvo el 36% de horas actividades, mientras que la mujer sólo tuvo un 31% dentro de la semana, dentro de los dos primeros meses del año 2021 hubo un aumento para los hombres de un 37% y en cambio las mujeres continúan con el 31% de sus horas laborables. Se puede llegar a una conclusión en base a estos datos que las mujeres han sido perjudicadas al no tener la misma cantidad de horas laborales.

Figura 5

Nivel de preparación académica por sexo



Nota. Datos proporcionados por la secretaría de educación, superior, ciencia, tecnología e innovación. Fuente: Senescyt (2020).

En base a los hombres y mujeres, según sus niveles de preparación académica tenemos que los varones en el 2020 tiene un 77,1% de nivel de preparación y las mujeres con un 45,4% de nivel de preparación académica, en el siguiente año en una siguiente encuesta se obtuvo los siguientes resultados con un 76,4 % de los hombres en su nivel académico y las mujeres con un 44,9% en su nivel académico, analizando los resultados fueron obtenidos en las encuestas realizadas a personas que laboran en organizaciones.

Por lo tanto, se puede determinar que la mujer tiene pocas oportunidades para avanzar en su preparación académica debido a que en distintas empresas el poder ser ascendido en puestos o áreas es más compleja, además que en algunos sitios el abuso de poder e incluso discriminación a la misma lo que genera que no tenga las mismas oportunidades de poder seguir preparándose.

Discusión

En el presente artículo según las investigaciones que se analiza en referencia al tema de ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en Ecuador, se puede determinar menos participación de las mujeres a diferencia de los hombres, pero hay que tener en cuenta que se considera los datos del trabajo informal, los trabajos de medio tiempo, los trabajos de servicio doméstico, y aun considerando estas categorías la participación en el sector laboral es menor y la participación de mujeres aceptada sigue siendo mal remunerada, existiendo una brecha salarial.

Existe un compromiso de proteger a todos los ciudadanos ecuatorianos de cualquier acto que pueda comprender discriminación, al tener como objetivo central la eliminación de actitudes racistas y otras formas de exclusión. Todo esto para consolidar políticas afines de proteger y prevenir delitos de cualquier tipo de discriminación, por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal menciona en su contenido artículos que protegen los derechos humanos, así como también con respectivas limitaciones de comportamiento, a fin de proporcionar reparación integral a las víctimas que han sufrido discriminación.

Para Espinoza & Gallegos (2018) mantienen una visión en su investigación titulada “Discriminación laboral en Ecuador” Reforzando la teoría de la mala práctica y falta de ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en el Ecuador; hablamos de ética al momento de referirnos a la discriminación y es que lo hacemos porque no es una acción ética, al salirse de los lineamientos de todo lo que es moralmente correcto por no abarcar la igualdad de brindar el mismo trato a todo individuo independientemente de sus diferencias.

Esta investigación busca hacer hincapié en lo que es moralmente correcto al momento de realizar un proceso de selección, las mujeres tiene dos equis en la mayoría de postulaciones por el mismo hecho de ser de sexo femenino, y es porque se sigue considerando al sexo como un problema para desenvolverse en el ambiente laboral, sin importar que la mayoría de las mujeres estén mejor capacitadas para algún puesto en específico sería un problema si es mamá o tiene hijos, es normal escuchar en una entrevista laboral de una mujer recibir la pregunta de ¿tiene hijos? Y en el caso de ser positivo la pregunta que le sigue es ¿tiene quien se los cuide? O ¿puede trabajar con hijos?, claramente no es una pregunta que va a recibir un hombre al momento de tener una entrevista.

Las cifras, y la interpretación de datos estadísticos reflejan que el nivel tanto académico como laboral es más bajo en las mujeres, puedo decir que se debe a las costumbres ya que se acostumbraba que la mujer se dedicaba a cuidar del hogar, algo que ha venido cambiando con el pasar de los años, habiendo más mujeres preparándose y aspirando a mejores cargos laborales.

Dentro de las leyes que rigen en la constitución del Ecuador se han planteado cambios significativos a lo largo de estos años, a pesar de esto y de la incorporación de garantías para la igualdad entre hombres y mujeres no se ha logrado eliminar de forma completa y definitiva la discriminación existente

contra las mujeres en el ámbito laboral, a sus roles no se les da la importancia necesaria como las de sus compañeros hombres que realizan las mismas funciones, esto debería haber acabado con todas las reformas realizadas por parte de las autoridades correspondientes, pero esto no es así, entre el año 2020 y 2021 se estipuló un aumento salarial de \$23,9 en el salario promedio, esto no se visualizó en los sueldos de muchas mujeres a nivel nacional, aunque estas realizaran las mismas tareas que sus subalternos.

Brecha salarial de género

Aunque Ecuador ha tenido un avance significativo del 0,72 en comparación con países vecinos, aun se perciben grandes injusticias y la discriminación latente de las mujeres en el mundo laboral; este es un punto de análisis ya que es necesario tener en cuenta diversas características y habilidades de las personas según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014), todo esto refleja que atravesamos por una brecha salarial del 15,2% que es equivalente a \$0,84 por cada dólar que cobra un hombre, en cambio las mujeres no sin beneficiarias de esto obteniendo apenas \$2,2; por lo que su vida y subsistencia es mucho más cumplida, teniendo en cuenta que muchos de los hogares ecuatorianos tienen como cabeza a las madres de familia es desfavorable para esta y el desarrollo adecuado de los hijos que estas tengan a cargo, su educación, vestimenta y salud depende en su mayoría de la estabilidad económica de sus progenitoras; otro caso puntual son las mujeres que se estudian y trabajan a la vez, un bajo sueldo es muy perjudicial para el cumplimiento de sus metas y lograr obtener un título profesional.

Evolución del mercado laboral de Ecuador por sexo

Según la publicación de PRIMICIAS por Coba (2021) sobre la evolución del mercado laboral de Ecuador por sexo (Hombres). Tasa de participación sobre la PEA, se menciona que el mercado laboral por género durante el año 2021 se representa que el empleo adecuado en el sexo masculino se ubicó en un 39% desde enero del mismo año, esto se mantuvo al mismo nivel hasta el mes de noviembre; lo que refleja estabilidad para estos a pesar las circunstancias que se atravesaba durante la pandemia del COVID-19, aunque las plazas laborables redujeron pudieron acceder a una oportunidad laboral.

Cada pauta tomada para el análisis en esta investigación ha sido utilizada para la obtención de una vista preliminar de lo que se está dando en área empresarial del Ecuador y de la realidad de muchas mujeres que deben afrontar la

discriminación y minimización de su desarrollo laboral por ser del sexo femenino, esto se ha visto como una gran desventaja para muchas profesionales que deberían ser remuneradas de mejor manera, así como lo estipulan las leyes; muchas veces deben aceptar estos sueldos por el gran problema que presenta nuestro país para conseguir un empleo y se ven obligadas a aceptar estas condiciones.

Conclusión

Tras haber realizado un análisis detenido a datos obtenidos de variadas fuentes bibliográficas, se ha llegado a la conclusión que el ambiente laboral de Ecuador mantiene una evidente discriminación laboral para las mujeres, esto se ve demostrado con los porcentajes obtenidos en los censos realizados durante los últimos años, en los cuales se refleja una brecha o desbalance muy notorio en los sueldos que reciben en trabajos remunerados ambos sexos. Otro punto es el nivel de desempleo que existe, ya que las oportunidades laborales son ofrecidas en su mayoría para el sexo masculino, en cambio las mujeres deben esforzarse más para obtener una plaza laboral estable.

Muchas mujeres son rechazadas en las entrevistas de trabajo debido a su etnia, color de piel, sexo, por ser madres y más puntos que no influyen en su profesionalismo, ética, desempeño laboral y habilidades para desarrollarse adecuadamente en su trabajo; es por esto que la ética ha quedado atrás cuando del mercado laboral hablamos, ya que las féminas se ven expuestas a abusos por parte de sus jefes su estas desean avanzar dentro de las empresas, aprovechándose muchas veces de las necesidades por las que estas atraviesan, quienes no están dispuestas a colaborar se ven en la necesidad de renunciar y volver a ser parte del índice de desempleo de nuestro país.

En base a lo investigado se puede decir que la mayoría de las tareas domésticas son realizadas por el género femenino, ya que así lo demuestra la tasa de empleo no remunerado, debido a que las mujeres no cuentan con suficiente tiempo para poder realizar labores remunerados por lo que optan quedarse en casa. Sin embargo, debido a los varios factores que les han presentado al momento de ascender a un puesto de trabajo o conservar el mismo, no han logrado obtener la experiencia que requieren y el desempeño total de modo profesional, aunque cuentan una buena preparación académica pero no disponen con el tiempo necesario.

En la actualidad Ecuador busca que en todas las organizaciones tanto privadas como públicas exista la igualdad de género con el fin de que todos tengan las mismas oportunidades en su área de trabajo, pues en algunas de estas las mujeres se ven afectadas debido a que existe una disminución tanto en los horarios y/o salarial lo que provoca un descontento en ellas. Dado que en la actualidad el país busca un equilibrio en esta parte en la Constitución respaldan los derechos y de igual forma las obligaciones de todos los ciudadanos respaldando que todos deberían laborar con las mismas oportunidades; además que en base a los datos estadísticos el nivel académico que tiene tanto los hombres como las mujeres es distinto dando así a comprender que los varones son quienes más preparación académica pues ellos son quienes mayormente ocupan puestos que requieren de una mayor preparación.

Referencias bibliográficas

- Betancur, G. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 109-121. doi:ISSN 2011-3080
- Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (Décima ed.). Distrito Federal: McGraw-Hill.
- Coba, G. (6 de Mayo de 2021). *Primicias.ec*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleo-adequado-cae-subempleo-crece/>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Igualdad y no discriminación*. USA: OAS Cataloging-in-Publication Data Inter-American Commission on Human Rights.
- Consejo de regulación y desarrollo de la información y comunicación. (2017). *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación*. Quito: Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). *La Violencia De Género Contra Las Mujeres En El Ecuador*. Quito: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 39(23), 32.
- García, A. (7 de Noviembre de 2021). *Crónica Uno*. Obtenido de Crónica Uno: <https://cronica.uno/la-pandemia-expulso-a-mas-mujeres-de-la-fuerza-laboral-y-profundizo-la-brecha-de-genero-salarial/>
- Multitabajos. (7 de Julio de 2021). *Multitabajos*. Obtenido de Multitabajos: <https://www.multitabajos.com/noticias/esta-pasando/la-pandemia-agravo-la-brecha-de-genero/>
- Paredes, R. (7 de Diciembre de 2020). *Rigoberto Paredes*. Obtenido de Rigoberto Paredes Abogados Bolivia: <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-la-jornada-laboral/>
- Sanchez, A. (2016). *Ética* (Tercera ed.). Ciudad de México: Debolsillo.
- Statista Research Department. (2 de Julio de 2021). *Statista*. Obtenido de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/>
- Torres, N. (2017). Género En El Discurso: Discriminación. *La Psicología Hoy: Retos, Logros Y Perspectivas De Futuro. Atención A La Diversidad*, 4(1), 267-276. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537028.pdf>
- Weller, J. (2017). *Empleo en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.