

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Educación

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

**LA DESIGUALDAD DE LA MUJER Y SU INCIDENCIA A LA VIOLENCIA DE
GÉNERO EN EL ECUADOR**

Autor:

CASTILLO CORNEJO LEONARDO ANDRÉS

Tutor:

Ab. Amny Muñoz Prudente, Msc.

Guayaquil, 2020

Certificado del Asesor

UMET
UNIVERSIDAD
METROPOLITANA

Guayaquil, 25 de agosto de 2020

Abg. Amny Muñoz Prudente MSc., en calidad de TUTORA del Trabajo de Graduación o Titulación.

CERTIFICO:

Que el Trabajo de Graduación o Titulación, para optar por el título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, cuyo título es: **"LA DESIGUALDAD LABORAL DE LA MUJER Y SU INCIDENCIA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ECUADOR"**, elaborado por el señor **CASTILLO CORNEJO LEONARDO ANDRES**, ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregado para que se siga lo dispuesto por la Universidad Metropolitana, correspondientes a la sustentación y defensa de la misma.



Abg. Amny Muñoz Prudente MSc
Asesor de Trabajo de Graduación o Titulación

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Leonardo Andrés Castillo Cornejo**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, Derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente (trabajo de investigación) que versa sobre: **LA DESIGUALDAD LABORAL DE LA MUJER Y SU INCIDENCIA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ECUADOR** y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

CASTILLO CORNEJO LEONARDO ANDRES

C.I. 0925827529

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **LEONARDO ANDRÉS CASTILLO CORNEJO**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **DESIGUALDAD LABORAL DE LA MUJER Y SU INCIDENCIA EN LA VIOLENCIA DE GENERO**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

CASTILLO CORNEJO LEONARDO ANDRES

CI: 0925827529

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a Dios sobre todas las cosas, a mis padres que fueron un apoyo fundamental para llegar a mi meta de estudio que de una u otra manera me ayudado a seguir a mi hijo que sin duda es motor de inspiración, a toda mi familia porque gracias a su constante apoyo, ánimos, y buenos deseos he cogido fuerzas para seguir y afrontar todas las adversidades que se me han presentado en esta aventura académica.

Y finalmente a amigos y conocidos que por las experiencias vividas me visto forzado a ser capaz de sobrellevar cualquier problema y adversidad que me haya encontrado a lo largo de mi carrera.

Leonardo Andrés Castillo Cornejo

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por prestarme vida para llegar a donde me encuentro y a todos y cada uno de los integrantes de mi familia

A todas las autoridades competentes de la Universidad Metropolitana por depositar toda su confianza y fe en mí y abrirme las puertas de tan prestigiosa institución académica de igual manera a mi profesor **Ab. Daniel Peña Brinceño, Msc.**, por su tiempo y paciencia, por la ayuda en el proceso de titulación, también a los docentes **Ab. Andrés Vera Pinto, Msc. y Ab. Amny Muñoz Prudente Msc.**, por sus enseñanzas y consejos que fueron fundamentales para poder salir adelante en esta etapa de mi vida.

Leonardo Andrés Castillo Cornejo

ÍNDICE GENERAL

Certificado del Asesor	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	II
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes.....	5
1.2. Marco Teórico Referencial.....	8
1.2.1. Violencia de Género.....	8
1.2.2. Distintas formas de ejercer violencia de género	9
1.2.3. ¿Qué se puede hacer para disminuir la violencia de género?	11
1.2.4. La violencia de género como violación de los derechos humanos	12
1.2.5. Desigualdad de Género en el ámbito laboral	16
1.2.6. Teoría de la discriminación en el mercado laboral.....	18
1.2.7. Teoría del capital humano frente a la discriminación femenina.	18
1.2.8. Teoría de diferencias salariales.	19
1.2.9. Economía de género y economía feminista.	20
1.2.10. Feminización de la pobreza	20

1.2.11.	Factores que expliquen la desigualdad por género en el mercado laboral.	21
1.2.12.	Empoderamiento, autonomía de las mujeres e igualdad de género ...	22
1.2.13.	La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral.....	23
1.2.14.	Índice de desigualdad laboral en Ecuador	26
1.2.15.	La brecha existente entre los salarios de mujeres y hombres	27
1.3.	Tipos de violencia de género.....	30
1.3.1.	Factores que inciden en la violencia de género	33
1.3.2.	Rol actual de la mujer en la sociedad	36
1.3.3.	Marco comparado	36
1.4.	Marco Conceptual	38
1.4.1.	Trabajo remunerado.....	38
1.4.2.	Trabajo No remunerado.....	38
1.4.3.	Tiempo Total de trabajo	39
1.4.4.	Discriminación.....	39
1.4.5.	Discriminación contra las mujeres.....	39
1.4.6.	Género Femenino	40
1.4.7.	Ámbito Laboral	40
1.4.8.	Desigualdad Laboral	40
1.4.9.	Salario.....	40
1.4.10.	Maltrato Femenino	41
1.5.	Marco legal	41
CAPÍTULO II		45
2.	MARCO METODOLÓGICO	45

2.1.	Metodología de la investigación	45
2.2.	Diseño de la investigación	45
2.3.	Métodos de investigación	45
2.3.1.	Método descriptivo	46
2.3.2.	Analítico	47
2.3.3.	Sintético	48
2.3.4.	Deductivo	48
2.3.5.	Métodos comparativos	49
2.4.	Técnicas de investigación.....	50
2.4.1.	La entrevista	50
2.4.2.	Encuesta	50
2.4.3.	Población	50
2.4.4.	Muestra	51
2.5.	Procedimiento.....	52
2.6.	Análisis e interpretación de resultados	53
2.7.	Entrevista N° 1 Docente en Materia Laboral.....	67
2.8.	Entrevista N° 2 efectuada a patrono dueño de fábrica comercial	68
2.9.	Entrevista N° 3 efectuada a trabajadora del sexo femenino	70
CAPÍTULO III		73
3.	PROPUESTA	73
3.1.	Descripción de la propuesta	73
3.2.	Desarrollo de la propuesta	73
CONCLUSIONES		76
RECOMENDACIONES		77
Bibliografía		78

Índice de Tablas

Tabla 1. Desigualdad Laboral en Ecuador	53
Tabla 2. Desigualdad laboral como violencia de género	54
Tabla 3. Discriminación de la mujer	55
Tabla 4. Preferencias de contratación de personal.....	56
Tabla 5. ¿Qué género trabaja más?.....	57
Tabla 6. ¿Qué género realiza más trabajo no remunerado?	58
Tabla 7. ¿Qué género percibe más dinero?.....	59
Tabla 8. Políticas Públicas para evitar la discriminación laboral	60
Tabla 9. Garantía del principio de igualdad	61
Tabla 10. Reparto de las tareas domésticas	62
Tabla 11 Preferencias de contratación de personal.....	63
Tabla 12 Garantía del principio de igualdad	64
Tabla 13 ¿Mejorar las políticas públicas?	65
Tabla 14 ¿El estado ha realizado algo para cambiar brecha laboral?	66

Índice de Gráficos

Gráfico 2 Desigualdad laboral como violencia de género	54
Gráfico 3. Discriminación de la mujer	55
Gráfico 4. Preferencias de contratación de personal	56
Gráfico 5. ¿Qué género trabaja más?	57
Gráfico 6. <i>¿Qué género realiza más trabajo no remunerado?</i>	58
Gráfico 7. ¿Qué género percibe más dinero?.....	59
Gráfico 8. Políticas Públicas para evitar la discriminación laboral	60
Gráfico 9. Garantía del principio de igualdad	61
Gráfico 11. Preferencias de contratación de personal	63
Gráfico 12. Garantía del principio de igualdad	64

Gráfico 13. ¿Mejorar las políticas públicas?	65
Gráfico 14. ¿El estado ha realizado algo para cambiar brecha laboral?.....	66

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, tuvo como objetivo general analizar la relación dogmática entre la desigualdad laboral y la violencia de género así como también dentro de sus objetivos específicos estuvieron sistematizar los referentes teóricos, jurídicos y doctrinarios relacionados con la desigualdad laboral por violencia de género, comparar realidades sobre desigualdad laboral y violencia de género en Hispanoamérica y determinar causas y efectos de la desigualdad laboral por violencia de género. Esta investigación toco aspectos específicos relacionados a las desigualdades laborales que sufren las mujeres en relación a los hombres, situación que parte del criterio que las mujeres solo pueden realizar labores domésticas, criterio que es inaceptable en la actualidad cuando la mayoría de instrumentos jurídicos parten del hecho de la igualdad de género ante la ley. Hoy en día la mujer tiene las mismas condiciones que el hombre inclusive se observa que de las universidades egresan más profesionales del género femenino que del género masculino. Por último, se concluyó que esta desigualdad es una forma de violencia de género ya que la violencia de género es considerada cualquier tipo de discriminación a la mujer por el solo hecho de ser mujer por tal motivo al existir esa desigualdad laboral se perjudica los derechos de la mujer. En la sociedad actual no cabe este tipo de desigualdades o discriminaciones ya que cada día que pasa a nivel global la mujer posee y es tratada en un plano de igualdades que el hombre.

Palabras Claves: Violencia, laboral, sociedad, trabajador, igualdad.

ABSTRACT

The present research work had the general objective of analyzing the dogmatic relationship between labor inequality and gender violence as well as its specific objectives were to systematize the theoretical, legal and doctrinal references related to labor inequality due to gender violence, to compare realities on labor inequality and gender violence in Latin America and determine causes and effects of labor inequality due to gender violence. This research touched on specific aspects related to labor inequalities suffered by women in relation to men, a situation that starts from the criterion that women can only carry out domestic work, a criterion that is currently unacceptable when most legal instruments start from the fact of gender equality before the law. Today, women have the same conditions as men, and it is even observed that more professionals of the female gender than of the male gender graduate from the universities. Lastly, it was concluded that this inequality is a form of gender violence since gender violence is considered any type of discrimination against women for the sole fact of being a woman for such a reason, since such labor inequality exists, the rights of the woman. In today's society there is no room for this type of inequality or discrimination since every day that passes globally, women own and are treated on an equal footing with men.

Key Words: Violence, labor, society, worker, equality

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto hacer un estudio sobre la desigualdad laboral que existe en Ecuador por razones de género, para ello se han tomado datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el mes de septiembre del año 2019 el 6% de la población desempleada son mujeres mientras que el 4% de la población desempleada son hombres. Esta brecha de dos puntos porcentuales por sexo es estadísticamente significativa.

Esta circunstancia permite inferir la necesidad de estudiar y analizar, desde una perspectiva jurídica, los mecanismos disponibles en el marco legal ecuatoriano que prevengan la violencia de derechos, desde una perspectiva de género.

La mujer ecuatoriana en la actualidad tiene menor acceso a fuentes de empleo que el hombre ecuatoriano, situación que vulnera el principio de igualdad contemplado en el artículo 3 de la Constitución Nacional (2008) que establece “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución...” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008). En este sentido se observa que el Estado Ecuatoriano por mandato constitucional tiene la obligación de garantizar la igualdad para todos sus ciudadanos y evitar cualquier tipo de discriminación.

Esta discriminación que se observa hacia la mujer constituye una violencia de género de conformidad con lo establecido en el artículo 4 numeral 1 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018) establece que:

La violencia de género contra las mujeres comprende cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineceo-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018).

En las últimas décadas, la incorporación de las mujeres a la actividad laboral remunerada ha avanzado de forma muy importante. Se han aprobado e institucionalizado a nivel mundial, así mismo en nuestro país, leyes y políticas que reconocen la existencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres en numerosos ámbitos de la vida; y hemos asumido compromisos importantes para reducirlas y mejorar los niveles de igualdad y equidad entre ellos. De igual forma ha ocurrido en el mundo laboral, donde las cifras y datos oficiales evidencian que, aunque hay importantes avances, todavía es necesario hacer más para cumplir con los compromisos asumidos.

A este panorama de compromisos y responsabilidades se suma la evidencia cada vez más constatada de que un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en las empresas y en las organizaciones tanto privadas como públicas mejora la productividad, favorece la innovación y facilita la adaptación de las empresas de cualquier tamaño al mundo globalizado y cambiante de hoy.

De lo anteriormente señalado se observa que la violencia de género no solamente son golpes o maltratos también lo constituye cualquier acción de discriminación por razón de género situación que se desprende de las estadísticas aquí presentadas. Por tal razón surge esta investigación ya que se observa que la desigualdad laboral constituye una especie de violencia de género al igual que el objetivo general de esta investigación es analizar la relación dogmática entre la desigualdad laboral y la violencia de género. En cuanto a los objetivos específicos se orientan a sistematizar los referentes teóricos, jurídicos y doctrinarios relacionados con la desigualdad laboral por violencia de género, comparar realidades sobre desigualdad laboral y violencia de género en Hispanoamérica y, por último, determinar causas y efectos de la desigualdad laboral.

La violencia de género constituye una problemática a nivel mundial que tiene su razón de ser en un esquema arcaico de dominación del hombre sobre la mujer donde el hombre era el encargado de proveer el hogar era el representante social de la familia, así como también a nivel empresarial y gerencial era quien estaba al frente de los grandes cargos. Con el paso del tiempo y la evolución del ser humano esto ha traído como consecuencia

una mayor participación de la mujer en la sociedad, así como también en los espacios públicos.

Esta investigación busca de igual manera sistematizar los referentes teóricos, jurídicos y doctrinarios relacionados con la desigualdad laboral por violencia de género, para así lograr obtener información necesaria sobre la discriminación laboral hacia la mujer. Buscando comparar realidades sobre desigualdad laboral y violencia de género en Hispanoamérica para de esta manera tener una visión más amplia de la problemática en países de habla hispana.

A si mismo esta investigación busca determinar las causas y efectos de la desigualdad laboral por violencia de género para del mismo modo identificarlas y en base a ello proponer las soluciones para corregir esta situación. Además, las estadísticas presentadas en este estudio han demostrado que cuanto mejores son los empleos y condiciones de trabajo, las mujeres están más protegidas y tienen más recursos ante cualquier manifestación de violencia de género. Por tal razón se hace necesario el estudio de este tema a los fines de determinar las causas y efectos de esta desigualdad laboral, por qué y en base a ello proponer soluciones efectivas a los efectos de disminuir esta brecha laboral que hay entre ambos sexos en la actualidad ecuatoriana.

Para el desarrollo del análisis de la relación dogmática entre la igualdad laboral y la violencia de género, será necesaria una revisión exhaustiva de los documentos que precisen el ordenamiento jurídico ecuatoriano a la igualdad de género en el ámbito laboral y así proponer aportes al Ministerio del Trabajo buscando que este ente gubernamental logre concientizar a los patrones que debe existir un equilibrio laboral entre el hombre y la mujer a los fines de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad contemplado en la constitución.

En relación a lo anterior se debe considerar en los procesos de selección de personal que los empleadores deben estar conscientes que debe existir una igualdad de género al momento de contratar nuevos trabajadores para de esta manera poder reducir la

brecha tan amplia de desempleo que existe entre ambos sexos lo cual constituye evidentemente una violencia de género.

El método a utilizar es el inductivo-deductivo y análisis-síntesis ya que esta investigación documental y método de estudio comparado es descriptivo, en consecuencia, el enfoque es cualitativo. La estructura del presente trabajo de investigación estará formada por un primer capítulo en el cual se abordará la fundamentación teórica, las bases teóricas, el marco conceptual, el marco contextual y el marco legal es decir aquí se abordará todo lo relativo a la fundamentación doctrinal la opinión de los autores, así como también la parte legal.

El segundo capítulo está referido a todo lo relativo a la metodología usada en la presente investigación, el diseño, los métodos empleados y el análisis e interpretación de los resultados. Y el tercer capítulo estará formado por la propuesta que se realizara con la finalidad d reducir esta brecha que existe en el ámbito laboral entre mujeres y hombres en el cual el sector femenino es el perjudicado.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En este sentido Garzon (2018) en su investigación titulada “Equidad de género para las mujeres en Colombia” para la Universidad Católica de Colombia, en la cual se analizaron las distintas políticas públicas sobre la equidad de género para las mujeres en este país, este trabajo permitió visualizar el rol que juega el estado colombiano en la construcción de una sociedad más incluyente, por tal motivo se estudiaron las políticas públicas que se implementan en el país, las cuales se utilizaron como una herramienta para impulsar las transformaciones sociales mediante programas y estrategias públicas.

En este mismo sentido, dicha investigación hizo una comparación con las políticas en materia de género en Chile y México. Menciono dicho estudio que el gobierno colombiano busco con la implementación de políticas públicas nacionales de equidad de género dar una respuesta a la problemática de desigualdad de género, la cual partió de reconocer la complejidad de esta situación.

De igual forma, se toma la inequidad de género como un problema de carácter social, por tal motivo, señalo dicha investigación que se requiere una intervención pública desde distintos sectores que actúen en armonía para enfrentarla y de esta manera evitar que se siga denigrando a la mujer en todos los campos sociales. Concluyo dicha investigación señalando que, aunque se ha evolucionado en materia de igualdad de género, aún queda un largo camino por recorrer, para establecer una verdadera sociedad igualitaria, donde las mujeres reciban un trato digno y sean tratadas como personas y no como objetos.

Continuando con el tema (Marrugo Salas, 2017) en su investigación que lleva por nombre “Genero desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social” para la Universidad de Salamanca en España, en su trabajo investigativo partió de un problema histórico y cultural, señala el autor que la obtención de derechos para las

mujeres no ha sido nada fácil, sin embargo, se observan las desigualdades en los distintos ámbitos sociales, uno de ellos que es el más visible es el mercado de trabajo, y allí se ha intentado combatir aquellas barreras que impiden la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Así pues, aunque el acceso al empleo por parte del llamado “sexo débil” en cargos de alta responsabilidad y poder en distintos ámbitos sigue considerándose un asunto no resuelto, es de conocimiento que los estereotipos culturales de la sociedad fuertemente arraigados no lo han permitido, es por tal motivo que dicha investigación determino, que existe una patología en los sistemas económicos y sociales, así como también señalo las razones por las cuales continua sucediendo este fenómeno, que en efecto resulta desde todo punto de vista arbitrario para la actualidad en la que vivimos.

Para ello, dicha investigación se enfatizó en las diferenciaciones existentes entre los dos sexos, por una parte, entre las responsabilidades de la familia situación que tiene un componente de naturaleza histórico-cultural y por el otro lado, las habilidades y competencias directivas, cuyo componente es de carácter psicológico-social. Por lo que se resaltó el papel activo y dinámico que debe tener cada actor social, empezando con los poderes públicos y priorizando el rol que juegan los empresarios.

En definitiva, concluyo dicho estudio, que luego de hacer este recorrido del acceso de las mujeres al empleo público en los distintos poderes públicos, se evidencia que la situación ha mejorado para el sexo femenino en cuanto a la inclusión laboral, sin embargo, no en todos los cargos ha mejorado de la misma manera, en algunos la progresividad ha sido más lenta mientras que en otros por lo menos se ha alcanzado la igualdad.

Al respecto Mena (2017) en su estudio que lleva por nombre “Diagnostico de la brecha de género por ingresos para mujeres de las zonas rurales del Ecuador 2014-2015 para la Escuela Politécnica Nacional” señalo que dicha investigación mantuvo un enfoque de género en el análisis de la diferencia salarial entre el sexo masculino y el femenino. Para el efecto, se evaluó y cuantifico la discriminación tomando como referencia el ingreso percibido por las familias de Ecuador para ese periodo de tiempo.

En relación a lo anteriormente señalado, dicha investigación partió del hecho que la igualdad de género se encuentra vinculada con el desarrollo y las repercusiones de la

economía, dicha investigación presento, en primer lugar, la revisión de la literatura y el análisis de la problemática de la mujer en cuestiones relativas a lo social, lo económico y específicamente en lo laboral y la violencia de género. Por otra parte, el documento presento un conjunto de definiciones relevantes sobre la temática y trató de resolver la discriminación de género y la segregación, con especial atención al bajo ingreso de las mujeres en Ecuador.

De esta forma, los resultados de dicho estudio demostraron que las mujeres reciben un salario menor que los hombres dentro del sector rural. Dicha investigación determinó que los principales factores que ayudan a que exista la desigualdad laboral responden a modelos patriarcales propios de la zona, así como a los comportamientos adoptados y la falta de acceso a programas de desarrollo en el sector. Principalmente, el nivel educativo determina en gran medida los distintos niveles salariales tanto de hombres como de mujeres, lo que trae como consecuencia que los bajos niveles de escolaridad dentro de la zona, hacen que sea bastante difícil la inclusión de grupos vulnerables a empleos con mayores ingresos.

Por último, se mostraron datos y las herramientas estadísticas y econométricas empleadas con la finalidad de demostrar el cálculo de la desigualdad de género por ingresos. Esta investigación guarda relación con la presente en el punto que ambas tocan el tema de la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género de Ecuador.

En este mismo sentido Jacho (2019) en su estudio que lleva por nombre “Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral periodo 2007-2017”, sostuvo que el propósito de dicha investigación fue dar a conocer los actos discriminatorios a los cuales la mujer ecuatoriana se enfrenta en el Mercado laboral, de esta misma manera mostrar cómo ha sido su evolución a través del tiempo. Por tal motivo, la metodología aplicada para el desarrollo de dicha investigación fue secundaria, ya que, se analizó la distribución del tiempo en trabajos de carácter remunerados, no remunerados, las tasas de empleo, así como la de desempleo, salarios, entre hombres y mujeres, también la presencia activa de mujeres en puestos directivos.

El resultado del trabajo evidencio que la población femenina es la más afectada en el ámbito laboral, según evidencian las cifras, y que se encuentra en una sociedad con

mucha desigualdad de oportunidades, basada en la cultura machista, estereotipos históricos, que hicieron que la mujer se haya limitado a buscar su propio capital humano y de esta manera poder lograr un empoderamiento económico. Por tal razón se evaluó, un mayor control de las distintas políticas que fomentan la igualdad y equidad de género en el mercado laboral en el Ecuador.

En relación al párrafo anterior, mediante los datos del uso del tiempo en Ecuador dicha investigación demostró, que la mujer ocupa más horas de su tiempo en trabajos que son de carácter no remunerados como, actividades domésticas, cuidado de enfermos o adultos mayores y niños pequeños, actividades para otros hogares y la comunidad, existiendo así una diferencia de 22 horas en comparación con el sexo masculino, esta situación se basa, por antecedentes históricos que expresaban el rol la mujer, únicamente como ama de casa y de esa forma, limitarlas a no buscar sus propios ingresos.

Por último dicha investigación señalo respecto a la educación y el acceso al mercado laboral entre el sexo masculino y el femenino hombres y mujeres, concluyo que, a pesar de que las mujeres han aumentado su preparación académica, al punto de estar por encima del hombre al tener un título profesional, y así, de esta manera enfrentarse a una sociedad cada día más competitiva, las tasas de desempleo para las mujeres son mayores que la de los hombres, ya que no se logra una igualdad de oportunidades en el mercado laboral, por tal razón esta investigación guarda relación directa con la presente en el punto que ambas estudian la desigualdad laboral de la mujer.

1.2. Marco Teórico Referencial

1.2.1. Violencia de Género

La violencia de género es un término que se ha utilizado en los últimos tiempos y se usa para determinar en líneas generales cualquier manifestación de discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder que ejerce el sexo masculino sobre el femenino, lo que origina una violencia que se dirige contra las mujeres solamente por el hecho de serlo. Desde esta óptica hay que diferenciar la violencia de género de la violencia doméstica, ya que ambas tienden a confundirse, pues la primera va dirigida

solamente a la mujer mientras que la segunda a la familia como sujetos de referencia (Sánchez).

Continuando, el entorno familiar es el lugar en el que se ejercen relaciones de supremacía sobre la mujer, la pareja en noviazgo o el concubinato también se constituyen en relaciones riesgosas no sólo por la naturaleza sexual y afectiva, sino también por la privacidad e intensidad que allí se manejan, así como el espacio físico en el cual se desarrollan roles de género ancestrales.

En este punto es necesario señalar que la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de la organización de las Naciones Unidas en el año 1994, fue el primer instrumento de carácter jurídico internacional de Derechos Humanos que tocó de forma puntual el tema de la violencia de género de manera explícita. En su artículo primero, hace referencia a este tipo de violencia estableciendo que constituye todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga como consecuencia posible o real un daño físico, sexual o psicológico para el sexo femenino, incluidos hechos como amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada (Sánchez).

Este tipo de violencia que es dirigida hacia el sexo femenino, también está considerado como aquella violencia de género efectuada entre personas que viven en un mismo domicilio o fuera de él, que están unidas o no por una relación de parentesco, que implica abusos como agresiones del tipo física, sexual o psicológica, y que pueden tener su origen en las vinculaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.

1.2.2. Distintas formas de ejercer violencia de género

Normalmente la violencia de género es asociada solamente a golpes y maltratos del hombre a la mujer, sin embargo, la violencia sobre el sexo femenino adopta múltiples formas y expresiones, una de ellas es el maltrato a su integridad física. Tanto la violencia de física, como la que se denominada violencia simbólica que es la que se ejerce de una manera indirecta y sin recurrir al maltrato físico, trae como consecuencia que las mujeres que la sufren en muchas oportunidades no sean conscientes de su condición de víctimas y de esta forma son utilizadas por algunos hombres para mantener una posición de dominio sobre ellas.

Al mismo tiempo, dentro de los distintos tipos de violencia, se encuentra la violencia psicológica también denominada de control, que es una forma de violencia que tiene su origen en un aislamiento social de la pareja y en el control casi total sobre el sexo femenino a tal punto de indicarle que puede hacer y que no, este tipo de violencia tiene por objeto reforzar el dominio sobre la mujer y hacerla totalmente dependiente. Esta conducta se traduce en la adopción por parte del género masculino de un conjunto de actitudes y conductas hacia la pareja que consisten en saber todo lo que hace, donde se encuentra a cada momento, controlar sus horarios, controlar su forma de vestir e indicarle con que amigos salir y con que no (Pallarés, 2012).

En este mismo aspecto, existe también la violencia de tipo psicológica o emocional que está formada por toda conducta intencionada y continuada en el tiempo que atenta contra la integridad física y emocional de la mujer y su dignidad personal, que le produce desvalorización, baja autoestima y sufrimiento. Esta forma de violencia tiene como finalidad imponer a la mujer un conjunto de pautas de conducta, restringiendo su libertad personal y haciéndole responsable o culpable de las conductas violentas del sexo masculino (Pallarés, 2012).

Siguiendo un orden de ideas, se suele expresar descalificaciones como criticar todo lo que hace o dice la mujer, realizar comentarios despectivos sobre el sexo femenino, vejaciones, humillaciones, hablar de la intimidad de la mujer en público, socavar la autoestima de la pareja, amenazas de cualquier tipo de hacerle daño a ella o a familiares o abandonarla, romper objetos en casa, manipulación como chantaje emocional para conseguir lo que quiere o hacer sentir mal a la mujer si ella no hace lo que él quiere así como también indiferencia afectiva tratarla como si ella no existiera.

Por otro lado, se encuentra la violencia económica que es aquella que supone la privación intencional y no justificada de los recursos económicos o financieros que la mujer necesita para mantener su bienestar o el de sus hijos e hijas, la limitación en la disposición del dinero propio de la mujer o la discriminación en el acceso a los recursos económicos que son comunes a la pareja. La violencia económica se coloca de manifiesto en conductas tales como, impedirle tomar decisiones en relación al dinero, así como tampoco permitirle trabajar o estudiar fuera de su hogar, le impide disponer de su

propio dinero o de los recursos económicos que le pertenecen a la pareja (Pallarés, 2012).

Por último, dentro de las distintas formas de ejercer violencia en la mujer se encuentra la violencia física, que está formada por todo acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza física del hombre que provoque daños físicos, lesiones, daños físicos o enfermedad en la mujer. Las manifestaciones más comunes de este tipo de violencia física son golpes empujones patadas, asfixia, tirones de pelo, quemaduras, lanzamiento de objetos, amenazas con agresiones con cuchillos.

1.2.3. ¿Qué se puede hacer para disminuir la violencia de género?

Resulta evidente que la violencia de género en la actualidad está ligada con el mantenimiento de las desigualdades entre ambos sexos. Esta desigualdad existente se hace visible en cada uno de los distintos roles e identidades asignadas tanto a mujeres y hombres y en los múltiples estereotipos de tipo sexistas o machistas de la población. Por ese motivo, de la misma manera que desde que el ser humano nace se le inculcan modelos sexistas de relación entre mujeres y hombres, también es posible educar en la igualdad (Muñoz, 2015).

En relación a lo anterior es necesario tener presente que un fenómeno como la violencia de género, con profundas raíces culturales y sociales, no se le puede encontrar una respuesta tan simple y sencilla. La solución para ello pasa por un completo cambio de tipo social, por modificar los discursos machistas que existen en la sociedad moderna, las actitudes hacia el papel que mujeres y hombres deben jugar en la sociedad y por modificar la manera de vincularse entre los sexos, lo que implica realizar esfuerzos en el campo de la educación.

Aunque, de una manera muy lenta, hay que reconocer los progresos logrados en las últimas décadas en la mejora de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, lo que confirma la idea de que es posible modificar la realidad. Si se observa, hasta no hace muchos años, las mujeres no podían trabajar fuera del hogar y no era un asunto bien visto, o tener un negocio propio y administrarlo, las muertes por violencia de género eran señaladas por los medios de comunicación como crímenes pasionales lo que suponía que el hombre mataba a sus parejas por amor, y que las mujeres eran

manipuladas de denunciar el maltrato con invocaciones a la necesidad de preservar el núcleo familiar (Muñoz, 2015).

La educación es en la actualidad la principal herramienta que se tiene para poder introducir cambios sociales. Desde que el hombre nace participa en un conjunto de procesos de socialización mediante el cual aprende a ser miembros de una sociedad, interioriza un conjunto de normas, creencias, costumbres y valores que le permiten vincularse con los demás. Un proceso que inicia a nivel familiar, donde de forma intuitiva y sobre la base de la observación de las conductas de sus padres, el hombre aprende lo que es aceptable y no aceptable, y este aspecto de igual manera lo desarrollara en otros espacios de socialización como la escuela o el grupo de amigos (Muñoz, 2015).

En relación al párrafo anterior pese a las modificaciones registradas en la organización y el manejo familiar, su influencia sigue siendo fundamental en la socialización de hijos e hijas. Este fenómeno se debe a que la familia es el primer espacio donde el hombre socializa en los primeros años de su vida, es allí donde tiene una gran capacidad de absorber todo lo que ve y oye en su entorno y también porque estos aprendizajes se dan en un entorno afectivo. La influencia de la familia es vital en el momento de configurar las actitudes, los valores y las expectativas importantes que formarán parte de la personalidad a medida que el individuo se hace una persona adulta.

1.2.4. La violencia de género como violación de los derechos humanos

En condiciones de igualdad de género con los hombres las mujeres disfrutaban en su mayoría de todos los derechos y libertades, así como al respeto de su total autonomía, ello de conformidad a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

De igual forma, disfrutaban de los derechos consagrados en estos instrumentos, en América Latina y el Caribe se ha elevado voces que reclaman para todas las mujeres sus derechos consagrados en los distintos cuerpos normativos. De esta manera, se

solicita el derecho a ser agentes y beneficiarias del desarrollo, en virtud de que existe una desigualdad social existente y el impacto de la crisis, el costo social de las políticas públicas de ajuste estructural, así como también las limitaciones de las políticas sociales para compensar los efectos de los cambios económicos. También se exige en la actualidad el derecho a la participación social y política por parte del sexo femenino, en el marco de un desarrollo equilibrado que otorgue poder de decisión a todas las personas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

De esta misma manera, se reivindican los derechos reproductivos, entendidos estos como el derecho que tiene toda mujer de recibir una atención adecuada durante el tiempo que se prolongue su embarazo, el parto y el puerperio, así como también tener acceso a anticonceptivos debidamente controlados, a tomar la decisión de cuándo desea tener hijos y la cantidad que desea tener, y, sobre todo, a ejercer control sobre su cuerpo.

Si bien desde los años setenta las mujeres latinas han tenido una amplia y visible participación en el movimiento de defensa de los derechos humanos, esto no implica que hayan logrado los objetivos buscados. Recién a finales de los años ochenta nacen con fuerza la conciencia y la práctica de las mujeres como beneficiarias de derechos, que comienzan a cuestionar la visión esencialista de las jerarquías sociales y la vivencia de su subordinación a la que se encuentran sometidas.

En este ámbito, sus peticiones en relación a los derechos humanos también son una consecuencia de sus demandas de construcción de nuevas formas de ejercer la ciudadanía, y de su anhelo de poder acceder a todos sus derechos de una manera igualitaria, en virtud del principio según el cual el derecho básico es el derecho a ejercer sus propios derechos. De esta forma, la vinculación del tema de la violencia de género a los derechos humanos promete nuevas posibilidades de análisis y de lucha, para poder poner fin a la discriminación en contra de las mujeres. (Pallarés, 2012)

Por otra parte, a pesar de lo que el mundo ha evolucionado en la actualidad aún pesa el hecho de que el paradigma de los derechos humanos se construyó a partir de la base de que los derechos civiles y políticos individuales de las mujeres deben tener su espacio en la vida pública, lo que conlleva a obviar las violaciones de derechos que ocurren en el seno de la familia. De esta manera, los delitos efectuados en contra las mujeres son

considerados como tales en la medida en que se aproximan a los escenarios tipificados en los códigos y las leyes internacionales y de cada país.

Por tal razón, las mujeres comenzaron una lucha por la reivindicación de sus derechos reconocidos a nivel mundial, de tal manera que las relaciones de género se deben considerar como un espacio de expresión de la desigualdad, además, se han planteado la necesidad de crear una nueva lectura entre el espacio público el de la calle el del trabajo y el privado que constituye el del hogar y, por lo tanto, del ámbito en que se establecen los derechos humanos, ya que esta vinculación ha limitado la ciudadanía de las mujeres. (Pallarés, 2012)

La violencia de género en el hogar constituye una flagrante violación a los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre otros aspectos la violencia de género constituye una violación al derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad de su persona, del derecho humano que posee a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, viola también el derecho de la igualdad ante la ley, el derecho a igual protección, del derecho a solicitar protección a un tribunal imparcial y por último también el derecho a circular libremente y la libertad de reunión y asociación.

Por otra parte, también se ha reconocido que la violencia de género constituye una violación del derecho a la identidad, porque ella refuerza y reproduce la subordinación del sexo femenino al masculino, así como la distorsión del ser humano, del derecho al afecto, por cuanto la violencia es lo contrario a ello, del derecho a la paz y a tener relaciones personales sanas, ya que es una manera positiva de resolución de conflictos, del derecho a la protección, ya que se crea una situación de desamparo, que no tiene su origen sólo del esposo y la familia sino también del Estado, que no le otorga al sexo femenino las medidas de protección necesarias, del derecho al desarrollo personal que tiene cada mujer, debido a que las víctimas sufren una parálisis psicológica que les impide poder desarrollar al máximo su potencial creativo.

Además, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo séptimo período de sesiones, estableció que la violación de los derechos humanos de las mujeres no solo se limita a los actos realizados o amparados de una forma directa por los gobiernos, sino que éstos tienen también responsabilidad social y política por los hechos

cometidos por terceras personas cuando no se han tomado las medidas necesarias para prevenir, castigar e intervenir los actos de violencia de género. De acuerdo con este criterio establecido por las Naciones Unidas el Estado pasaría a ser cómplice de los casos de violencia de género realizados cuando no se ofrece al sexo femenino la protección necesaria frente a la violación de sus derechos por parte del género masculino (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

En relación a lo anterior, el Estado es responsable ya que él es el órgano encargado por excelencia y castigar los actos de violencia de género, negando de esta manera los derechos de la mujer a la protección de la ley en condiciones de igualdad. Desde esta óptica, la incapacidad que posee el Estado para poner fin a las condiciones sociales, económicas y culturales que hacen vulnerables a las mujeres ante la violencia de género, determina que sea responsable de esta situación, puesto que se debe contribuir de manera activa a erradicar las distintas injusticias y desigualdades que se observan en las relaciones de género.

Por otra parte, la obligación afirmativa del Estado de proteger los derechos humanos de todos los ciudadanos mujeres y hombres, en toda circunstancia, no evita el conflicto que se plantea entre la posibilidad de una intervención del estado de una manera arbitraria en la vida privada de las personas con la finalidad de evitar la violencia de género y, por otro lado, el control de todo aquello que impide el establecimiento de relaciones familiares sanas que se produzcan en igualdad de condiciones, las dos alternativas obtienen un análisis minucioso y deben encuadrarse dentro del marco de las libertades individuales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017).

Al mismo tiempo, hay que señalar que los derechos humanos son indivisibles, todos ellos tienen un mismo valor, no se pueden reconocer o defender algunos más que otros o que unos son más importantes que los otros. Los derechos que posee el género femenino deben recibir la misma atención que los demás, para de esta manera garantizar el principio de igualdad de género y en la totalidad con aquellos que suelen considerarse más apremiantes o importantes. La aplicación de una visión amplia e integrada en relación con los derechos humanos es lo único que puede asegurar la materialización real de cada uno de ellos, con la finalidad que no se reduzcan a meras categorías formales.

1.2.5. Desigualdad de Género en el ámbito laboral

En Latinoamérica, la participación de las mujeres en el mercado laboral tiene variadas características de tipo discriminatorias pueden citarse trabajos temporales, salarios menores a los hombres, así como también salarios inferiores en igualdad de funciones. En el hogar, las mujeres asumen de forma casi exclusiva las responsabilidades familiares, así como también el trabajo doméstico, lo que conlleva a que la mujer latina tiene una doble o triple jornada, que reduce sus oportunidades para el empleo, de calificación, de promoción y la falta de protección social (Botias Bénédict, 2019).

Son actividades típicas género femenino aquel delicado, repetitivo y monótono que requieren destreza específica, habilidad manual y psicomotricidad fina, como en los casos de operarias en materia de confección. Se considera que las mujeres están dotadas naturalmente para dichas labores, ya que la formación no se adquiere dentro de dichos lugares de trabajo, sino que se concibe como una innata de ellas y no de los hombres. Por este motivo, son tareas infravaloradas y definidas universalmente como faltas de calificación (Botias Bénédict, 2019).

A consecuencia de lo anterior, la mujer entra al mercado laboral formal en un entorno de subordinación y discriminación, ya que su actividad es percibida como ayuda o salario de carácter secundario, mientras el principal es para el hombre. Sus salarios son inferiores a los del género masculino, aunque ejecuten la misma actividad porque los empleos de carácter femeninos son considerados como una extensión del trabajo de la casa.

En el hogar, las mujeres siempre asumen tareas vinculadas con la salud, la nutrición y cuidados de los miembros de la familia en tareas que no son remuneradas. Esto último permanece casi invariable, y esta actividad suma a las trabajadoras un sobre esfuerzo, pues al terminar su jornada laboral remunerada, debe realizarlas labores domésticas que, en la mayoría de casos, limitan su desempeño laboral. Su ingreso al mercado tiene como condición el impuesto reproductivo, según el cual, el trabajo que no es remunerado realizado en el hogar es consecuencia de un pacto social no escrito, que establece que las mujeres en cuidadoras universales, de esta manera reforzado por la llamada disposición moral o natural, que exime a los hombres de responsabilidades de carácter familiar más allá de proveer recursos económicos.

La Organización Internacional del Trabajo ha instado a mejorar el mundo laboral con “la puesta en práctica de condiciones que permitan al género femenino un trabajo decente, que es aquel ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad”. De lograrse este fin, esto disminuiría las condiciones que favorecen la discriminación por razones de género, ya que permitiría al sector público, al trabajador y al empresarial considerar las desventajas y diferencias que enfrenta el género femenino al insertarse al trabajo remunerado (Botias Bénédict, 2019).

Conceptualizarla, desde una perspectiva de género conlleva a ubicar situar la reflexión en la esencia misma de la discriminación, que hace referencia a una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo de personas determinadas, en este caso las mujeres, a partir del conjunto de características que han sido construidas socialmente y culturalmente.

El tema ha sido tratado por la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la cual se ha señalado que la discriminación a la mujer es:

Toda distinción, exclusión o restricción que tiene su razón en el sexo, que tenga por objeto o resultado disminuir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los distintos derechos de la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de género entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Organización de las Naciones Unidas, 2014)

En el campo laboral, con la incorporación del género femenino al trabajo remunerado y a través de estudios económicos con un enfoque de género, dichos estudios han demostrado las grandes manifestaciones de discriminación, como ser contratadas casi para actividades exclusivamente consideradas de naturaleza femenina, bajo la categoría de ayudantes familiares o de una fuerza laboral secundaria, en condiciones muy básicas y sin ningún entrenamiento adecuado, también la desigualdad salarial, el escaso acceso a ascensos y promociones (López Díaz, 2019).

En muchas oportunidades se subestima la productividad de las mujeres, o se piensa que su trabajo no tiene valor, lo cual constituye una evidencia de discriminación, que la creación de nuevos empleos para el sexo femenino, en el actual modelo económico, ocurre mayoritariamente en condiciones precarias y, aun cuando amplían las

oportunidades de trabajo para ellas, en muchos casos, no se respetan sus derechos, al imponerles jornadas largas de trabajo o ambientes físicos de carácter inadecuados que, a largo plazo, afectan su salud.

1.2.6. Teoría de la discriminación en el mercado laboral.

La discriminación en materia laboral, es concebida como una situación en la cual “personas quienes proveen su labores y servicios en este mercado, que son igualmente productivas desde un punto de vista físico o material, son tratadas en forma desigual por sus características observable como la raza etnia, género o sector económico”. Partiendo de esta teoría, se afirma, que los empresarios que siguen protagonizando la discriminación, al final pueden afectarse a sí mismos, en un largo plazo, ya que tendrán que pagar unos costes laborales superiores de los necesarios. (Arango Restrepo & Corona Vargas, 2016)

En relación a lo anterior, estos pueden ser infracciones que conllevan a la pérdida de ayudas y beneficios fiscales derivados de los programas de empleo, así como no tener derechos a prerrogativas en este sentido, bonificaciones en los impuestos, lo que demuestra que es positivo a largo plazo no sería rentable a corto plazo, por lo que la competencia sana entre empresas hace que la discriminación disminuya.

1.2.7. Teoría del capital humano frente a la discriminación femenina.

La representación de que el conocimiento es parte del ser humano y por tanto constituye su capital, se remonta a las Riquezas de las Naciones de Adam Smith. Este autor partía del hecho que la mayor parte de las personas que poseen un determinado estatus social y fortuna son bastante complicados, en su carácter mental y les absorben día y noche los problemas. Por lo habitual, disponen de mucho tiempo libre, y del tiempo necesario para perfeccionarse en alguna otra rama de conocimientos que le es útil y necesario para el desarrollo de sus potenciales. (Botias Bénédict, 2019)

De acuerdo con el párrafo anterior, se toma en consideración que el núcleo de atención de esta teoría tiene su base en la importancia de como la inversión en la

educación incentiva al crecimiento de las personas de sexo femenino, es decir, que para la mujer es muy valioso que sus conocimientos aumenten para de esta manera poder enfrentarse a las diferentes oportunidades, y de igual forma poder desempeñarse de una manera favorable, para evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

1.2.8. Teoría de diferencias salariales.

Entre estas dos problemáticas, por una parte, la segregación ocupacional y por la otra la discriminación salarial, existe una relación que beneficia mayormente al sexo masculino que, al femenino, y como resultado tienden a percibir mayores ingresos y mejores puestos en materia laboral. Esta situación puede explicarse partiendo del hecho que las mujeres desarrollan actividades laborales en un limitado campo de ocupaciones, por otra parte, la poca experiencia que pueda acumular, genera a su vez una baja productividad en las actividades que se desarrollan dentro de la empresa. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017)

Este panorama al final se traduce, en la excusa perfecta para que los ingresos percibidos por las mujeres sean menores, por tal razón, si no existiera la discriminación, el género femenino podría desplazarse y participar en otras actividades ampliando sus conocimientos, y tener oportunidades de aspirar a puestos superiores dentro de las empresas, con lo cual obtendrían mayores remuneraciones, lo que crea una mayor igualdad y un mercado más eficiente.

Para finalizar este punto, las diferencias salariales se pueden explicar desde la perspectiva de género, es decir, que las mujeres obtienen un grueso inferior a los hombres, ya que su productividad es menor, ya que ellos realizan actividades extras como el cuidado de hijos y del hogar, por otro lado, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ocasiona que aun trabajando la misma cantidad de horas y el mismo desempeño en comparación con los hombres, se podría manifestar que existe un gran favoritismo por parte del patrono partiendo del hecho en que las mujeres no podrían estar a cargo de puestos más elevados y así poder aumentar sus salarios.

1.2.9. Economía de género y economía feminista.

La economía del género se caracteriza por “buscar la forma de incluir al género femenino al mercado laboral, en una igualdad de condiciones, promocionando el rol que ellas pueden desempeñar y su importancia en la economía”, logrando así de esta manera una equidad de género un desarrollo económico productivo. (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018)

Por su parte, la economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo la cual centra su preocupación por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica, y el impacto que esto genera para la vida de las mujeres y a reconocer las consecuencias de ellas en la reproducción de la desigualdad, de tal forma que esta corriente tiene un aporte conceptual ya sea en el funcionamiento del sistema económico y los retos que imponen las políticas públicas en la actualidad. En consecuencia, la tendencia económica de naturaleza feminista, tiene como objetivo fundamental ir hacia una economía que busque cambiar la forma de pensar de las personas y demostrar como la actividad de este género tiene un impacto positivo en la economía.

1.2.10. Feminización de la pobreza

Hablar de feminización de la pobreza, es hablar de una realidad latente y que se encuentra presente desde décadas anteriores, el feminismo lleva tiempo utilizando esta expresión con la finalidad de connotar el creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida, así como también la vulneración de sus derechos fundamentales. En este punto hay que resaltar, que si bien es cierto está creciendo el segmento del género femenino en el que se insertan en el mercado de trabajo, continúan los problemas tradicionales a los que las mujeres se enfrentan, como, por ejemplo, adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado actual que implican gran capacidad de adaptación a las que se pueda despedir fácilmente, dispuestas a trabajar muchas veces en horarios irregulares o parciales, entre otras. (Muñoz, 2015)

Continuando, hay que señalar que la feminización de la pobreza combina dos fenómenos que desde el punto moral son realmente inaceptables, que son la pobreza y las desigualdades basadas en el género. En consecuencia, merece especial atención por parte de los encargados de crear la política pública determinar la asignación de

recursos para medidas que tengan por objeto lograr la equidad de género o de lucha contra la pobreza femenina. Por lo que se destaca que la feminización de la pobreza se puede comprobar fácilmente por el rango de desempleo femenino elevado, lo que demuestra que la mayoría de hogares pobres está a cargo de mujeres, es decir, que el aumento de la pobreza se ha originado a los altos grados de desigualdad de género, que dan paso a la discriminación ocupacional de la mujer.

1.2.11. Factores que expliquen la desigualdad por género en el mercado laboral.

Los factores que explican la desigualdad por género en el mercado laboral:

Son aquellos que hacen referencia a los distintos elementos que reproducen y exponen las múltiples desigualdades que se manifiestan entre ambos géneros al momento de promocionar, acceder, permanecer y disfrutar de los mismos beneficios en el mercado laboral. Como resultado del accionar de estos factores se presentan situaciones de desequilibrio en la actualidad, y de obtener información para sustentarlo y que se menciona en diferentes estudios, ello con la finalidad de aportar a la aclaración de la diferencia de lo que implica un factor de desigualdad y cuáles son sus consecuencias. (Obando Garrido, 2016)

En consecuencia, dentro de los factores que ha permitido reducir el aumento de la pobreza en el continente latinoamericano, es incrementar la participación laboral del género femenino, debido a que ellas generalmente provienen de familias pobres, que supieron orientar la tasa de expansión de la fuerza de trabajo de las mujeres, y gracias a estos aportes, muchos hogares pudieron mejorar su calidad de vida, lo que conllevó a una alta preocupación para poder mantener un crecimiento económico distribuido de una manera equitativa, a pesar de que se evidencie una relativa recuperación del desarrollo económico y el incremento del gasto social en el decenio pasado se encuentre registrado.

Obando Garrido determina 4 factores:

El primer factor observado es la sobrecarga de responsabilidad en el hogar y los cuidados que recaen sobre las mujeres, por tal motivo hoy en día existe una ausencia de corresponsabilidad por parte del género masculino en las tareas del hogar y en el cuidado de personas dependientes como los niños, las personas mayores, o las personas que sufren de alguna

enfermedad que les hace ser dependientes, por lo que el trabajo doméstico todavía pese a los avances de criterio, se sigue viendo femenino y se tolera que sean las mujeres únicamente las encargadas de realizar las labores domésticas.

El segundo factor es el de los estereotipos de género que se observan en la educación, formación y empleo. Por lo cual, las personas se guían por los estereotipos marcados por una sociedad de corte machista, que obliga a que las mujeres no tengan las mismas capacidades para poder realizar un trabajo y de esta manera poder eliminar la discriminación ocupacional, la dependencia y la desvalorización de la mujer.

Como tercer factor se tiene a la cultura sexista, que se observa en múltiples ámbitos tanto en el empresarial y de las organizaciones. Esta cultura ha formado barreras de acceso y dificulta la permanencia ya que en su mayoría los líderes suelen ser hombres, por lo que, muchos de los puestos de trabajo se han sido creados con una visión un perfil de género y no aspectos técnicos, además en ocasiones se refleja un acceso inequitativo de los ingresos salariales, con una mala distribución del trabajo empresarial, horarios, lo que dificulta que la mujer pueda complementar las tareas del hogar con un puesto directivo.

Por último, como cuarto factor se encuentra la falta de políticas de empleo, sin perspectiva de género, ya que, si en efecto se quiere tomar en cuenta como objetivo central la mayor inserción de la mujer en el ámbito laboral, se deben desarrollar estrategias que garanticen los derechos de las mujeres y terminar con las trabas y problemas a la que ellas se enfrentan en el ámbito laboral para que exista igualdad de oportunidades, aunque estos desafíos aún se encuentran pendientes. (Obando Garrido, 2016)

1.2.12. Empoderamiento, autonomía de las mujeres e igualdad de género

La autonomía y el empoderamiento de las mujeres constituyen en la actualidad un requisito fundamental para el logro de la igualdad de género, además de ser parte de los distintos procesos individuales y políticos para el logro pleno de los derechos humanos. La autonomía como concepto político, se entiende como:

La capacidad que tienen las personas para poder tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de tal forma de poder ser y hacer en relación a sus propias aspiraciones y deseos en el medio que las hace posibles, constituye un factor primordial para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un contexto de plena igualdad (Arango Restrepo & Corona Vargas, 2016).

La autonomía para las mujeres, consiste en contar con la capacidad y las condiciones específicas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. Para el logro de una mayor autonomía se hace necesario diversas cuestiones, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos, poner fin a la violencia de género que se produce dentro y fuera del hogar, adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.

El empoderamiento, como proceso y la autonomía de las mujeres forman así, en su conjunto, una condición indispensable para el logro de la igualdad.

El logro de la igualdad, ha sido un objetivo que constituye el horizonte planteado por la CEPAL, para de esta manera lograr el ejercicio pleno de los derechos de la mujer, responsabilidades y oportunidades por parte de todos los individuos, es un compromiso que se ha ido reflejando en distinta manera dentro de la gestión pública de los Estados y que respecto de la igualdad de género, se manifiesta en la forma en que las políticas pueden resolver injusticias de género y garantizar de esta manera la autonomía física, económica y política de las mujeres en cada estado (Vaca, 2019).

Igualmente, las políticas públicas de género han avanzado en contra de la corriente de las políticas que en las dos últimas décadas han originado la reducción del papel del Estado y la desregulación de los mercados financieros y de trabajo, y en que se concibe a las políticas sociales como forma de compensación de las dinámicas excluyentes que resultan de la aplicación de ese paradigma. Con esto se indica que mientras se produce el reconocimiento de los derechos de la mujer, al mismo tiempo se ha ido debilitando la institucionalidad del Estado y, en este sentido, se subordinan los objetivos de igualdad a los objetivos de crecimiento económico.

1.2.13. La sobrecarga de trabajo no remunerado como barrera para la participación en el mercado laboral

El mercado laboral juega un papel fundamental en la distribución del ingreso y en el reconocimiento y ejercicio de derechos de hombres y mujeres. En este sentido, en

América Latina y el Caribe todavía existen amplias brechas en la participación de mujeres en el ámbito laboral.

La tradicional división sexual del trabajo, que establece al sexo femenino tareas domésticas y de cuidados, minimiza la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones, en el continuo desarrollo de sus trayectorias laborales y sus posibilidades ocupacionales, esto trae como consecuencia una reducción de sus ingresos así como también de sus perspectivas de acceso a la seguridad social, que todavía está directamente vinculada al trabajo formal asalariado (Vaca, 2019).

Las encuestas de uso del tiempo que se han realizado en Latinoamérica en las últimas décadas han sido útiles para demostrar que, en promedio, las mujeres ocupan dos tercios de su tiempo en labores no remuneradas y un tercio en trabajo remunerado, mientras que los hombres ocupan su tiempo en la relación contraria.

Además de la información que brindan las mediciones sobre el uso del tiempo, las encuestas de hogares de la región muestran que, en promedio, el 43,4% de las mujeres en una edad comprendida entre 20 y 59 años identifican razones familiares embarazo, cuidado de niños y niñas o personas dependientes, trabajo de casa, como elemento principal para no buscar de manera activa o desempeñar un trabajo remunerado (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

Continuando con lo anterior, se observa una desigual distribución de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados que siempre recae en el sexo femenino como una barrera de participación y reproduce desigualdades laborales en América Latina y el Caribe era del 7,9% y para el caso de los hombres la de los hombres se ubicaba en un 5,4%. Para el año 2017 ya estas tasas habían aumentado al 10,4% y al 7,6%, respectivamente, con lo que se observa que la brecha se mantiene en relación a ambos sexos (Vaca, 2019).

El aumento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral es un derecho y una condición que garantiza su autonomía económica, sin embargo, no cambia automáticamente la división sexual del trabajo, y, todo lo contrario, ha tenido consecuencias en las cargas totales de trabajo del sexo femenino. Si bien la tasa de participación laboral femenina en Latinoamérica experimentó grandes avances en los

últimos 20 años, al punto de ubicarse en un nivel por encima del promedio mundial (48,5%), producto de una serie de factores de tipo social, cultural y demográficos, esto no ha sido acompañado por una mayor dedicación de tiempo por parte de los hombres al trabajo no remunerado (Vaca, 2019).

De esta manera forma, se observa como un grupo de mujeres que no logra entrar al campo laboral por atender situaciones familiares en particular se debe al cuidado de personas dependientes cuyo porcentaje varía dependiendo del país entre un 12% y un 66% de las mujeres que no están ocupadas laboralmente, en comparación con un porcentaje menor al 6% de los hombres que no se vinculan al mercado laboral por atender situaciones familiares (Vaca, 2019).

Por otro lado, parte, las jornadas totales de trabajo en las cuales se suman las horas dedicadas al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado son más largas para el sexo femenino que para el masculino.

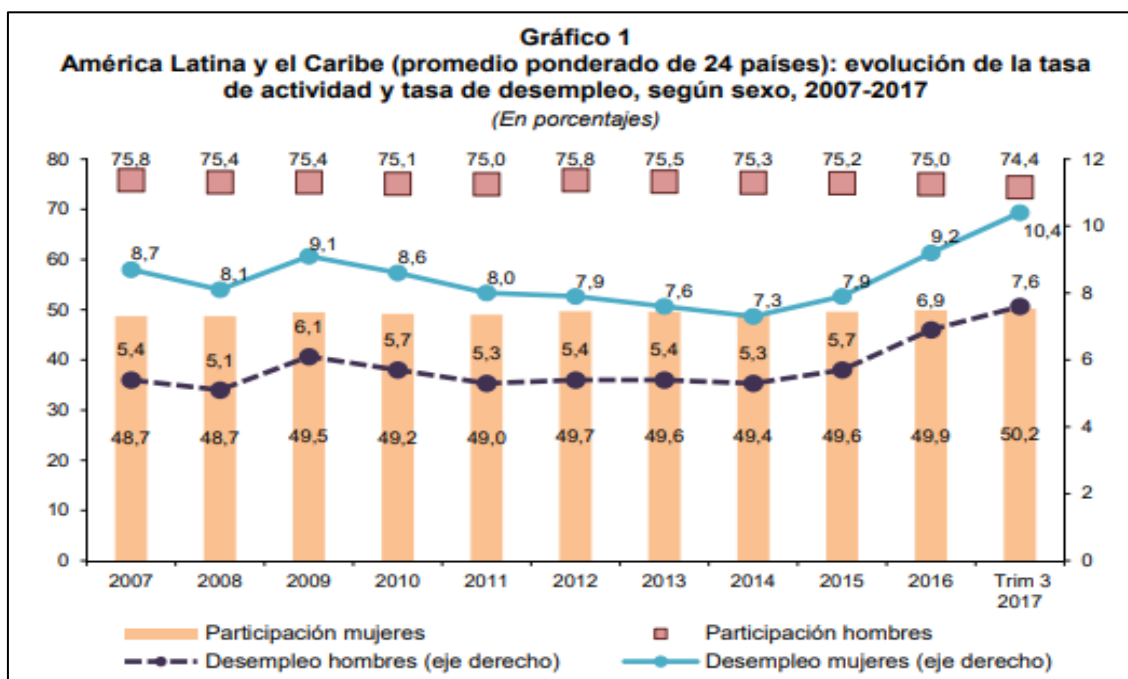


Figura 1 Tasa de Desempleo por sexo 2007-2017

Fuente: (Vaca, 2019)

En este contexto, hay que señalar que una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral mejoraría sustancialmente la tasa de actividad de los países aumentando además el producto interno de una manera. Sin embargo, este aumento en la participación laboral y económica de las mujeres no debe ser abordado solamente con fines instrumentales, ni estar sujeto al objetivo de compensar la reducción del ingreso de los hogares por la pérdida del empleo del sexo masculino, como en otros períodos en que Latinoamérica experimentó un menor crecimiento económico, sino que debe ir unido con un conjunto de acciones de política que permitan lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, en empleos decentes y con salarios dignos (Rodríguez, 2016).

En este sentido vale la pena destacar, que igualar no implica sacrificar el valor del dinamismo y crecimiento económico, todo lo contrario, se trata de aprovechar el papel que tiene la igualdad como impulsora del desarrollo sostenible. Por tal motivo, la igualdad de género lejos de ser un ideal para lograr el crecimiento económico es un requisito para garantizar su eficiencia.

1.2.14. Índice de desigualdad laboral en Ecuador

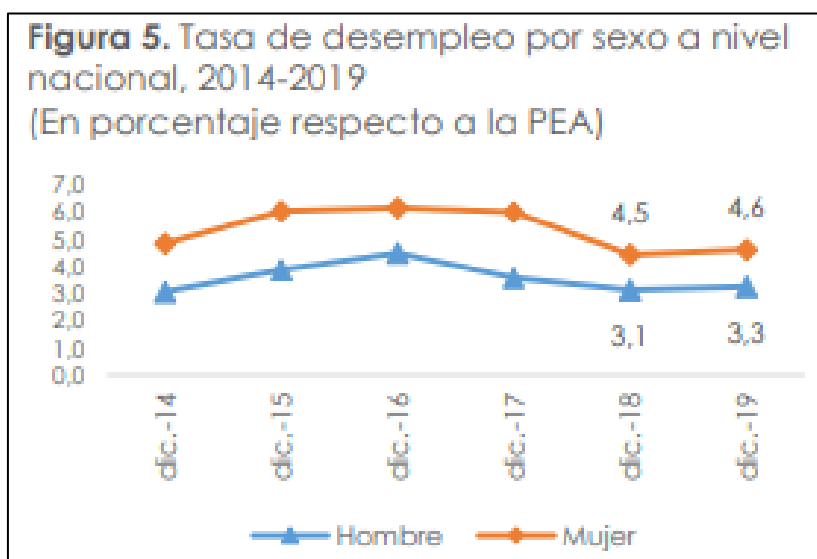


Figura 2. Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional, 2014-2019
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

En cuanto al desempleo por sexo, se observa de la figura anterior que la tasa de desempleo de la mujer para el periodo diciembre del año 2014 a diciembre de 2019 se visualiza como la tasa de desempleo para las mujeres estuvo por encima a la de los hombres. En diciembre de 2019, a nivel nacional el 4,64% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que los hombres el desempleo fue de 3,27%. Esta diferencia (1,4 p.p.) por sexo es considerada estadísticamente significativa.

1.2.15. La brecha existente entre los salarios de mujeres y hombres

La diferencia salarial que existe entre ambos géneros en los distintos sectores económicos es una situación del mercado laboral que ha ido adquiriendo relevancia a lo largo de los últimos años, analizado como un fenómeno global, múltiples estudios han confirmado que el salario medio de los varones siempre es superior, en media, al que perciben las mujeres. (Gil, 2016)

En este sentido, para algunas organizaciones se sigue negando la discriminación salarial y/o simplemente no se pretende tocar este tema. La falta de transparencia de las empresas en este sentido es criticada por muchas entrevistadas, afirmando que en los diagnósticos nunca se habla de ello o se niega que exista dicha desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Se considera un tema tabú para muchos y la gerencia de la empresa se niega en rotundo a abordar esta situación.

El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en varias referencias normativas de carácter internacional, principalmente en el artículo 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el cual señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

En este sentido, al empresario no se le impone la igualdad retributiva para todos, en este supuesto se admite el tratamiento desigual ante hechos que son de carácter diferentes, lo que no se admite es que las desigualdades se fundamenten en supuestos que estén prohibidos por la norma jurídica.

Por tal razón, se puede afirmar que existe una discriminación salarial por razón de sexo, cuando la mujer percibe una retribución inferior a la del hombre por la realización de un trabajo

idéntico o de valor equivalente, o en otras palabras, cuando las trabajadoras del género femenino reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas funciones, tareas y responsabilidades, bajo las mismas condiciones de trabajo y en una empresa con características similares. Por lo que la diferencia salarial consistirá en la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres. (Camacho, 2014)

Continuando, hay que aclarar que el trabajo de igual valor también se refiere a la situación en la que desempeñan trabajos distintos. Cuando los trabajadores independientemente de su sexo realizan un trabajo de contenido diferente, que necesita de diferentes cualidades y que se desempeñan en condiciones diferentes, pero que en general es de un valor igualitario, deben recibir una remuneración igual.

Así, se entiende por remuneración, el salario o el sueldo normal de base o mínimo y cualquier otra gratificación percibida, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el trabajador en razón de la relación de trabajo. Con respecto a la definición de remuneración hay que aclarar, que los pagos en cuestión son los que se producen como consecuencia del empleo del trabajador, sin embargo, estos pagos pueden incluir además algunos elementos y complementos salariales: sueldo básico, sueldo mínimo, sueldo ordinario, incremento por antigüedad, asignación familiar por hijos o por dependencia, horas extraordinarias, prima por productividad y rendimiento, gratificaciones, lavado y secado pagado o asignación de gastos de viaje entre otros.

Por otra parte, hay que tener presente que las trayectorias en el ámbito laboral de los trabajadores por sexo no tienen los mismos patrones y ello se debe en primer lugar al acceso de unos y otros a distintos sectores y puestos de trabajo, además las jornadas a tiempo parcial que son más habituales para las mujeres, sin contar que son ellas las que solicitan mayormente a los permisos, reducciones de jornada lo que hace más difícil la promoción profesional e incrementa las diferencias salariales.

Ahora bien, existen dos teorías principales en lo que respecta a establecer y determinar el porqué de la diferencia salarial entre el hombre y la mujer, por una parte, la teoría del capital humano y la teoría de la discriminación de la mujer. La primera, parte del punto de asociar los salarios con la productividad, en este sentido las mujeres ganan menos

recursos económicos que los hombres porque son menos productivas, la razón se debe a una menor inversión en capital humano, sobre todo en la formación, capacitación y experiencia para un determinado puesto de trabajo. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017)

A estos efectos, la productividad se entiende como la vinculación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos. Desde el punto de vista laboral, la productividad hace referencia al valor de la producción que es obtenida con un determinado volumen de trabajo. De esta manera se observa una relación directa entre los costos en materia laboral y el valor de la producción en general.

No obstante, no se justifican dichas razones para la existencia de una brecha salarial de género tan amplia, que se expanden tan enormemente con la edad y de la misma forma el por qué las mujeres sin hijos en su mayoría tienen ingresos más altos que las mujeres con hijos. En este sentido, argumentan que la mayor parte de la diferencia se reduce a factores que en definitiva no tienen nada que ver con el sexismo como lo son el número de horas que una persona trabaja y el grado de flexibilidad laboral.

Los principales estudios para determinar las diferencias salariales se han centrado en cinco aspectos principales que son: costo de la vida, productividad del trabajo, desempleo, tipo de convenio y tamaño de empresa. En este sentido, se ha concluido que la presencia relativa de las personas mejor dotadas de capital humano es mayor en las empresas de mayor tamaño, así como en los sectores y regiones más productivos y con mayor importancia el convenio de empresa.

La segunda, tiene que ver con estereotipos meramente discriminatorios, que no están asociados a temas de productividad sino porque los prejuicios o convencionalismos sociales, permiten afirmar que pueden estar siendo objeto de discriminación en el ámbito laboral y en las oportunidades laborales. Estos prejuicios de carácter discriminatorios pueden ser originados e impulsados generalmente por los patronos, los trabajadores y directivos, e incluso los consumidores. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017)

Por otra parte, se afirma que existe una explicación simple de la existencia de las brechas salariales, ya que ellas se asocian a las horas de trabajo que en muchas ocupaciones valen más cuando se administran en momentos particulares y cuando el

horario es más continuo. Esto significa, que, en distintos sectores laborales, se maneja un horario flexible que en muchas oportunidades tiene un precio alto, sobre todo en los mundos de carácter corporativo, financiero y legal.

Con respecto a las diferencias por preferencias, esta teoría se basa en la idea de personas a quienes les desagrada compartir espacios de trabajo con otras personas que pertenecen a un mundo minoritario y que están dispuestas a pagar para no hacerlo. Hay patronos o dueños de negocios que están dispuestos a pagar mayores salarios al género masculino que al femenino, aunque sus productividades sean iguales, es un tema sociológico.

1.3. Tipos de violencia de género

Con respecto a los tipos de violencia, (Camacho, 2014) describe entre los tipos de violencia, los siguientes mencionados:

- Abuso físico; cualquier acto de fuerza que cause daño, dolor o sufrimiento físico a los atacantes, independientemente de los medios utilizados y sus consecuencias.
- Abuso psicológico: es cualquier acto u omisión que causa daño, dolor, angustia emocional, cambio psicológico o una disminución en la autoestima de una mujer atacada o un miembro de la familia.
- Abuso sexual; La violencia sexual se considera una imposición en el ejercicio de la sexualidad de una persona que se ve obligada a entablar relaciones sexuales o practicar con el agresor o con terceros utilizando fuerza física, intimidación, amenazas o cualquier otro medio coercitivo.
- Violencia patrimonial: transformar, restar, destruir, retener o distraer objetos, documentos personales y objetos de valor, derechos de propiedad o recursos económicos diseñados para satisfacer las necesidades de las víctimas. (Camacho, 2014)

Al respecto, las estadísticas presentadas en función de los indicadores de estos tipos de violencia por provincia a nivel del Estado ecuatoriano, presenta las siguientes cifras reflejadas en la figura nº 03, 04, 05:

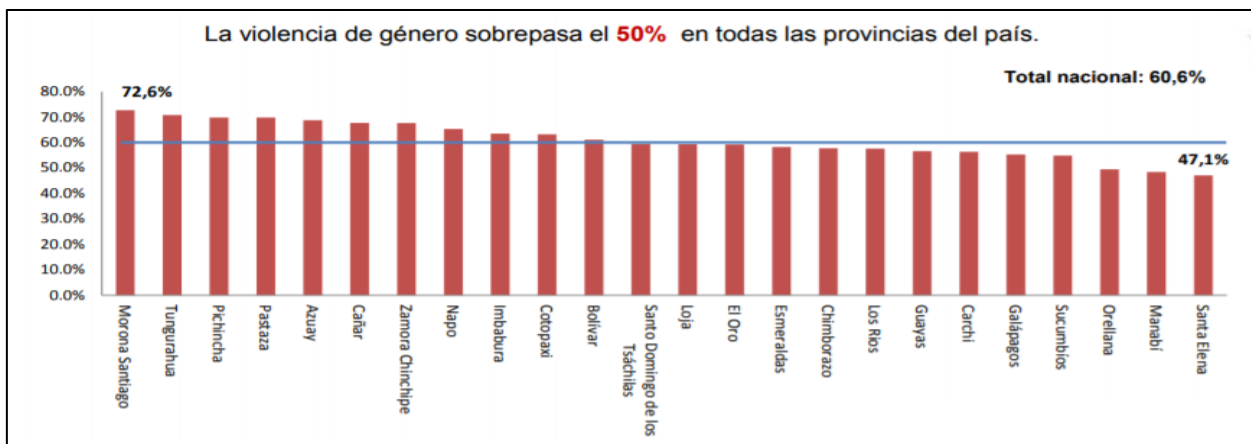


Figura 3. Violencia de género por provincia de acuerdo a los tipos físico, psicológico, sexual y patrimonial
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2011)

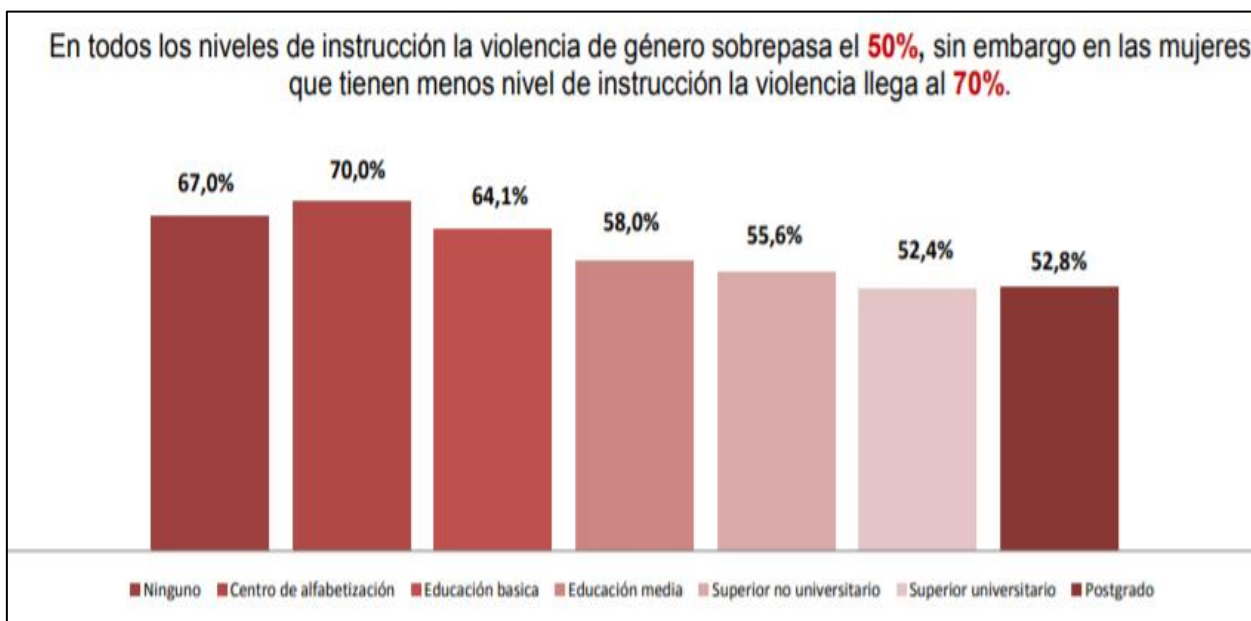


Figura 4. Violencia por género por nivel de instrucción
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2011)

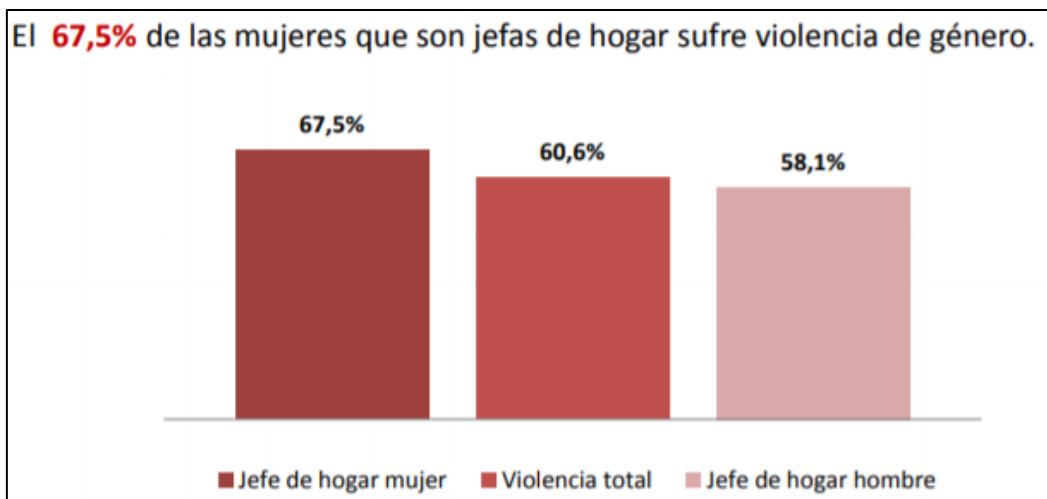


Figura 5. Violencia por género por ocupación como jefes del hogar
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2011)

El análisis de casos de violencia de género contra mujeres por parte de esposos, niños y parejas refleja particularidades regionales; también se muestra algunas diferencias en su interior. Por ejemplo, en la Sierra, la provincia con la prevalencia más baja de todas las formas de violencia es Loja, seguida de Carchi y Chimborazo; mientras que provincias como Tungurahua y Cotopaxi muestran las tasas más altas en este tema. En la costa de la provincia con menor incidencia, Manabí y Santa Elena, y, por otro lado, Esmeraldas y Los Ríos son los más altos en la esfera regional. En la Amazonía, la incidencia es más alta en Pastaza y Morona Santiago, mientras que la provincia de Orellana se considera la más baja en la región oriental. La siguiente figura 06, también muestra las diferencias entre las provincias en cada región del país en su conjunto (Camacho, 2014).

Ecuador: Tasa de mujeres que han sufrido violencia de su pareja o ex pareja, por tipo de agresión y provincia				
Carchi	33,4%	44,1%	13,5%	9,5%
Cotopaxi	41,3%	51,8%	12,8%	10,5%
Chimborazo	35,9%	45,6%	9,8%	8,2%
Imbabura	37,1%	45,1%	13,1%	11,4%
Loja	31,1%	41,4%	12,2%	7,8%
Pichincha	40,4%	49,4%	16,4%	12,1%
Tungurahua	44,7%	53,7%	15,8%	11,1%
COSTA				
El Oro	33,0%	41,7%	14,6%	12,9%
Esmeraldas	36,3%	41,5%	13,3%	7,1%
Guayas	31,4%	39,5%	15,6%	11,5%
Los Ríos	34,7%	43,4%	12,6%	10,0%
Manabí	24,9%	32,0%	8,7%	7,9%
Santo Domingo de los Tsáchilas	34,8%	40,9%	16,8%	10,7%
Santa Elena	26,8%	32,4%	9,7%	6,4%
AMAZONÍA				
Morona Santiago	44,6%	58,6%	22,3%	14,3%
Napo	43,3%	45,1%	15,5%	9,4%
Orellana	27,4%	34,5%	9,4%	6,7%
Pastaza	44,9%	53,9%	17,2%	10,5%
Sucumbios	32,8%	38,7%	12,9%	9,9%
Zamora Chinchipe	39,9%	51,0%	19,7%	11,6%
GALÁPAGOS				
Galápagos	33,1%	40,6%	11,9%	11,2%
TOTAL PAÍS	35,0%	43,4%	14,5%	10,7%
Fuente: INEC, Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres, 2011 Elaboración: Gloria Camacho y Cynthia Mendoza				

Figura 6. Violencia por género por regiones a causa de problemas de parejas
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2011)

Sobre la información presentada a través de las figuras que anteceden, se puede decir que, en Ecuador existe en la actualidad un gran desafío para superar las brechas dominantes entre el hombre sobre las mujeres. De allí que, la discriminación hacía las mujeres que cada día se ven obligadas a ocupar espacios donde el hombre ha estado durante mucho tiempo, pero que actualmente son espacios donde la mujer ha demostrado un importante rol en el desempeño laboral en la sociedad.

1.3.1. Factores que inciden en la violencia de género

De acuerdo con los enfoques de las organizaciones de mujeres y feministas en Ecuador y en todo el mundo, así como diversas investigaciones realizadas en el país y la región, han demostrado que la violencia y la evaluación basadas en el género es un problema que afecta a todas las mujeres, independientemente de su nacionalidad, cultura, religión, edad, estado civil o situación socioeconómica, esta es una realidad innegable. En el sentido de que ninguna mujer está exenta de cualquier forma de violencia de género a lo largo de su vida, es necesario profundizar el conocimiento sobre el papel que pueden desempeñar los factores socioeconómicos en la implementación de la violencia masculina contra las femeninas. No obstante, en el caso ecuatoriano, el alcance de la violencia de género por parte de su pareja o ex pareja en su conjunto no difiere entre las mujeres que viven en áreas rurales (48.5%) en comparación con las que viven en zonas urbanas centros (48,7%), a pesar del hecho de que existen diferencias económicas y sociales significativas entre las regiones del país (Camacho, 2014).

Sin embargo, al analizar si existe alguna conexión entre el sector de la residencia y varios ataques a las mujeres por parte de su pareja romántica actual o anterior, se observa que, en el sector rural, la violencia sexual es 3 puntos menor (12.7%) en relación con la proporción reportada para zonas urbanas (15,2%). Las razones de esta diferencia no son obvias. Sin embargo, se proponen dos hipótesis: la primera es que en las ciudades existe un ambiente que promueve de una manera más visible, lo que puede conducir a la imposición de prácticas no deseadas en las mujeres. En segundo lugar, las mujeres urbanas trabajan más fuera del hogar y pueden lograr una mayor autonomía; Una situación que crea inseguridad entre algunos hombres que, para asegurar su coraje o poseerlos, usan la fuerza y abusan de las mujeres (Camacho, 2014).

De otra fuente de información, Johan Galtung, un sociólogo y matemático noruego que trabajó en temas de una cultura de paz, es conocido por su teoría del "triángulo de violencia", la cual sostiene que no solo existe la violencia verbal, física o psicológica, que se valora directamente, pero también de violencia estructural y cultural, considerados como tipos de violencia donde se culpan a las mujeres y crean relaciones de género desiguales, las mismas que crean mitos y estereotipos sociales que perpetúan la jerarquía entre hombres y mujeres (Ecuador, Consejo de la Judicatura, 2016). Por consiguiente, según cifras presentadas en la figura nº7, mostrada a continuación

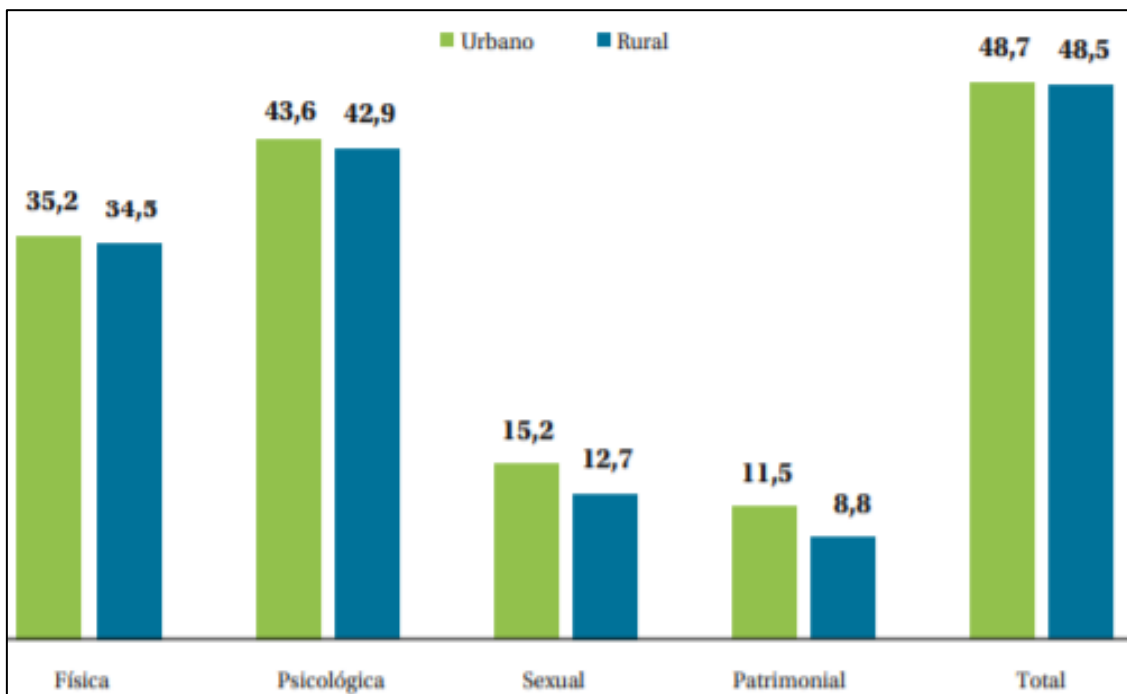


Figura 7. Violencia por género por regiones a causa de problemas de parejas a nivel urbano y rural
Fuente: (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2011)



Figura 8. Violencia por género de manera directa y estructural
Fuente: (Ecuador, Consejo de la Judicatura, 2016)

1.3.2. Rol actual de la mujer en la sociedad

Desde el comienzo de la construcción de la sociedad, el papel de la mujer se limitó exclusivamente a la esfera familiar, y progresivamente las mujeres desempeñarán otros roles en la esfera pública después de los requisitos para avanzar en las conquistas de nuevos espacios que en el presente desempeñan los hombres, de acuerdo con la evolución del mundo mismo. Las mujeres de los países desarrollados participan en el desarrollo de sus países como resultado de una búsqueda constante y de un esfuerzo por alcanzar la igualdad con los hombres, manteniendo el respeto por la diversidad (Gil, 2016).

Desde este punto de vista, un aspecto importante se encuentra en la autonomía de las mujeres, la cual comienza con su independencia económica, que es un elemento clave para la realización de otros derechos, tal como la inclusión e integración de las mujeres en el mercado laboral, a pesar del hecho de que todavía hay aspectos conflictivos, como la igualdad de remuneración por el mismo puesto y combinando trabajo y familia.

En este orden, a la igualdad salarial, a pesar del progreso realizado, se puede señalar que aún queda mucho por hacer para lograr la igualdad, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que indica que los salarios promedio de las mujeres oscilan entre 4 y 36% más bajos que para los hombres, y la brecha se amplía en términos absolutos para las mujeres que ganan más. En Europa, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 19%, mientras que en Estados Unidos casi se duplica desde el 36% (Gil, 2016).

1.3.3. Marco comparado

A nivel internacional, fue hasta 1980, cuando comenzó el Decenio de las Mujeres en la Conferencia de Copenhague a tratar el problema de la violencia contra las mujeres por primera vez. Luego, en 1986, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas emitió una resolución que define lo que constituye una violación grave de los derechos de las mujeres; y más tarde, en 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que la violencia contra la mujer es una forma de

discriminación. En este instrumento jurídico de la Convención en el art. 1, define que la violencia de género afecta desproporcionadamente a las femeninas. Esta definición también se refiere a los actos que infligen daños en forma física, sexual o psicológica, coerción y otras maneras de privación de libertad (Camacho, 2014).

En relación a los diversos ámbitos de discriminación a la mujer, en este marco comparado, Gil (2016) describe que, en España, una mujer recibe un 17% menos de salario que un hombre, realizando el mismo trabajo, a pesar de que tiene una mejor educación y está mejor preparada. Pero tomando en cuenta los factores del capital humano, es decir, qué hace que una persona sea objetivamente productiva en el mercado laboral, por ejemplo, nivel de educación, experiencia, profesión, categoría profesional, entorno rural o urbano, así como el número de meses trabajados en un año y la cantidad de horas trabajadas por semana, esta mujer debería ganar un 2% más que un hombre.

Desde esta esfera española, al considerar la combinación de trabajo y familia, surge el problema de que, aunque las mujeres han ingresado a la sociedad y al mundo productivo, continúan soportando la carga de la familia. El desafío que enfrentan estas sociedades hoy en día es conciliar las vidas, el trabajo y las familias, por tanto, se dará preferencia a una distribución más justa entre los sexos, lo que ayudará a lograr una igualdad real.

Por otro lado, es interesante destacar algunos datos sobre este tema han publicado en 2015, donde se describe que solo el 22% de todos los parlamentarios nacionales en España eran mujeres, lo que significa que la proporción de mujeres parlamentarias ha crecido muy lentamente desde 1995, cuando era del 11,3%; 11 mujeres eran jefes de estado y 13 jefes de gobierno.

No obstante, en el ámbito de Ruanda es determinado como EL país que cuenta con el mayor número de mujeres en el parlamento, cuyo porcentaje ocupa el 63,8% en los curules de las cámaras legislativas. Mientras que, a escala mundial, existen 37 Estados en los cuales el 10% de los puestos en el parlamento son ocupados por femeninas, incluyendo aquellos donde solo el 17% de cargos ministeriales son ejercidos por mujeres en distintas áreas como la salud, educación y sociales.

En este sentido, los roles de la mujer en la soberanía ecuatoriana no deja de ser hoy día un gran desafío en la sociedad, a tal respecto, Quezada (2015) publicó un artículo en el Diario el Telégrafo que a nivel mundial, el porcentaje promedio de mujeres en puestos de liderazgo en grandes empresas privadas es solo del 24%; en América Latina y en Ecuador alcanza el 28%. Aunque la política de las mujeres ecuatorianas es un hecho real, indudablemente creado por el Plan de Desarrollo del Buen Vivir y la Constitución, el impacto que tienen las mujeres en la actividad económica cuando se enfrentan con problemas que enfrentarían en una gran empresa, también se encuentra con un ambiente de incertidumbre en la administración y ocupación laboral.

De acuerdo con esta realidad, la inclusión de las femeninas en Ecuador sobre contextos de liderazgo es particularmente lenta y tardía en comparación con el resto de América Latina, lo que indica una brecha entre los discursos de los gobiernos que se adhirieron a las declaraciones y compromisos internacionales para mejorar la condición de la mujer y su práctica institucional solo en 1979, una mujer fue nombrada para gabinete ministerial. Este conjunto de procesos lleva a la formación de organizaciones que culminan en la creación en 1988 de un grupo de acción para el movimiento de mujeres y el desarrollo del Programa Principal para la Mujer, presentado al gobierno elegido en esta ocasión se ha incluido en los programas y políticas del público, especialmente a través de la Oficina Nacional de Asuntos de la Mujer (DINAMU).

1.4. Marco Conceptual

1.4.1. Trabajo remunerado

Es toda actividad que ejecuta la población económicamente activa ocupada, y que se encuentra incorporada en el valor de la producción de distintos bienes y servicios incluida en la frontera del sistema de cuentas nacionales y cuya contraparte es una remuneración que generalmente es en dinero pero por convenio entre las partes puede ser mediante un beneficio o en especie (Obando Garrido, 2016).

1.4.2. Trabajo No remunerado

Es aquella actividad que esta fuera de la producción económica, pero de igual manera se encuentra dentro de la frontera de la producción general que incluye la producción del sistema de cuentas nacionales. Ello comprende el trabajo del hogar que no es pagado, así como también el cuidado que es efectuado a familiares dentro o fuera del hogar o para otros hogares e incluye también el trabajo voluntario no remunerado (Obando Garrido, 2016).

1.4.3. Tiempo Total de trabajo

Es definido como la sumatoria del tiempo que es dedicado al trabajo remunerado más el tiempo que es dedicado al trabajo que no es remunerado, y este cálculo se efectúa sobre la población ocupada (Obando Garrido, 2016).

1.4.4. Discriminación

Es definida como toda acción u omisión que ha sido realizada por una persona de manera individual o por un grupo de personas que trae como consecuencias desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades para otras personas las cuales pueden ser tan diversas como comida, servicios de salud, educación, trabajo, o empleo, en favor o en contra de otras personas, grupos o instituciones. También es concebida como el acto de distanciar o crear grupos de personas con distintas opiniones determinadas, se refiere de igual forma a la violación de la igualdad de los derechos humanos por raza, sexo o condición social (Romero Sabater, 2015).

1.4.5. Discriminación contra las mujeres

Denota cualquier distinción, exclusión o restricción que tiene su base en su condición de mujer, que tenga por objetivo o resultado disminuir, menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra sus derechos humanos, así como también las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra. (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018)

1.4.6. Género Femenino

Se utiliza para denominar a la mujer, en ello se definen los roles, prácticas y así como también los estereotipos vinculados a ellas y puede cambiar de una cultura a otra. El sexo femenino es definido por la producción de óvulos u otras características de naturaleza biológica, también es asociado a características de tipo cultural como ciertas formas de vestir, manera de lucir el cabello o el rostro, formas de hablar o caminar, así como también los distintos roles sociales que son asignados en la sociedad (Romero Sabater, 2015).

1.4.7. Ámbito Laboral

El definido como el espacio de trabajo donde las personas efectúan sus distintas labores. Es de vital importancia destacar la importancia que tiene para una persona estar laborar en un buen ambiente de trabajo. El ambiente laboral está formado por todos los aspectos que influyen en las distintas actividades que se desarrollan dentro de una oficina. Es más común observar cada día como más organizaciones laborales y empresas están tomando sus precauciones para ofrecer al trabajador un buen ambiente laboral (Obando Garrido, 2016).

1.4.8. Desigualdad Laboral

Es definida como la “diferencia existente en el ámbito de trabajo que se manifiesta entre dos personas”, lo más común es hablar de “desigualdad laboral de género que es aquella que se presenta cuando se prefiere a trabajadores de un determinado sexo por encima de otros”, por ejemplo existe mayor desigualdad laboral para la mujer ya que al hombre se le prefiere por encima del sexo femenino (Puyana Silva, 2016).

1.4.9. Salario

Es el pago que se recibe de manera periódica por el trabajo realizado de manera periódica, para ello, empleado y empleador se comprometen mediante la formalización de un contrato de trabajo, mediante el cual el empleador paga un salario a cambio del

trabajo efectuado por el empleado. Dicho trabajo puede traducirse en la elaboración de un bien o una cosa, por cuenta ajena (Puyana Silva, 2016).

1.4.10. Maltrato Femenino

Es la agresión que se efectúa a una mujer por su condición de mujer. Siendo esta una consecuencia de la discriminación que sufre el género femenino tanto a nivel legislativo como en la vida real.

En el maltrato femenino se presentan numerosas facetas que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión de carácter física, sexual, verbal, psicológica y puede manifestarse en distintos ámbitos de la vida social, laboral y política, entre los que se encuentran la propia familia, la escuela, las religiones, el Estado, entre otras (Romero Sabater, 2015).

1.5. Marco legal

Constitución de la República de Ecuador

En este aspecto la Constitución de la República de Ecuador (2008) en su artículo 11 numeral 2 establece lo siguiente

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008, pág. 11)

De igual manera la Constitución de la República de Ecuador (2008) en su artículo 331 establece lo siguiente:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

En este aspecto la Constitución de la República de Ecuador (2008) en su artículo 341 establece lo siguiente:

El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Por su parte El Código del Trabajo (2005) en su artículo 79 contempla:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Ecuador, Congreso Nacional , 2005, pág. 29)

En la misma óptica la Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018) en su artículo 1 señala:

El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades. Se dará atención prioritaria y especializada a las niñas y adolescentes, en el marco de lo dispuesto en la Constitución de la República e instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018).

En la misma óptica la Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018) en su artículo 2 señala

Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.

En este mismo sentido dentro de los principios rectores de esta ley el artículo 8 literal a establece

Igualdad y no discriminación. - Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente. (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018)

De igual manera Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018) en su artículo 9 literal 14 establece “A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice

la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral”.

En este mismo sentido el artículo 12 numeral 3 *eiusdem* establece:

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. (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018)

De igual manera Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (Ecuador, Asamblea Nacional , 2018) en su artículo 51 literal J establece:

Disponer la inserción de la mujer víctima de violencia y sus dependientes, en programas de inclusión social y económica, salud, educación, laboral y de cuidados dirigidos a los grupos de atención prioritaria a cargo del ente rector de políticas públicas de Inclusión Social y otras instancias locales que brinden este servicio.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

La metodología que se ha utilizado en la presente investigación, está formada por un conjunto de métodos, así como también de distintas técnicas que de una manera sistemática fueron establecidos para poder obtener los objetivos de la temática sobre la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador. Por tal motivo, la metodología está formada por el conjunto de experiencias que, de acuerdo con el paso del tiempo, dan lugar a la reflexión para el abordaje de los elementos esenciales para la obtención de los alcances y resultados en que se basa cualquier investigación. (Villalón, 2016). Para ello, se abordó dentro de un enfoque mixto, referido al empleo de métodos cualitativos y cuantitativos.

2.2. Diseño de la investigación

El diseño del presente estudio, estuvo dirigido en función de una revisión de carácter bibliográfica y documental centrada en el paradigma interpretativo orientado al análisis la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador. De esta forma, se desarrolló el presente estudio dentro de un nivel descriptivo, para lo cual se utilizaron los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, lo que trajo como consecuencia la formación de las opiniones y conclusiones en concordancia con los criterios en diversos ámbitos de aplicación.

2.3. Métodos de investigación

Los métodos de investigación son aquellos que hacen referencia al camino a seguir mediante unas múltiples operaciones y pasos consecutivos para poder lograr los objetivos planteados en cada investigación. Por tal circunstancia, se entiende que el método científico consiste en un elemento que toma las técnicas convencionales como

la observación, demostración e interpretación para poder determinar el comportamiento de un fenómeno de estudio. (Pulido Polo, 2015)

En relación a lo anterior, este conjunto de pasos señalados para poder procesar la información necesaria para la elaboración de análisis y síntesis, se admite que cada uno de los métodos cumplen un rol significativo para poder determinar las fases de una sistemática en cuanto a cómo se efectuara la formulación de proposiciones generales, bien sean realizadas de manera conceptual o de una manera práctica que ayude en la contrastación empírica mediante la aplicación de procesos de carácter metodológicos.

En esta investigación, se basa en la complementariedad de métodos de una manera sincronizada con la finalidad de utilizar una variedad de distintas técnicas de análisis como la comparación, la síntesis, la analogía para determinar la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador. En este sentido, en el proceso de esta investigación se utilizó el método analítico y el método sintético con la finalidad de realizar la interpretación de la información que fue obtenida mediante la revisión documental y bibliográfica relacionada con las variables de estudio.

2.3.1. Método descriptivo

Este método, es aquel que es empleado en función de los objetivos de este estudio, los cuales están van dirigidos la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador. No obstante, este método es concebido como la disposición de un primer plano del conocimiento de la realidad existente en un entorno determinado, en el cual la observación es realizada de una forma directa por el investigador y el conocimiento es obtenido de igual manera de la fuente en que se maneja el fenómeno investigado. De esta manera, se tiene como finalidad poder obtener, interpretar y presentar con la mayor determinación y exactitud posible, la información que se obtiene en un contexto real de acuerdo con los criterios ya establecidos para cada disciplina. (Calduch Cervera)

Lo más importante en este aspecto ya desarrollado, para la mejor comprensión de este estudio, se comprende que el rigor científico el cual es obtenido por este método, cumple un papel fundamental ya que conlleva a la obtención de información solicitada

sobre el fenómeno que es investigado. De esta manera que, la información que es obtenida de una manera indirecta por distintos observadores o por la aplicación de otros métodos también es de mucha importancia y de rigor científico. (Calduch Cervera)

En virtud de lo mencionado, el rigor científico es comprendido como una manera para crear desde la interpretación de la información y la descripción completa del objeto material o disciplina sobre la cual se realiza la observación una idea nueva de la manera como se comporta el fenómeno estudiado. Por ese motivo, se puede inferir en que esta interpretación es de carácter subjetiva y, por tanto, no es de carácter arbitraria, ella ha sido concebida de una manera lógica con los hechos y la realidad en forma consistente de acuerdo a los requerimientos necesarios de la disciplina.

Desde este panorama, el presente estudio aborda la descripción e interpretación con respecto la determinación de la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador. En tal sentido, el empleo del método descriptivo coadyuva en la ubicación del fenómeno de estudio centrado en la realidad del fenómeno estudiado.

2.3.2. Analítico

El empleo de este método, tiene su razón de ser en el supuesto de que, partiendo de un conocimiento de carácter general en relación a una realidad que es conocida, es posible explicar las características individuales de cada uno de sus componentes y de esta manera establecer las relaciones existentes entre ellas. Desde este punto de vista, se puede interpretar entonces que este precepto está formado por la descomposición de las partes, sin embargo, se puede incidir en una reducción de la información relevante en relación a los elementos dinámicos de la realidad, pues, ya que no siempre se pueden eliminar sin afectar su funcionamiento. (Calduch Cervera)

De acuerdo con lo mencionado en el párrafo anterior, este método marca la diferencia por un lado entre el razonamiento desde una visión general a una perspectiva de carácter, centrado en una realidad donde todos los elementos que la vinculan son considerados importantes, además de observar el orden de las relaciones que se unen de una manera dinámica e interactiva. Tomando en consideración que, el análisis

funcional estudia el comportamiento de todos los elementos, para producir determinados efectos o permitir el desempeño de ciertas funciones. (Calduch Cervera)

De esta manera, en la presente investigación, se utilizó el análisis atendiendo las perspectivas que comprenden la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador para de esta manera lograr una comprensión del problema en su totalidad con la finalidad de poder aportar soluciones que disminuyan esta problemática a nivel nacional.

2.3.3. Sintético

Este método es útil en la presente investigación por cuanto permitió determinar distintas síntesis genéricas vinculadas con la información obtenida mediante el estudio de la revisión documental y bibliográfica de fuentes primarias y fuentes de carácter secundarias. Por tal razón, este método parte del hecho que, el conocimiento de todos los elementos de una realidad y de sus relaciones, ello con el objetivo de lograr un conocimiento amplio obtenido de una manera sencilla en consideración a un todo, el cual es comprendido y determinado mediante la conjunción de todas sus partes. Ante estos efectos, la comprensión de la estructura dentro de la dinámica interna de una realidad está fundamentada en el total de componentes de dicha realidad. (Calduch Cervera)

Desde esta visión, este método es aplicado a la presente investigación en atención al abordaje de la síntesis como conclusión sobre los análisis realizados para determinar la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador, para de esta manera poder determinar qué factores son los que inciden para que esta manera el fenómeno se produzca poder identificarlo y en base a ello plantear soluciones concretas

2.3.4. Deductivo

En relación a la utilización de este método, se orienta su objetivo principal en la creación de análisis, desde una visión amplia y general para la conclusión en relación a una visión particular o singular del tema que se está investigando. En este sentido, se le concibe en la determinación de las características de una realidad investigada por

derivación o como resultado de proposiciones de carácter general que ya se encuentran establecidas previamente. (Calduch Cervera)

En este sentido, cuando se implementa la deducción se tiene como objeto derivar consecuencias particulares que están relacionadas a un fenómeno que se está estudiando, partiendo de premisas que ya han sido establecidas por leyes científicas que son perfectamente aplicables una vez que se comprueba dicho fenómeno o suceso investigado. En otro sentido, dicha comprobación demanda el apoyo de distintos métodos que cumplen un papel complementario para el establecimiento de comparaciones o correspondencia fenomenológica entre la ley general y la particular.

De esta manera, los análisis a las teorías y concepciones en los factores que originan la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia a la violencia de género en el Ecuador llevaron a cabo mediante la complementación de métodos con el fin de lograr conclusiones validas, en el abordaje de distintas perspectivas y contextos de aplicación de las normativas jurídicas que comprenden la desigualdad laboral. Por tal razón al señalar comparaciones, permite la creación de conclusiones en relación a las causas que motivan este fenómeno, pero también en base a ello determinar cuáles son las medidas que pueden tomarse en el ámbito ecuatoriano para disminuir esta situación.

2.3.5. Métodos comparativos

Con la utilización de este método, se busca tanto ubicar las semejanzas, así como también las diferencias, es decir las distintas analogías, las diferencias y los antagonismos, ya que ello permite distinguir los sucesos o variables que se repiten en distintas realidades y ámbitos en los cuales se puede manifestar el fenómeno investigado y de allí en adelante es que se observa el carácter general, exclusivo y singular del objeto o sujeto de estudio. Por tal razón, al aplicar el método comparativo a una misma realidad, subyace en la captación de una dimensión dinámica en términos de carácter históricos de esa misma realidad en distintos momentos donde ocurren sucesos o variables estructurales. Calduch Cervera, ()

Desde este ámbito de desarrollo, se aplica este método para analizar las distintas causas que genera la discriminación laboral de la mujer, por que sucede esta situación

en el Ecuador en función del análisis de esta situación se pretende buscar alternativas para la solución de este problema ya que al final esta discriminación laboral de la mujer se encuentra inmersa dentro de una especie de violencia de género.

2.4. Técnicas de investigación

Las técnicas para el logro de los objetivos establecidos en el presente estudio, se consideró en primer lugar la observación, la encuesta, la entrevista y la revisión bibliográfica o documental de las normas aquí establecidas.

2.4.1. La entrevista

Este instrumento utilizado es de gran importancia, dentro de cualquier investigación, ya que forma un apoyo en las investigaciones cualitativas, tiene como finalidad recabar datos, y se puede definir como una conversación que tiene como objetivo determinado, conocer los detalles específicos de la investigación. “Este tipo de instrumento es desarrollado mediante una conversación abierta, donde una persona realiza un conjunto de interrogantes a otras sobre un tema específico y esta responde de acuerdo a su criterio y conocimiento” (Enfoque cuantitativo , 2014).

2.4.2. Encuesta

La encuesta estuvo dirigida a 375 personas involucradas en el área de Derecho Laboral que es el campo de estudio de la discriminación laboral por género.

2.4.3. Población

Este aspecto investigativo, es definido como:

El conjunto de elementos de los que se quiere conocer todas sus características, de esta misma manera, también se establece que una investigación puede tener como fin el estudio de un conjunto amplio de objetos, individuos, e incluso documentos. A todo ese conjunto se le denomina población (Arias, 2012)

Por tal motivo, se observa que la población se define como el conjunto objeto de estudio, que puede ser caracterizado de una forma finita o infinita con características usuales definida por el problema y los objetivos del estudio. En relación al tema aquí

descrito, la presente investigación se desarrolla en una población aproximada de 375, abogados independientes de Guayaquil, Provincia de Guayas, Ecuador.

2.4.4. Muestra

La muestra es definida, como un conjunto característico de un universo o de una población, los cuales se concentran pocos elementos que se visualizan, no como un conjunto sino como una sola unidad. Por este motivo, esta muestra representativa con características análogas a las de la población, permite deducir en los resultados con un margen de error conocido, para lo cual se hace necesario aplicar un procedimiento aleatorio o probabilístico. En este ámbito, es muy importante señalar que en la aplicación del muestreo aleatorio se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra, cuya fórmula de aplicación consiste en los valores a continuación detallados.

$$N = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + Pq}$$

tamaño de muestra	N	16.840
probabilidad de que ocurra un evento	p	0,5
probabilidad de que no ocurra un evento	q	0,5
error de la estimación	E	0,05
nivel de confianza	Z	1,96

Resultado = 375

2.5. Procedimiento

- Los participantes cumplimentaron con encuestas y entrevistas que fueron adaptados a conductas específicas del entorno laboral.
- Revisión documental, realización de las siguientes fases: Reunión de textos, referencias bibliográficas o digitales y datos; Selección de material, considerando los objetivos de la investigación; Elaboración del esquema de investigación y un proceso de Fichaje, para facilitar la ordenación bibliográfica, ideas y el trabajo de sinopsis.
- Diseño de las técnicas de recolección de la información.
- Trabajo de campo, utilización y aplicabilidad de entrevistas paracentes en materia laboral para recabar información.
- De la misma manera, se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación como instrumento de un cuestionario que permita calcular la frecuencia dirigida a 375 personas involucradas en el área de Derecho Laboral que es el campo de estudio de la discriminación laboral por género.
- Finalmente, se llevó a cabo el proceso de análisis de los datos resultantes que servirán de sustento para la elaboración de las conclusiones también las recomendaciones y el posterior desarrollo de la propuesta.

2.6. Análisis e interpretación de resultados

Análisis de las Encuestas aplicadas a Profesionales del derecho en ejercicio independiente

1.- ¿Considera usted que existe desigualdad laboral en Ecuador?

Tabla 1. Desigualdad Laboral en Ecuador

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	275	73%
No	100	27%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

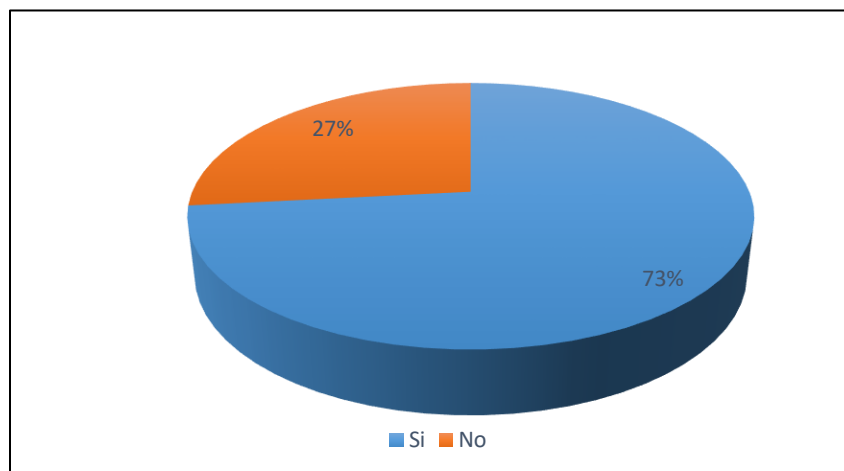


Gráfico 1. Desigualdad Laboral en Ecuador

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del análisis del presente ítem se evidencia que la gran mayoría es del criterio que existe una desigualdad laboral dentro del Ecuador.

2.- ¿Considera usted que la desigualdad laboral es una especie de violencia de género?

Tabla 2. Desigualdad laboral como violencia de género

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	300	80%
No	75	20%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

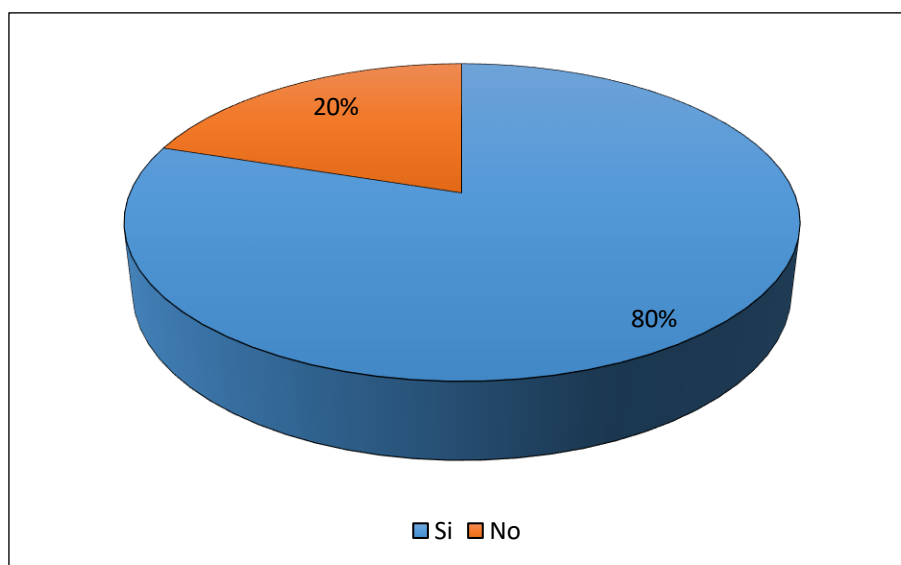


Gráfico 1 Desigualdad laboral como violencia de género

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: En el presente ítem se evidencia que la mayoría de los entrevistados señalo que en Ecuador se evidencia que existe violencia de género y ella emana de la desigualdad de género ya que se prefiere al sexo masculino para trabajar por encima del femenino

3.- ¿Considera usted que hay discriminación de la mujer en materia laboral en Ecuador?

Tabla 3. Discriminación de la mujer

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	290	77%
No	85	23%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

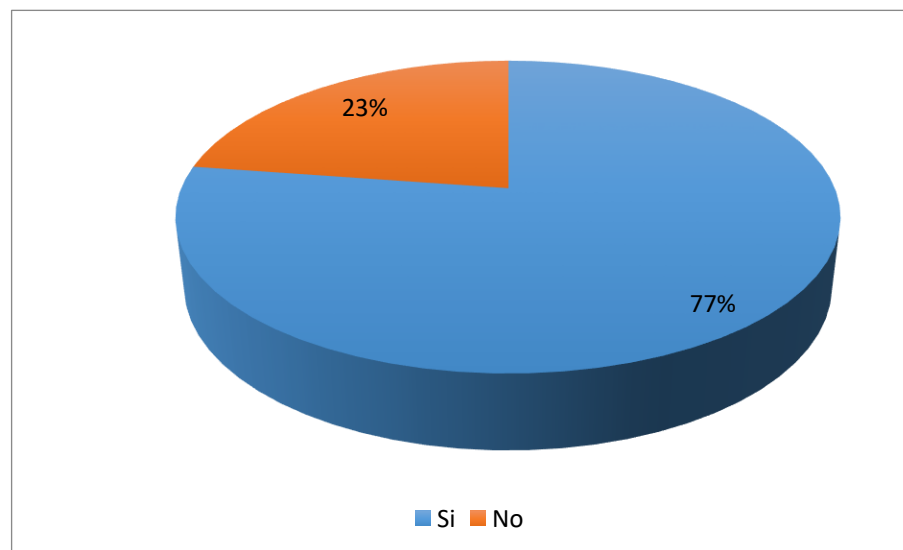


Gráfico 2. Discriminación de la mujer
Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del análisis del presente ítem se evidencia que la mayoría de los encuestados se decantó por la opción de que si existe discriminación laboral de la mujer en Ecuador porque observan una preferencia laboral hacia el sexo masculino.

4.- ¿Considera usted que se prefiere contratar hombres que mujeres en el ámbito laboral ecuatoriano?

Tabla 4. Preferencias de contratación de personal

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	310	83%
No	65	17%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

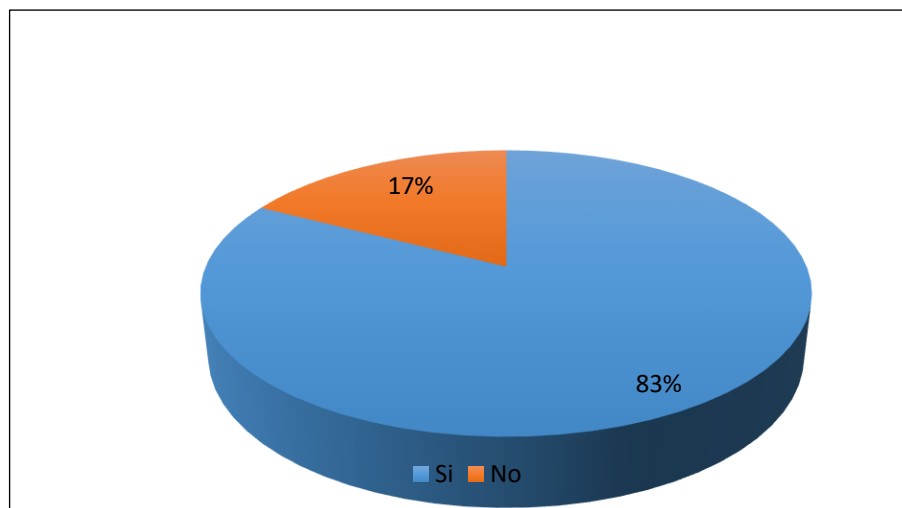


Gráfico 3. Preferencias de contratación de personal
Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: del ítem anterior se evidencia que la mayoría de los encuestados señala que en Ecuador la mayoría de los patronos prefiere contratar hombres como trabajadores que a mujeres por lo que se evidencia que existe un desequilibrio laboral en la República de Ecuador.

5.- ¿Considera que la mujer trabaja más horas que el hombre?

Tabla 5. ¿Qué género trabaja más?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	315	84%
No	60	16%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

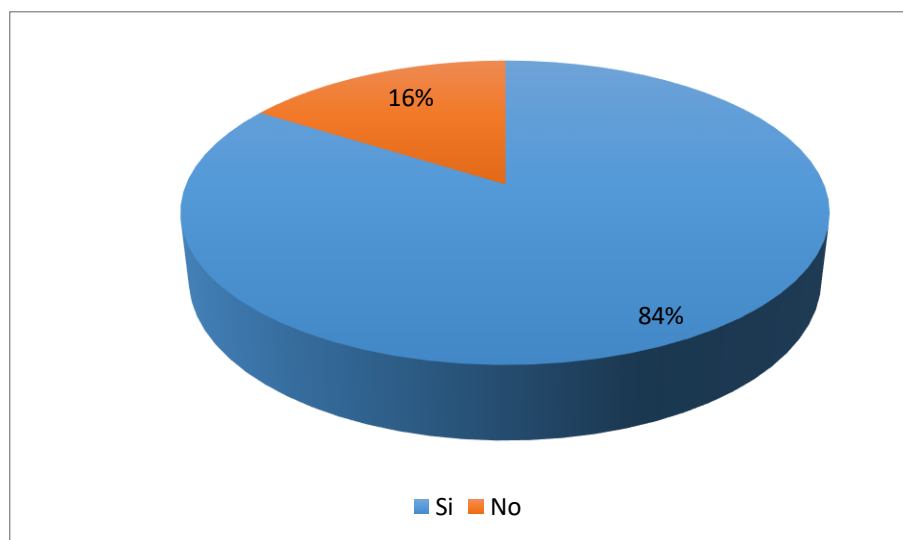


Gráfico 4. ¿Qué género trabaja más?
Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del presente ítem se evidencia que la mayoría de los encuestados manifestó que la mujer trabaja más horas que el hombre en su trabajo

6.- En cuanto al trabajo no remunerado considera usted que el hombre que el hombre cumple más horas que la mujer?

Tabla 6. ¿Qué genero realiza más trabajo no remunerado?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	24%
No	285	76%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada
Elaborado por: **Leonardo Andrés Castillo Cornejo**

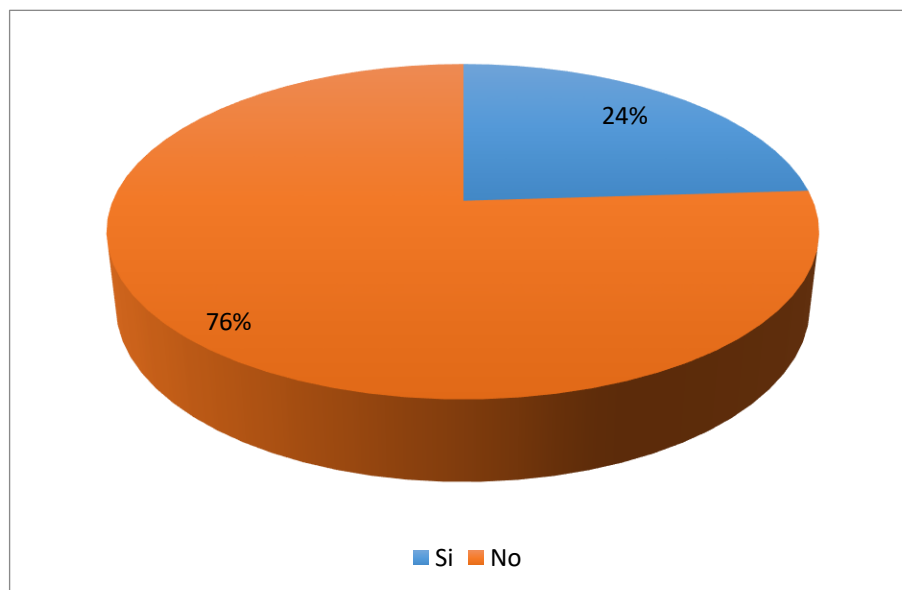


Gráfico 5. ¿Qué genero realiza más trabajo no remunerado?
Encuesta aplicada
Elaborado por: **Leonardo Andrés Castillo Cornejo**

Análisis: del presente ítem se observa que la mayoría de los encuestados manifestó que en relación al trabajo no remunerado el hombre no cumple más horas de este tipo que el género femenino quien a criterio de los encuestados trabaja más en este sentido.

7.- ¿Considera usted que el género femenino percibe menos dinero por hora de trabajo que el masculino?

Tabla 7. ¿Qué género percibe más dinero?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	300	80%
No	75	20%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada
Elaborado por: **Leonardo Andrés Castillo Cornejo**

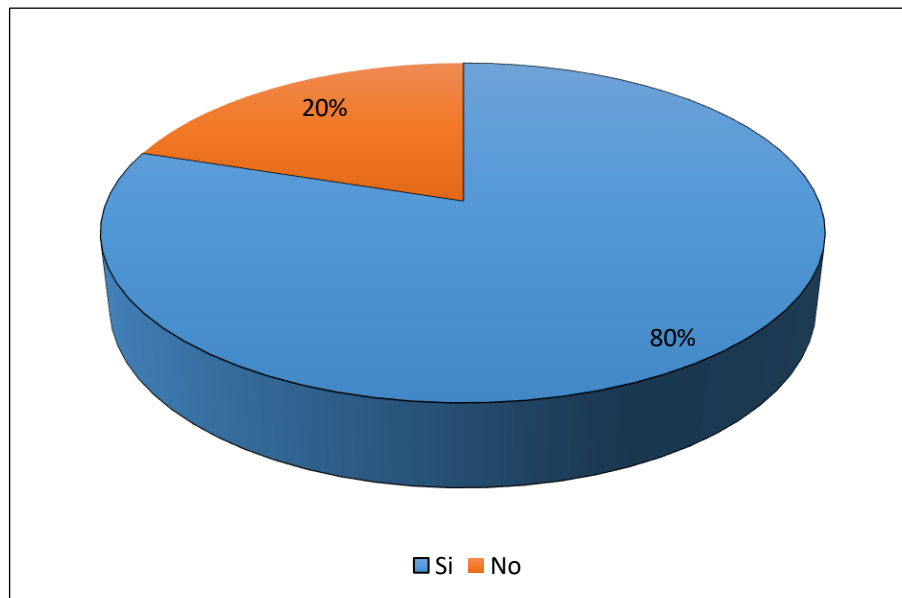


Gráfico 6. ¿Qué género percibe más dinero?

Encuesta aplicada
Elaborado por: **Leonardo Andrés Castillo Cornejo**

Análisis: La mayoría de los encuestados en relación a esta pregunta manifestó que las mujeres perciben menos ingresos económicos por hora de trabajo que el género masculino.

8.- ¿Considera usted que existen políticas públicas destinadas a evitar la discriminación laboral?

Tabla 8. Políticas Públicas para evitar la discriminación laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	15%
No	320	85%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

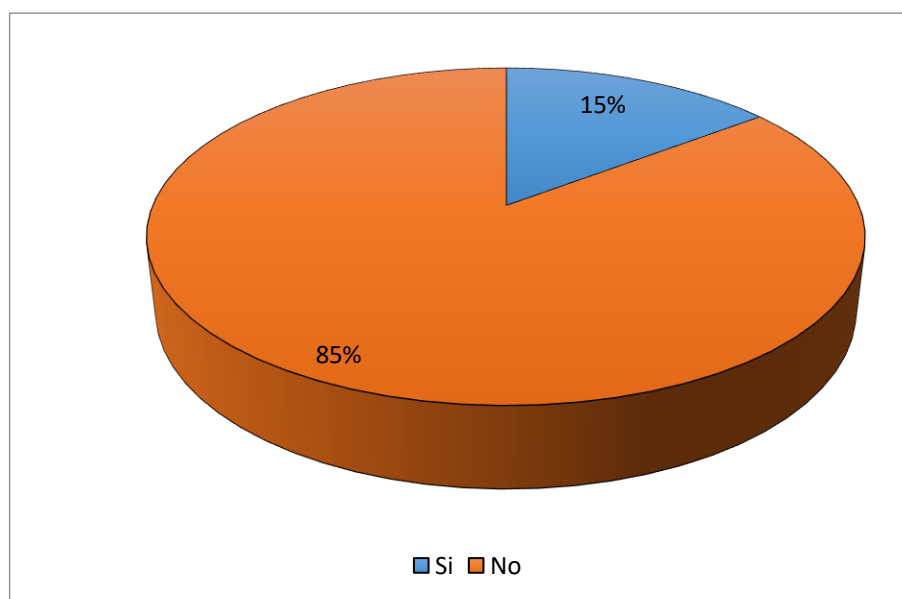


Gráfico 7. Políticas Públicas para evitar la discriminación laboral
Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: del presente ítem se evidencia que la mayoría de los encuestados manifestó que el estado ecuatoriano carece de políticas públicas eficaces a la hora de combatir la discriminación laboral que sufren las mujeres en el Ecuador.

9.- ¿Considera usted que el Ministerio del Trabajo efectúa Inspecciones a los patronos a fin de garantizar el principio de igualdad laboral?

Tabla 9. Garantía del principio de igualdad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	16%
No	315	84%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

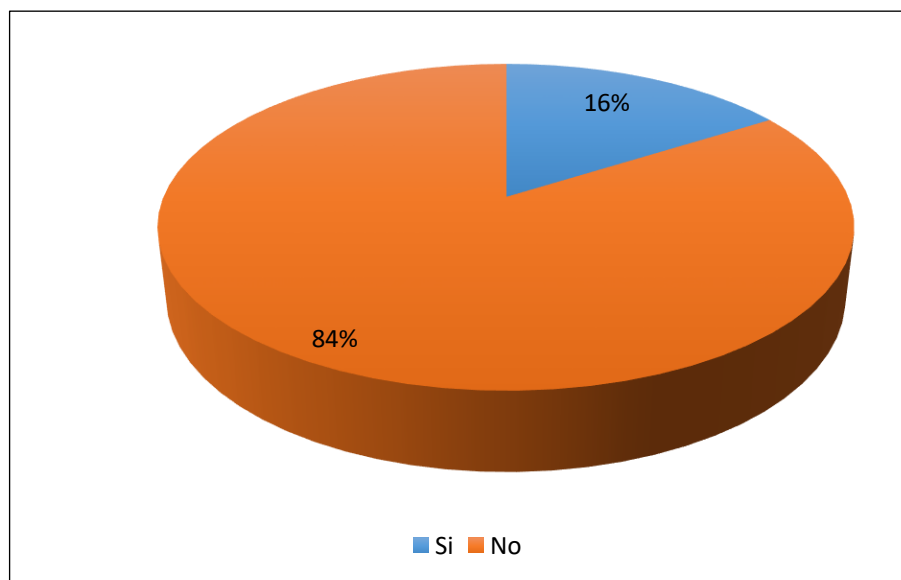


Gráfico 8. Garantía del principio de igualdad
Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del presente ítem se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas manifestó que el Ministerio del Trabajo no efectúa inspecciones a los patronos de la mayoría de las empresas con la finalidad de garantizar el principio de igualdad laboral y en consecuencia garantizar la igualdad de género en este sentido.

10.- ¿Considera usted que el género masculino realiza las tareas domésticas?

Tabla 10. Reparto de las tareas domésticas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	15%
No	320	85%
TOTAL	375	100%

Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

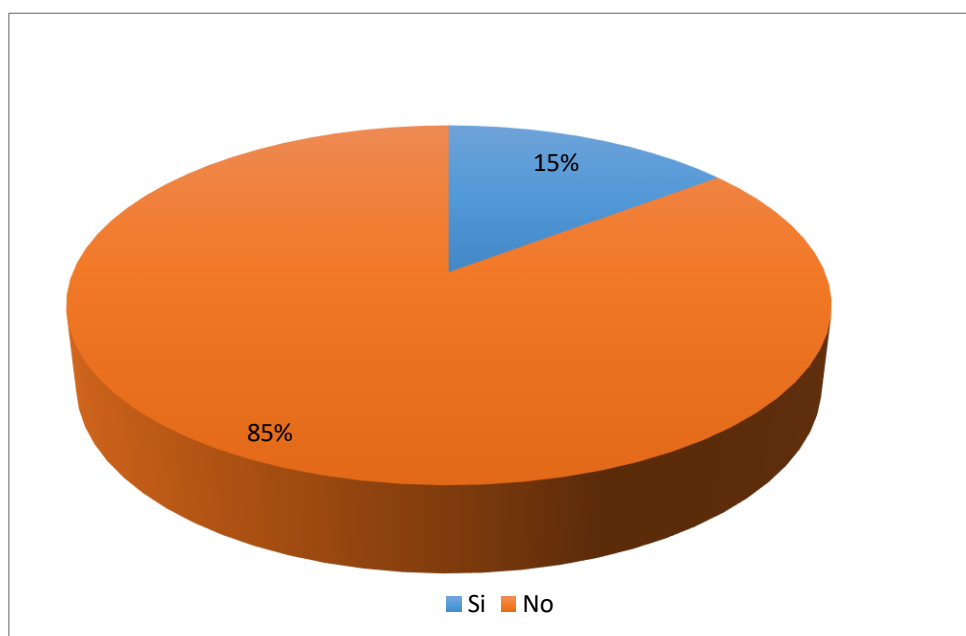


Gráfico 10. Garantía del principio de igualdad
Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: del presente ítem se evidencia que la mayoría de los encuestados que existe un desequilibrio en realizar las labores domésticas.

11.- ¿Considera usted que en la actualidad las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres?

Tabla 11 Preferencias de contratación de personal

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	310	83%
No	65	17%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

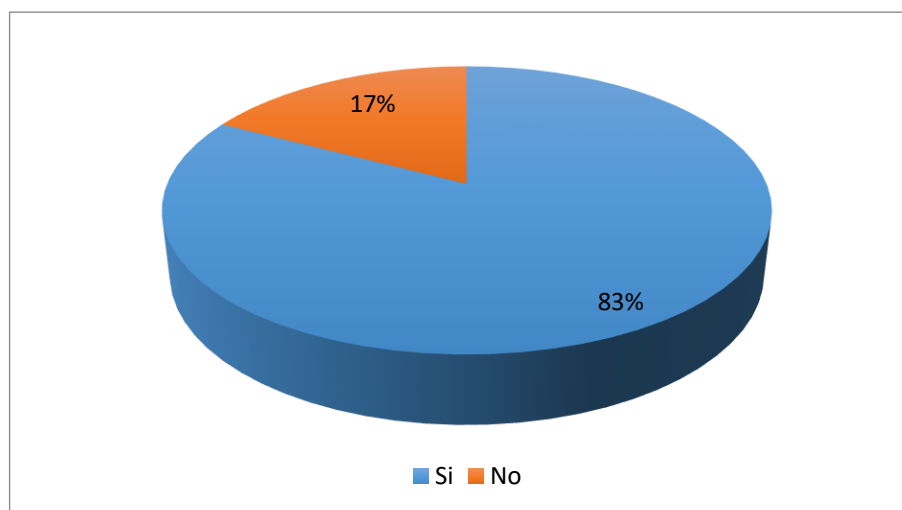


Gráfico 9. Preferencias de contratación de personal

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: del ítem anterior se evidencia que la mayoría de los encuestados señala que existe un desequilibrio laboral en la República de Ecuador.

12.- ¿Usted considera que en el estado ecuatoriano garantiza el principio de igualdad laboral?

Tabla 12 Garantía del principio de igualdad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	16%
No	315	84%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

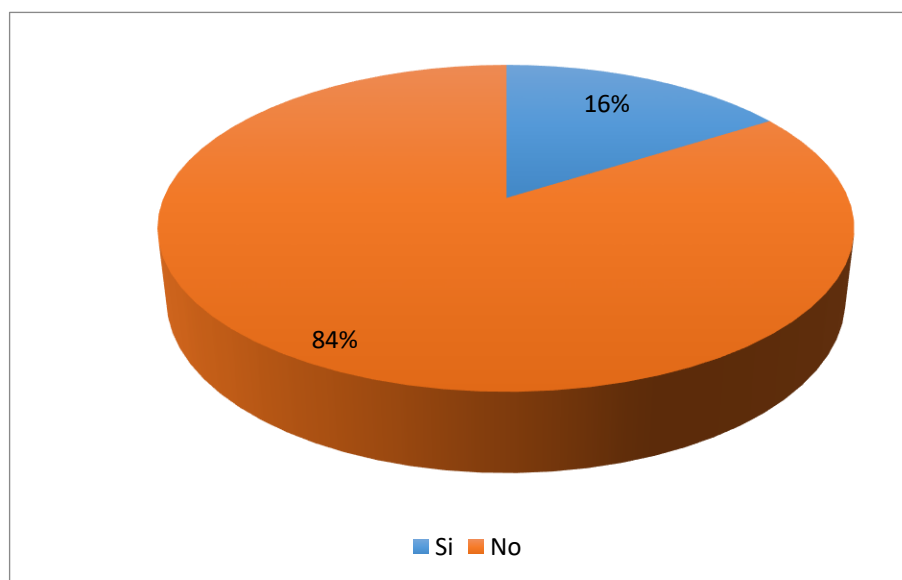


Gráfico 10. Garantía del principio de igualdad

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del presente ítem se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas manifestó que el estado ecuatoriano no garantiza el principio de igualdad laboral.

13.- ¿Considera que debería mejorarse el Código de Trabajo como norma especializada a fin de brindar mayores seguridades que las establecidas en la actualidad a favor de las mujeres?

Tabla 13 ¿Mejorar las políticas públicas?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	315	84%
No	60	16%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

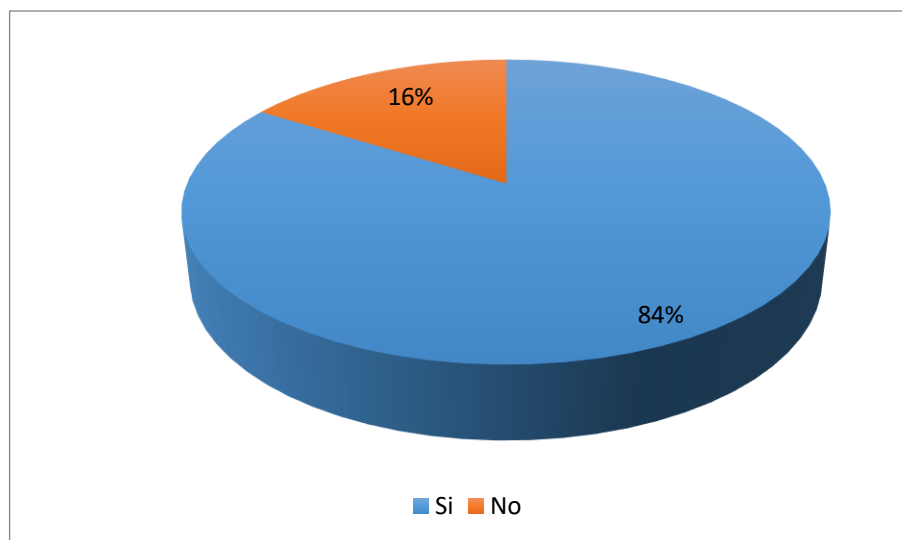


Gráfico 11. ¿Mejorar las políticas públicas?

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: Del presente ítem se evidencia que la mayoría de los encuestados manifestó que la mujer trabaja más horas que el hombre en su trabajo

14.- ¿Conoce si el Estado ha realizado algo para cambiar la situación de la brecha laboral entre hombres?

Tabla 14 ¿El estado ha realizado algo para cambiar brecha laboral?

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	24%
No	285	76%
TOTAL	375	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

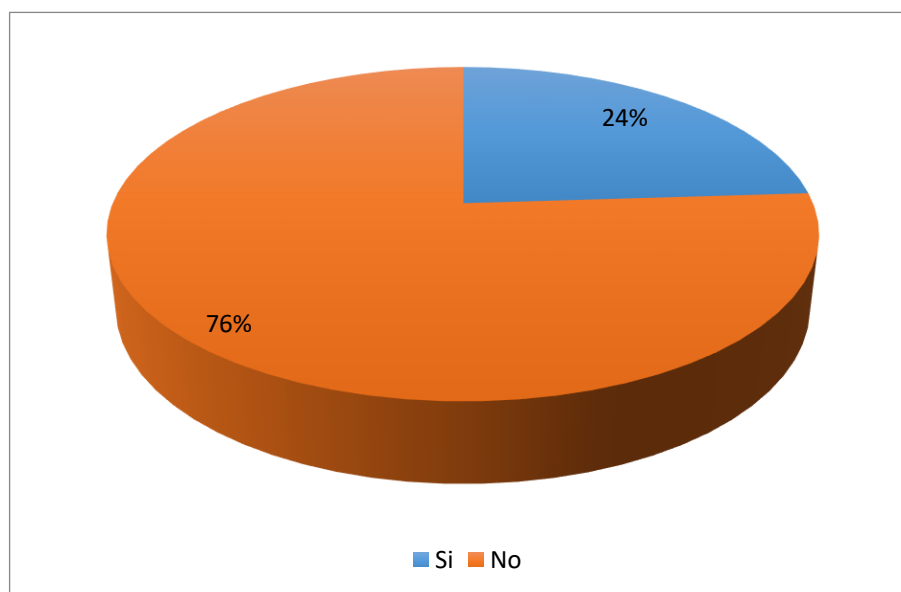


Gráfico 12. ¿El estado ha realizado algo para cambiar brecha laboral?

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Leonardo Andrés Castillo Cornejo

Análisis: del presente ítem se observa que la mayoría de los encuestados manifestó que el estado ecuatoriano no ha realizado lo suficiente para disminuir la brecha laboral entre hombres y mujeres.

2.7. Entrevista Nº 1 Docente en Materia Laboral

1. ¿Existe desigualdad de género en Ecuador?

Si la existe y eso es bastante grave porque al final quien sale perjudicado es el sexo débil que es la mujer, ya en este país debe abandonarse esa falsa creencia que el hombre es más que la mujer, el género femenino se ha superado y eso se puede observar en cualquier aula de clase donde se observa más a mujeres que a hombres.

2. ¿Cuál es la causa de la desigualdad laboral por género?

A mi manera de ver las cosas solo prejuicios machistas que como país tercer mundista seguimos arraigados a viejos dogmas, en la actualidad debe existir igualdad de género ya que la mujer en la mayoría de los ámbitos puede desarrollar las mismas habilidades y competencias que un hombre por tal razón debe existir un equilibrio en la contratación de personal, ahora bien hay labores como las de carga que implican fuerza física que allí yo si justifico que esos trabajos deben ser asignado al género masculino.

3.- ¿Que se puede hacer para erradicar o disminuir esta desigualdad laboral?

Para mi debe haber más conciencia de parte de los patronos y también del gobierno que debe implementar políticas públicas que hagan que exista una igualdad de género para el trabajo, la mujer ha hecho su parte cada día se prepara más, va a la universidad se gradúa es padre y madre a la vez cuida de sus padres mayores que más se le puede exigir a este género que lo ha dado todo.

4.- ¿En cuanto al trabajo no remunerado en su opinión quien trabaja más en ese sentido?

Lógicamente la mujer y este aspecto que muchas veces pasa por debajo de la mesa debe ser tomado en cuenta por el Gobierno Nacional se hacen leyes de igualdad a la mujer pero al final observamos como la parte más perjudicada, el sexo débil es el sexo que más carga lleva en la sociedad ecuatoriana, la mujer es quien lleva la

responsabilidad del hogar lava, hace la comida a sus hijos y además trabaja en la calle ya es hora de que el gobierno ecuatoriano deje de hablar tanto de igualdad de la mujer y tome acciones concretas para protegerlas desde todo punto de vista.

5.- ¿Cuál es la situación de la igualdad de género en el sector rural?

Cerca de 80 por ciento de los pobres está concentrado en las comunidades rurales. Dentro de estas comunidades, los más pobres entre los pobres son con frecuencia mujeres y jóvenes que carecen de un empleo decente y regular, que padecen hambre o malnutrición, y que tienen una falta de acceso a la salud, la educación y los bienes productivos. Aunque las desigualdades de género varían de manera considerable entre las diversas regiones y sectores, existen pruebas de que, a nivel mundial, las mujeres se benefician menos del empleo rural, bien sea trabajo por cuenta propia o remunerado que los hombres.

6.- ¿Cuáles son las ventajas de un lugar de trabajo diverso?

En entornos cada vez más competitivos, muchas empresas necesitan hallar nuevos métodos para mejorar la eficiencia y aprovechar todos los recursos disponibles. Las prácticas no discriminatorias están cada vez más reconocidas como una herramienta de gestión importante para aumentar la eficacia y la productividad. Lo que es más importante, tratar a los trabajadores de una manera justa es un derecho humano que toda empresa debe respetar.

2.8. Entrevista N° 2 efectuada a patrono dueño de fábrica comercial

1.- ¿Usted cuando contrata personal que genero prefiere al masculino o al femenino?

Bueno yo en mi caso la mayoría dl trabajo que se efectúa en esta fábrica comercial son trabajos pesados, trabajos de carga por lo que siempre que se realizan postulaciones de nuevas vacantes porque algún empleado renuncio o toco despedirlo, ahora por ejemplo para la parte administrativa si prefiero al género femenino, por ejemplo, acá recursos

humanos y el área contable ambas personas son del género femenino al igual que dos secretarías que aquí trabajan

2.- ¿Considera usted que la desigualdad laboral es una especie de violencia de género?

A mi modo de ver las cosas sí porque eso es una especie de violencia hacia el género femenino, yo soy del criterio que para un determinado cargo si una mujer está mejor preparada que un hombre se le debe dar el trabajo a ella, ojo y aquí quiero ser muy claro el cargo o puesto de trabajo se le debe dar al que este mejor preparado, no es que por el hecho de ser mujer se le debe dar el cargo es por la preparación que posea.

3.- ¿A su juicio que considera usted que se debería hacer para reducir esa brecha laboral que existe entre ambos sexos?

En ese caso es un asunto de conciencia laboral del patrono, yo en mi caso le he dicho a la directora de recursos humanos que valore a cada persona que va a entrar a la empresa y que valore la condición de necesidad, aquí por ejemplo le damos prioridad a las mujeres con hijos a pesar que en algunas empresas es todo lo contrario porque dicen que hay que pagarle un décimo aparte y porque si le enferma el hijo es un problema.

4.- ¿Cree usted que el estado ecuatoriano tiene políticas públicas destinadas a evitar la discriminación laboral?

No, en mi criterio no hay interés del gobierno en este sentido, de las múltiples visitas que yo he recibido aquí como patrón es para ver cuántos empleados tengo, si están inscritos en el IESS, pero decirte que me han dado alguna charla o invitado a alguna campaña de concientización en este sentido te estaría mintiendo.

5.- ¿Cuáles son las causas de la desigualdad de género en el sector rural?

La desigualdad de género en el empleo rural existe y persisten debido a una serie de factores sociales, económicos y políticos interrelacionados. Sin embargo, existe una causa específica que supera a todas las otras: el papel invisible, pero poderoso, de instituciones sociales que debilitan a un sexo frente a otro. Esto incluye las tradiciones,

las costumbres y las normas sociales que rigen el complejo funcionamiento de las sociedades rurales, y que actúan como limitante de las actividades de las mujeres y restringen su capacidad de competir en igualdad de condiciones con los hombres. No queremos decir que las mujeres que viven en las ciudades no sufran la pobreza, pero el contexto rural suma una presión extra sobre la igualdad de oportunidades.

6.- ¿En qué medida está relacionado el acoso sexual con la discriminación?

La discriminación basada en el sexo incluye asimismo el acoso sexual. El acoso sexual en el empleo conlleva medidas perjudiciales que se perciben con razón como una condición de empleo o condición previa para el empleo, como también influyen en las decisiones que afectan a la asignación de tareas, las oportunidades para la promoción y por último termina afectando al rendimiento laboral. En conclusión, el acoso sexual es una forma particularmente perjudicial de discriminación que exige un enfoque de tolerancia cero.

2.9. Entrevista N° 3 efectuada a trabajadora del sexo femenino

1.- ¿Considera usted que existe discriminación laboral en Ecuador?

Claro que si la hay y yo soy un ejemplo de eso, no te imaginas lo que una como mujer tiene que hacer para conseguir trabajo honesto en este país cuesta demasiado, te metes en plataformas de internet inscribes tu currículum y nada te llaman a entrevistas de trabajos y observas que hay más posibilidades de que quede un hombre que una en la mayoría de las entrevistas de trabajo que fui siempre seleccionaban hombre tuve la suerte que en este trabajo por ser de venta de artículos de dama quede seleccionada y otra cosa bastantes propuestas indecentes se tiene que calar una peor parte de muchos patronos.

2.- ¿A qué consideras que se debe esa discriminación laboral?

Honestamente no sé a qué se debe, a mi parecer producto del machismo que se encuentra arraigado en nuestra sociedad, que parte del punto de vista que las mujeres solo servimos para labores domésticas y no para desempeñarnos fuera de casa en la

actualidad las mujeres somos tan igual o en muchos casos que los hombres yo por ejemplo me faltan dos años para graduarme y así como yo hay muchas mujeres competentes preparadas y con ganas pero se no hace muy cuesta arriba conseguir un trabajo en el mercado laboral formal.

3.- ¿Ha sentido apoyo usted del gobierno ecuatoriano?

En lo absoluto, decirte que he recibido alguna ayuda sería mentirte, inclusive por la página del ministerio del trabajo me postule para ver si obtenía empleo y tampoco lo logre para mi obtener un trabajo digno, creo que el gobierno debería hacer campañas con el fin de incentivar la capacitación de mujeres para distintos trabajos y evitar ese machismo que cree que nosotras las mujeres solo servimos para hacer labores domésticas.

4.- ¿Cuántas horas al día trabaja usted?

Lo normal 8 horas diarias, pero para ser sincera en tiempo de temporada se trabaja más y yo vivo lejos para llegar acá a mi trabajo me tardo como una hora en bus y como salgo a las 6 de la tarde con el congestionamiento de transito hace que pase de hora y media dos en la vía para llegar a mi casa y luego tengo que llegar ayudando a mi hijo con las labores de sus escuelas y adelantando el almuerzo del día anterior con lo que veras que la situación no es nada fácil.

5.- ¿Es justo que los hombres ganen más?

En muchos países, las mujeres tienen salarios por hora por debajo de sus compañeros hombres. Estas diferencias salariales varían entre un 10 y un 40 por ciento, comparando y promediando toda la población trabajadora dividida por género. Formalmente estas diferencias se justifican, pero ¿son justas? No. En la práctica, las mujeres parecen no poder dedicar tanto tiempo para ganar más dinero. A menudo tienen más trabajos que hacer que los que implican retribución, por ejemplo, las responsabilidades domésticas. Y a veces son acosadas sexualmente por los hombres, lo cual tiene consecuencias sobre su carrera incluyendo dejar un trabajo debido al estrés que les genera esta situación. Hay muchas razones para las diferentes opciones profesionales que hacen las mujeres y tanto hombres como mujeres consideran estas diferentes opciones como bastante

normales, sin embargo, las consecuencias a largo plazo de sus decisiones mantienen los niveles de ingresos de las mujeres por debajo.

5.- Se habla mucho de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. ¿Qué significa igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor?

La igualdad de remuneración es un derecho fundamental para las trabajadoras y los trabajadores. No obstante, las diferencias salariales entre los sexos persisten; en promedio, los ingresos de las mujeres por hora son muy inferiores a los percibidos por los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres obedece a varias razones. Las mujeres están subrepresentadas en los sectores en los que la remuneración es más elevada y en las empresas más grandes que suelen pagar más. Están subrepresentadas en los puestos de trabajo mejor remunerados en las empresas; los puestos de trabajo en los que predominan las mujeres suelen estar clasificados a unos niveles inferiores, lo que se traduce en un salario más bajo. Las mujeres también están subrepresentadas en las empresas con sindicatos. Las mujeres suelen concentrarse en trabajos flexibles como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a destajo o el trabajo temporal, que están mal remunerados, y trabajan menos horas extraordinarias que los hombres. La discriminación con respecto a la promoción en el empleo también es un factor importante. Se debería compensar a los trabajadores a tiempo parcial y por horas en todos los tipos de remuneración en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo, en proporción al número de horas que trabajan.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1. Descripción de la propuesta

Esta propuesta se describe dentro del objetivo de recomendar una modificación a la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en el art. 59. A los fines de ofrecer una norma para la protección contra la violencia de género a las femininas ecuatorianas y enaltecer la importancia en la ocupación y desempeño de roles en el ámbito laboral, de manera articulada con sus funciones en la familia.

Recomendar reformas al Código de Trabajo, en temas de Teletrabajo e implementación de guarderías con la finalidad para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

3.2. Desarrollo de la propuesta

El pleno considerando

Que, en el art. 01 de la Constitución de Ecuador consagra un Estado soberano, laico, plurinacional, democrático, de derecho, constitucional y de justicia.

Que, los derechos se pueden ejercer, exigir y promover en forma colectiva o individual ante las autoridades competentes, fundamentándose en los principios de igualdad, no discriminación, acceso a la justicia y goce pleno de los derechos fundamentales.

Que, todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Que, el rol reconocimiento del rol de la mujer es fundamental para el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, por lo que es urgente la implementación de medidas para la prevención ante la violencia de género en este país.

Resuelve

ARTÍCULO 01: Modificar el artículo 59 de la ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, el mismo se redactará de la siguiente forma:

Art. 59.- Sistema de Alerta Temprana. El Sistema de Alerta Temprana es un mecanismo que permite evitar el feticidio debido a la violencia de género, por medio del análisis de la información contenida en el Registro Único de Violencia contra las Mujeres, a través de la identificación del riesgo de una posible víctima y la activación de los servicios de protección y atención determinados en esta Ley. En este caso se contará con un registro de hombres maltratadores con la finalidad de identificarlos y conocer su conducta. De igual manera, se incluye a la mujer en los distintos espacios laborales donde pueda desarrollar sus capacidades y potencialidades sin discriminación alguna.

ARTÍCULO 02: Modificar el artículo 42 del Código de Trabajo del mismo se redactará de la siguiente forma:

Art. 42.- Obligaciones del empleador agregar el siguiente artículo innumerado:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de treinta trabajadores, está obligado a contratar, al menos, el 5% de la total de los trabajadores a en modalidad de Teletrabajo, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Instalar guarderías en beneficio de los hijos de los trabajadores, con un servicio de calidad donde los niños y niñas reciban un afecto de hogar, cuidado integral y un sistema educativo de avanzada desarrollando un modelo de educación básica que contribuya a la construcción de una sociedad democrática. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren cuarenta o más trabajadores

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados

con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación

Artículo final: El presente inciso entrará en vigencia a partir de su aprobación y publicación en el registro del Código Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Providencia de Pichicha, al 30 de marzo del año 2020

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIO GENERAL

CONCLUSIONES

Luego de haber culminado la presente investigación referente a la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia en la violencia de género en el Ecuador se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La desigualdad laboral consiste en dar prioridad a un género sobre el otro, en tal sentido en la sociedad ecuatoriana existe una desigualdad basada en dar prioridad al sexo masculino sobre el femenino a la hora de otorgar un empleo a una persona. Esta desigualdad es una forma de violencia de género ya que la violencia de género es considerada cualquier tipo de discriminación a la mujer por el solo hecho de ser mujer por tal motivo al existir esa desigualdad laboral se perjudica los derechos de la mujer. En la sociedad actual no cabe este tipo de desigualdades o discriminaciones ya que cada día que pasa a nivel global la mujer posee y es tratada en un plano de igualdades que el hombre.
- En el caso de otros países se observa que la panorámica no es diferente se observa por ejemplo en países como España donde se han hecho estudios que demuestran que de igual manera existe una discriminación salarial y laboral hacia la mujer en este país un hombre gana 17% más que una mujer en el mismo cargo a pesar de que la mujer esta mas preparada cuando se han evaluado las competencias y capacidades de ambos y se ha demostrado que la mujer en dicho caso ha debido ganar 2% más que el hombre.
- Dentro de las causas por las cuales se origina la desigualdad laboral se encuentra el machismo y falsas creencias todavía arraigadas en la sociedad ecuatoriana que parten del hecho que las mujeres a grandes rasgos solo sirven para realizar labores domesticas y no para estar en el Mercado laboral formal lo que origina que a la hora de que los patrones contratan personal prefieren al género masculino por encima del femenino.

RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la presente investigación referente a la desigualdad laboral de la mujer y su incidencia en la violencia de género en el Ecuador se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

- Se hace necesario una concientización nacional en relación a la desigualdad de género en material laboral y que los patronos entiendan que esta discriminación que se le hace a la mujer por el solo hecho de ser mujer constituye una especie de violencia de género que a su vez constituye un delito. Por tal razón los órganos del estado ecuatoriano deben concientizar a nivel nacional con campañas a los fines de que exista una verdadera igualdad a la hora de priorizar las condiciones de trabajo.
- A nivel internacional se observa que la panorámica es la misma países como España que a pesar de estar en un continente más avanzado como Europa se encuentran las mismas creencias y diferencias en relación al rol global que tiene la mujer en la actualidad con lo que se hace necesario que igual en dichos países el gobierno tome medidas necesarias en este sentido para lograr la disminución de ellos.
- En los hogares debe fomentarse el principio de igualdad entre géneros, ya que se ha determinado que la causa principal de esta desigualdad viene dada por el machismo que existe en cada uno de los hogares donde existe la creencia que la mujer solo sirve para labores domésticas y no para tener un empleo formal.

Bibliografía

- Arango Restrepo, M., & Corona Vargas, E. (2016). *Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente*. Recuperado el 20 de Enero de 2020, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260891>
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación Científica*. Caracas: Episteme.
- Botias Bénédict, Á. (2019). *La lucha contra la Violencia de Género. Vivencias de un policía*. Barcelona : Circulo Rojo .
- Calduch Cervera, R. (s.f.). *Metodos y técnicas de investigación en relaciones internacionales*. (U. C. Madrid, Ed.) Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de Universidad Complutense de Madrid: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Técnicas%20de%20Investigación%20Internacional%20v2.pdf>
- Camacho, G. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador*. Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de Consejo Nacional para la Igualdad de Género : https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Recuperado el 14 de Enero de 2020, de <https://oig.cepal.org/es>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República de Ecuador* . Recuperado el 22 de Enero de 2020, de Registro Oficial N° 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador, Asamblea Nacional . (5 de Febrero de 2018). *Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Recuperado el 22 de Enero de 2020, de Registro Oficial No. 175: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Ecuador, Congreso Nacional . (16 de Diciembre de 2005). *Código del Trabajo*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Registro Oficial No. 167: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

- Ecuador, Consejo de la Judicatura. (Noviembre de 2016). *Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*. Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/MANUAL%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA.pdf>
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2011). *Encuesta nacional de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (16 de octubre de 2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) septiembre 2019. Mercado Laboral*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de Boletín Técnico 04 . 2019. ENEMDU: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Septiembre/Boletin_tecnico_de_empleo_sep19.pdf
- Enfoque cuantitativo . (28 de Mayo de 2014). *Fases del proceso cuantitativo*. Recuperado el 22 de Enero de 2020, de <https://humanidades2osneideracevedo.wordpress.com/2015/05/28/enfoque-cuantitativo/>
- Garzón Fernández, M. (2018). *Equidad de genero para las mujeres en Colombia*. Recuperado el 25 de Enero de 2020, de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17741/1/Art%C3%ADculo%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20para%20las%20Mujeres%20en%20Colombia..pdf>
- Gil, M. (2016). *La mujer y su rol en el desarrollo de las sociedades*. Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de Ágora: <https://www.agorarsc.org/la-mujer-y-su-rol-en-el-desarrollo-de-las-sociedades/>
- Jacho Panchi, J. D. (Abril de 2019). *Análisis de la discriminación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral periodo 2007-2017*. Recuperado el 27 de Enero de 2020, de Universidad de Guayaquil : <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40485/1/T-JACHO%20PANCHI%20JOSELYN%20DAYANA.pdf>

- López Díaz, A. J. (2019). *Violencias de género: Persistencia y nuevas formas*. La Coruña: Los Libros De La Catarata.
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas : Corporación Andina de Fomento .
- Marrugo Salas, L. M. (2017). *Genero desigualdad y trabajo : un enfoque desde la responsabilidad social*. Recuperado el 25 de Enero de 2020, de Universidad de Salamanca : https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/137086/DDTTS_MarrugoSalasLM_Genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mena Mejía, L. B. (Septiembre de 2017). *Diagnostico de la brecha de genero por ingresos para mujeres de las zonas rurales del Ecuador 2014-2015*. Recuperado el 27 de Enero de 2020, de Escuela Politécnica Nacional : <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/18780/1/CD-8169.pdf>
- Muñoz, C. (2015). *La violencia de genero: Identificación y prevención*. Londres: CreateSpace Independent Publishing Platform .
- Obando Garrido, J. M. (2016). *Derecho Laboral*. Bogota: Temis.
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de https://www.ohchr.org/documents/publications/hr-pub-14-2_sp.pdf
- Pallarés, M. (2012). *Violencia de género: Reflexiones sobre la relación de pareja y la violencia contra las mujeres*. Valencia : Marge Books .
- Pulido Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Revista Opción*, 31(1), 1137-1156. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Puyana Silva, A. (2016). *Lecciones de Derecho laboral*. Bogota: Universidad Externado de Colombia .
- Quezada Pavón, A. (08 de Enero de 2015). *El rol de la mujer ecuatoriana en 2015*. Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de El Telégrafo : <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/el-rol-de-la-mujer-ecuatoriana-en-2015>
- Rodriguez, S. (2016). *Insercion Laboralde las mujeres*. Barcelona: Canarias.

- Romero Sabater, I. (2015). *Guía de intervención en casos de violencia de género: una mirada para ver*. Madrid: Síntesis .
- Sánchez, L. (s.f.). *Guía para madres y padres que se preocupan por la violencia de género*. Recuperado el 19 de febrero de 2020, de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/guiamadresypadresgenero.pdf>
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autoestima de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Villalón, J. C. (2016). La Metodología de la Investigación en el Derecho del Trabajo . *Temas Laborales*, 132, 73-121. doi:file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaMetodologiaDeLaInvestigacionEnElDerechoDelTrabaj-5446475.pdf