

<http://dx.doi.org/10.35381/racj.v4i7.354>

La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador **Women's equality and the right to work in Ecuador**

Jorge Enrique Sánchez
maestriajorgesanchez@yahoo.es
Universidad Técnica de Ambato
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1909-3337>

José Luis Sánchez Espinosa
josels_06@yahoo.com
Universidad Técnica de Ambato
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1909-3337>

Jorge Hernando Sánchez Espinosa
Jorge0818i6@gmail.com
Universidad Técnica de Ambato
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1909-3337>

Verónica Alexandra Sánchez Espinosa
verosanchez_pv@hotmail.es
Universidad Técnica de Ambato
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1909-3337>

Recibido: 05 de mayo de 2019
Aprobado: 06 de junio de 2019

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo desarrollar un estudio sobre el derecho al trabajo de la mujer, buscando la protección, el fomento de la igualdad en el trabajo y a la remuneración, debido al impacto que causa en la actualidad el llegar en pleno siglo XXI a la igualdad laboral, como un derecho fundamental que tienen las mujeres en el Ecuador. La metodología se focalizará a través de situaciones personales que viven en el día a día las mujeres, los problemas que tienen que enfrentar para conseguir un empleo, inclusive para percibir un sueldo igual al del hombre. Permitiendo el acceso a la igualdad laboral.

Descriptores: Derecho al trabajo de la mujer, Derecho fundamental, Igualdad laboral, Protección, Sueldo.

ABSTRACT

The research aims to develop a study on the right to work for women, seeking protection, promoting equality at work, due to the impact it is currently causing in the 21st century to reach labor equality, such as a fundamental right that women have in Ecuador. The methodology will be focused through personal situations that women live in day to day, the problems they have to face in order to get a job, even to receive a salary equal to that of men. Allowing access to labor equality.

Descriptors: Right to work for women; Fundamental right; Labor Equality; Protection; salary.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza el principal problema que tienen las mujeres sobre la desigualdad del derecho que tienen al trabajo por cuanto esta situación no se encuentra regulada en ninguna ley, ni tampoco es reconocido por ninguna institución que las mujeres deban percibir sueldos menores a los de los hombres y a pesar de ello esto es muy común en el ámbito laboral, donde son discriminadas solamente por el hecho de ser mujer.

Así como también se estudia las razones por las que existe la desigualdad en el trabajo de las mujeres que a pesar de estar en pleno siglo XXI, en el Ecuador esta situación no ha cambiado, por cuanto por un lado no se les abren las puertas de todos los trabajos como se quisiera, sino que más bien aún se consideran que ciertos trabajos no pueden ser realizados por las mujeres.

Según Ariza y de Oliveira (2000), las brechas en el mercado laboral se dan por la diferencia salarial que perciben las mujeres. Valerdi (2004), se refiere a la baja calidad de vida de las mujeres por el trabajo que realizan. Borsari Figueiredo y Branchi (2013), manifiestan que se mantiene el rol de empleo de acuerdo al género. Jubril, Jawando y Adenugba (2017), se refieren al poder patriarcal que existe, y la baja representación de las mujeres influye en el acceso laboral. Villacis y Reis (2016), dicen que las oportunidades laborales de la mujer en el Ecuador presentan desventajas, por la desigualdad salarial.

El derecho a la igualdad de trabajo de las mujeres tiene vital importancia, porque esta es la única manera de respetar los derechos humanos internacionales y en especial que deben ser cumplidos por todos los Estados que han firmado los mismos y entre ellos está el Ecuador, teniendo en cuenta que a las mujeres siempre se les ha tenido bajo la concepción que pertenecen a un grupo débil y que necesitan de la protección de las autoridades.

Las razones por las cuales se debe realizar la investigación sobre el derecho a la igualdad de la mujer ecuatoriana es debido a que se debe proporcionar los mismos deberes y responsabilidades tanto a los hombres como a las mujeres, así como la necesidad de concientizar a los empleadores, sean dueños de fábricas, empresas, instituciones gubernamentales, Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADs), Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales y ciudadanía en general sobre el tema en estudio.

En consecuencia el trabajo permitirá analizar el deber que tienen todas las instituciones del Estado, así como los GADs, municipales, GADs parroquiales, Distritos Metropolitanos, de cumplir con lo que establece la Constitución de la república del Ecuador y la Ley Laboral sobre el derecho de la mujer a tener igualdad en el trabajo, para alcanzar este objetivo se procederá a detectar las razones por las cuales no se cumple con este derecho en el Ecuador.

En la presente investigación se demuestra las circunstancias por las que existe la desigualdad en el trabajo para las mujeres, así como la situación de los bajos salarios que perciben en sociedades que hasta la actualidad no han podido cambiar su manera de pensar.

En el desarrollo del presente trabajo se proporciona información sobre el derecho al trabajo a la mujer, porque hay que partir revisando los derechos que tiene la mujer para ejercer cualquier actividad laboral, debido a que en la actualidad se han realizado cambios considerables y las mujeres se encuentran ocupando puestos de trabajo que antes era imposible de imaginar que los llegarían a conseguir debido a la oposición especialmente de los jefes de las diferentes empresas, o dirigentes de los sectores públicos, que veían a las

mujeres como seres que debían solamente de ocuparse de los quehaceres domésticos de sus hogares.

Se hace un estudio de la protección y el fomento de la igualdad, esto es observar cómo o en qué forma se ha desarrollado tanto la protección como el fomento a la igualdad al trabajo de la mujer, cómo el Estado ecuatoriano ha sido capaz de cambiar su normativa constitucional y laboral, para una mejor protección de los derechos laborales de las mujeres buscando llegar a la igualdad y no discriminación de sus derechos.

Además se realiza un análisis para ver si se puede lograr la igualdad de la mujer en el trabajo y a la igualdad de la remuneración con los hombres, frente a una sociedad que por tradición e inclusive por ser el Ecuador un país latinoamericano, perteneciente a los países del tercer mundo es considerado por excelencia machista, donde muchas personas no quieren aceptar un cambio en su forma de ser y pensar, que tienen arraigado en su mente y en su forma de pensar que hay trabajos que solamente los hombres pueden realizarlo. En este sentido, la investigación tiene por objetivo general: Analizar la igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo documental, definida por Palella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012), como aquella que “Se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos escritos u orales; uno de los ejemplos más típicos de este tipo de investigación son las obras de historia” (p. 90). En complemento el diseño de la investigación se circunscribe al bibliográfico, detallado por Palella Stracuzzi y Martins Pestana 2012) como aquel que:

Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Cuando opta por este tipo de estudio, el investigador utiliza documentos; los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. El diseño bibliográfico utiliza los

procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros. (p. 87).

En función de lo planteado, se realizó un análisis de contenido de los mensajes emitidos por medio de normativas, leyes, reportes periodísticos, datos de organismos públicos, donde se refleja la condición de la igualdad de la mujer al derecho al trabajo en el Ecuador.

RESULTADOS

La Constitución Ecuatoriana garantiza el trabajo como fuente de realización personal y base de la economía social a todos los ciudadanos sin discriminación alguna, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas, el desempeño de un trabajo saludable libremente escogido, y aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Se establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, por lo que cada una de las personas tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, bajo los mismos parámetros y recibiendo un salario igual.

Además como algo especial se menciona a las acciones afirmativas para todas las personas que se encuentren en situación de desigualdad, las acciones afirmativas no son otra cosa que buscar que las mujeres pueden alcanzar a ocupar los mismos cargos que los hombres.

Como ejemplo se puede decir que en el primer concurso para Jueces que organizaron los miembros del Consejo de la Judicatura del Ecuador en el año 2012, implementaron una serie de acciones afirmativas, es así que por ser mujer tenían 2 puntos, si era indígena, afroecuatoriana, 2 puntos, si tenía alguna discapacidad 2 puntos, si residía en un sector rural 2 puntos, todo esto para garantizar que las mujeres puedan acceder a ser Jueces en cualquier área.

Así mismo se determina sobre la libertad de contratación, la libertad de trabajo y que ninguna persona poder ser obligada a realizar trabajo forzoso o gratuito, sino solamente en casos excepcionales que así la Ley lo disponga. Incluso de

una forma más concisa se estipula que se deben adoptar las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y eso es justamente lo que se quiso lograr poniendo una serie de acciones afirmativas para el primer concurso de Jueces, donde la mujer participe en igualdad de condiciones.

De la misma manera que se dispone en la Constitución de la república del Ecuador, en el artículo antes descrito se establece que todo trabajo debe ser remunerado, que nadie está obligado a prestar un servicio sin remuneración, solamente en casos excepcionales. De la misma forma que en el artículo 11, numeral 2, de Constitución de la república del Ecuador, aquí se prescribe sobre que a igual trabajo corresponde igual remuneración y que además no debe existir discriminación alguna al momento de proceder a contratar a una persona.

Por otro lado, se establece como condición que la mujer según su edad y condición física, se encuentra asistida legalmente para realizar cargas manuales, así como también goza de derecho de una licencia con remuneración luego del nacimiento de sus hijos. En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Lamentablemente a pesar de estar regulado que una mujer en estado de gravidez no puede ser despedida de su trabajo, en la práctica resulta lo contrario porque existen personas que ocupan los cargos de jefe, que justamente a una mujer embarazada la despiden, solamente por este hecho, además diciendo que por su estado de embarazo no va a poder desenvolver bien su rol dentro del trabajo, lo que es totalmente absurdo.

Cuando sucede uno de estos casos las mujeres deben acudir donde un profesional del derecho, para presentar una demanda de acción de protección, con la finalidad de ser reintegrada a su trabajo de la manera más rápida y de esta manera hacer que se respete su derecho al trabajo.

Una vez realizada la investigación se presentan resultados sorprendentes sobre la desigualdad en el pago del salario entre hombres y mujeres, porque a pesar de esta en el siglo XXI, ha sido difícil llegar a la igual de trabajo y sueldos. A pesar de que la idea de la igualdad de género es un concepto que en la actualidad es asimilado mejor que nunca, está comprobado que aun en la actualidad la mujer se encuentra en clara desventaja frente a su sexo opuesto, el principal aspecto donde la marcada diferencia de roles se manifiesta es en el salario promedio de la mujer y el hombre, siendo este último el que obtiene mayores beneficios de sus actividades laborales (Concepto Jurídico, 2016).

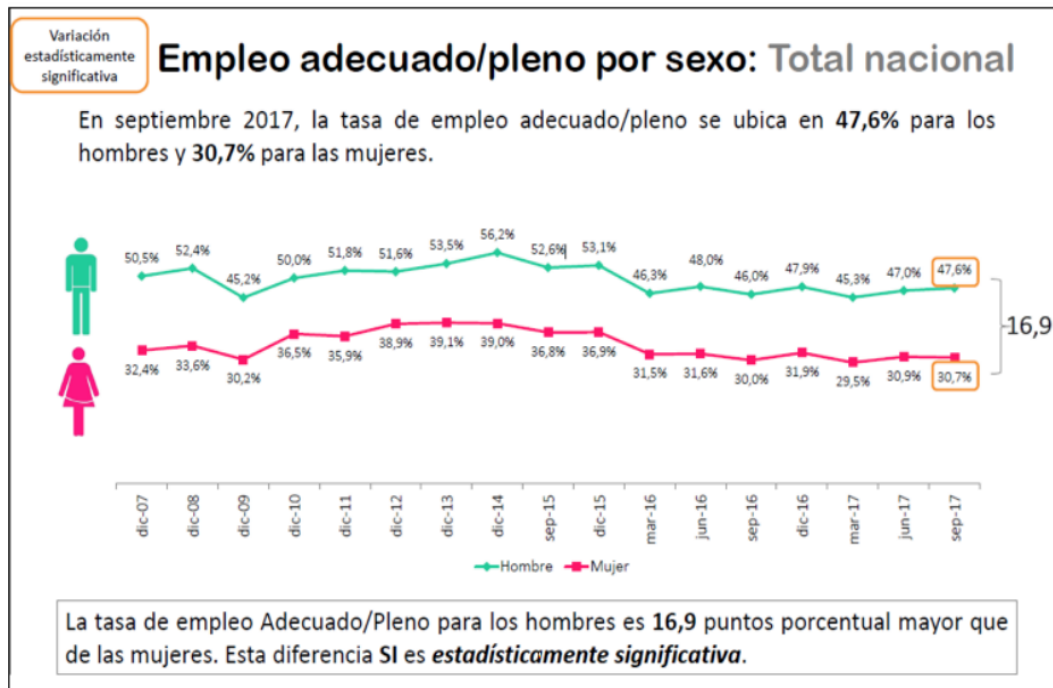
En el estudio realizado sobre trabajo femenino en América Latina, De Oliveira y Ariza (2000), señalan que las brechas en el mercado laboral de las mujeres se evidencian por la diferencia salarial, poca participación política y en la toma de decisiones, inserción en el mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por maternidad. Así mismo, Nuñez Castillo (2019), sostiene que “erradicar la discriminación laboral, es un trabajo que promueve la dignificación de la persona en su integralidad” (p. 22), siendo necesaria promover esta acción en el Ecuador.

Sin embargo, tomando en cuenta los segmentos de ocupación, existe una mayor presencia de trabajadores en el sector de servicios y se observa la persistencia de la división que da cuenta del rol de género. De igual manera, se ha incrementado la segregación ocupacional en los servicios, principalmente en actividades de índole productiva y los servicios personales; estos últimos realizados en su mayoría por mujeres (Branchi y Figueiredo, 2013).

De acuerdo a información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) respecto a los porcentajes de empleo adecuado por sexo, se visualiza que la tasa de empleo adecuado de los hombres es de 16,9 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres (INEC, 2017).

Jorge Enrique Sánchez; José Luis Sánchez Espinosa; Jorge Hernando Sánchez Espinosa; Verónica Alexandra Sánchez Espinosa

Figura 1: Porcentaje de empleo según el sexo



Fuente: INEC, Septiembre 2017

La naturaleza patriarcal de la sociedad y el poder hegemónico de los hombres se han traducido en la estructura social de la sociedad. La baja representación de las mujeres en la jerarquía ocupacional ha llevado a una división de género en el patrón de empleo y oportunidades (Jawando y Adenugba, 2017). En el Ecuador, más mujeres que hombres se enfrentan a la problemática del desempleo. Así lo refleja la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) de diciembre del 2017. Sin embargo, el desempleo no es la única desigualdad a la que se enfrentan las personas del sexo femenino en el país.

Desde el emprendimiento, el empleo, la ocupación de cargos gerenciales hasta el desempleo, se ven marcados por la disparidad entre hombres y mujeres. En el Ecuador, de acuerdo con datos de la Enemdu, la tasa de empleo global para las mujeres es de 94% mientras que para los hombres es de 96,4%.

Otra problemática es la brecha salarial. Si bien esta se ha reducido desde el 2007, el ingreso laboral entre la mujer y el hombre tuvo una diferencia del 25%

en diciembre del 2018. Esto es que por cada dólar que un hombre gana en el Ecuador, una mujer obtiene 75 centavos.

Se ha encontrado que dentro de las oportunidades laborales de la mujer en el Ecuador se encuentran desventajas, entre las principales a las que se enfrentan son: el salario y el fácil acceso a cargos altos en las empresas. Mujeres, jóvenes (menores de 18 años), trabajadores del sector rural y trabajadores por cuenta propia son identificados como los grupos de riesgo, quienes son más propensos a no tener un trabajo decente (Villacís y Reis, 2016).

Las investigaciones revelan que los hombres y las mujeres prefieren compararse con personas del mismo sexo; las mujeres aceptan recibir menos que los hombres por trabajos equivalentes y muestran expectativas más bajas respecto a la remuneración; las personas que realizan actividades que no discriminan por sexo hacen más comparaciones mixtas que cuando están en situaciones en las cuales domina un sexo (Chiavenato, 2009).

Las cifras del INEC no son las únicas que dan cuenta de esta realidad. Según Ipsos, compañía de investigación de mercados, un 51% de las mujeres cree que los hombres tienen acceso a mejores puestos. En el Ecuador, los datos dan cuenta que solo el 37,1% de los puestos directivos son ocupados por mujeres (EL COMERCIO, 2018).

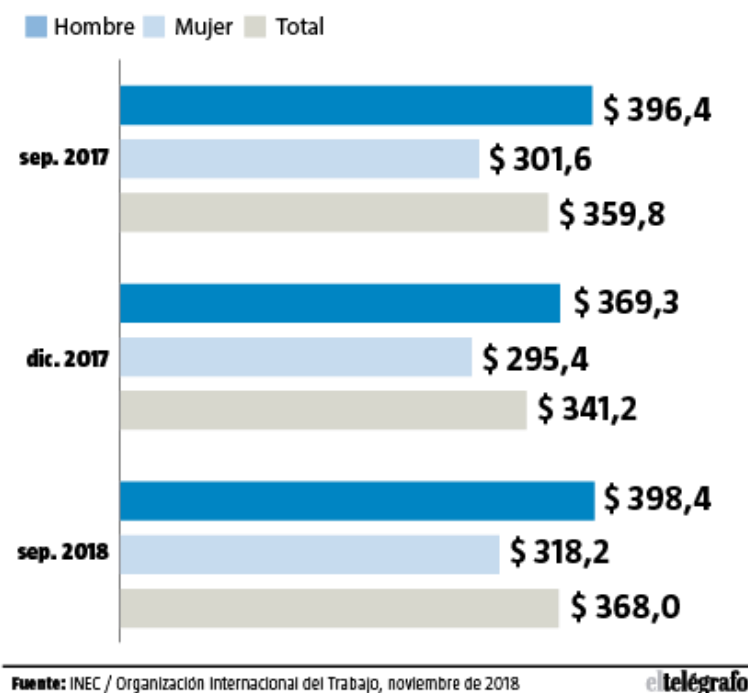
En una semana, en Ecuador, una mujer trabaja un promedio de 77,39 horas; mientras un hombre trabaja 59,57 horas. Es decir, las mujeres trabajan casi un día (22,40 horas) más que los hombres. De todas esas horas de trabajo, las mujeres reciben una remuneración por 46,15 horas y los hombres por 51,36. Estas cifras se muestran en la última encuesta sobre el uso del tiempo en el país presentada por INEC.

Si hay un dato que destaca en desigualdad de género es el tiempo dedicado a las actividades domésticas. A la semana, la mujer en Ecuador dedica 24,06 horas a ello (casi 4 horas cada día); mientras que los hombres apenas suman 6,00 a la semana. Ni una hora al día. No solo las mujeres ganan menos que los hombres en Ecuador, sino que conseguir un empleo también es más difícil. En

diciembre del 2017, el desempleo masculino se ubicó en 3,6% y el femenino en 6% (EL UNIVERSO, 2018).

INGRESOS LABORALES POR SEXO EN ECUADOR

Hasta septiembre de 2018 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo supera con \$ 80,2 a la mujer.



Cuadro. 1. Ingresos laborales por sexo en Ecuador
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2018

En Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), a septiembre de 2018 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo supera en \$ 80,2 al de una mujer. La tasa de empleo pleno es 46,8% en hombres y 29,9% en mujeres. Actualmente el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios (integrado por trabajadores, empleadores y el Ministerio de Trabajo) debate el incremento del salario básico para el año que viene.

En el país no hay provincia ni actividad económica en donde las mujeres ganen igual salario que los hombres. Las ecuatorianas ganan, en promedio, USD 74 por debajo de lo que perciben sus compañeros de trabajo; esto es, un 25%

menos, según datos a diciembre del año pasado del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (El Comercio, 2018).

La secretaria técnica del Consejo Nacional de Igualdad y Desarrollo en Ecuador, Paola Mera, informó este jueves 7 de marzo del 2019 que la brecha salarial en el Ecuador se encuentra en el 20% y que el acceso a un trabajo digno por parte de la mujer se ha reducido desde 2013 (El Comercio, La brecha salarial de género en Ecuador se encuentra en un 20 %, 2019).

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de septiembre de 2018, la participación de las mujeres en el empleo adecuado se ha reducido desde el 39,19 % del 2013 hasta el 32,1 % del 2017, lo que supone el índice más bajo desde antes del 2007, cuando se registró un 32,4 %. Marcela Arellano, dirigente sindical de la CEOSL, reclamó que no exista una política pública que garantice la equidad laboral. “No hay reconocimiento de que las mujeres están en doble y triple jornada de trabajo, debido a que siguen teniendo como responsabilidad las tareas del hogar, lo cual impide que tengan acceso a formación profesional (...) No hay reformas para reclasificar el valor del trabajo”, sentenció Arellano.

Para Carla Muirragui, vicepresidenta Ejecutiva de la Cámara de Industrias y Producción (CIP), “es inconcebible que la mitad de la población tenga remuneraciones más bajas por ser mujeres”. Cálculos de la CIP indican que la brecha está por encima del 25%. “La igualdad de oportunidades e ingresos es un tema de justicia (...) trae consigo aumentos de productividad”, agregó Muirragui.

La firma Deloitte, en una encuesta sobre mujeres ejecutivas en Ecuador, reveló que el 27% de los consultados consideran que los hombres ganan mejores sueldos porque “hay un trasfondo cultural (creencia) de que así debe ser”. Eddy Troya, gerente de Human Plus, considera que la cultura ecuatoriana aún es machista. “Aunque algunas empresas están gerenciadas por mujeres, la generalidad es que se privilegie al hombre”. Otro factor es la educación. “El rol para el cuidado de los chicos hace que la mujer no pueda seguir

preparándose". A esto se suma una estructura de políticas estatales que no privilegian lo suficientemente en el ámbito laboral a la mujer.

Según el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres en América Latina solo ocupan el 33% de las profesiones mejor pagadas en la región (arquitectura, la abogacía o la ingeniería). A pesar del avance en años de escolaridad (0,5 años más que los hombres), la mujer tiende a concentrarse más en carreras como Psicología, Enseñanza o Enfermería. En Ecuador, las mujeres escalan posiciones en las áreas de Recursos Humanos, Marketing y, últimamente, Finanzas (Troya, 2019).

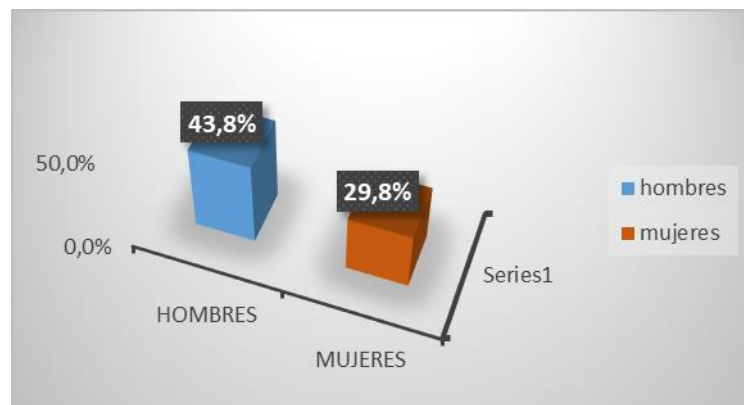


Figura 2. Tasa de empleo adecuado
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

La tasa de empleo adecuado pleno para los hombres es 16,9% mayor que el de las mujeres.

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.(Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2014)

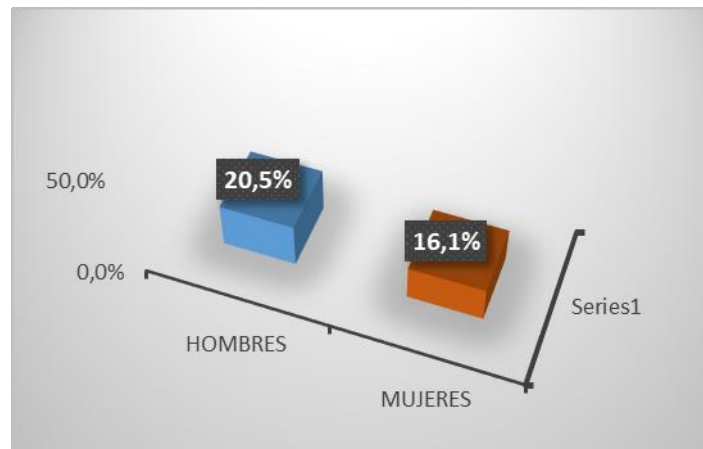


Figura 3. Tasa de subempleo.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

La tasa de subempleo para los hombres es 1,8% mayor que las mujeres.
Tasa de subempleo es la:

Situación de una economía en la que parte de la fuerza de trabajo permanece inactiva o poco utilizada, debido a la insuficiencia de capital o la falta de capacidad empresarial. Situaciones de este tipo son inevitables en determinadas fases del ciclo económico y se presentan, sobre todo, en los países subdesarrollados en los sectores agrícola y de servicios. (Economía48, 2019)

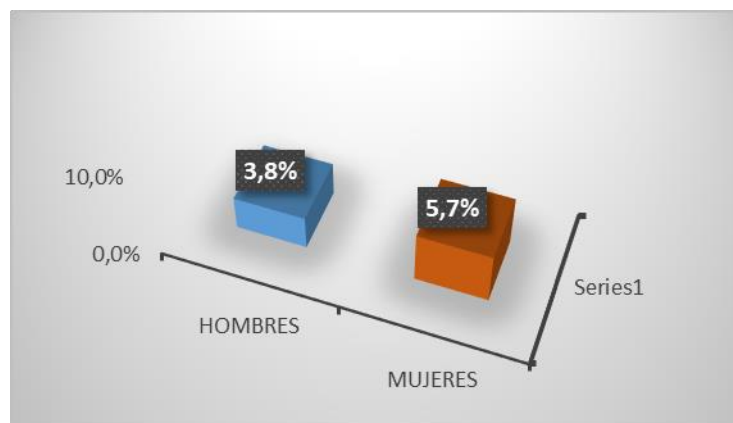


Figura 4. Tasa de desempleo.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

La tasa de desempleo es 1,4 % menor que las mujeres. El perfil laboral fue otra de las variables que registró el INEC. Sobre la Población Económicamente Activa (PEA), las mujeres conforman el 42%; el número de funcionarias llega a los 3'213.249, que equivale al 41,7% de la población general empleada. Según el instituto, existe una brecha entre el ingreso laboral. Los hombres alcanzan salarios superiores en un 25%. Así por ejemplo, en diciembre de 2017 se observó que los caballeros percibían \$ 369,34 como Salario Básico Unificado (SBU), mientras que las damas, \$ 295, 44 (El Telegrafo, 2018). Para marzo 2019, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es USD 398,4; mientras que para una mujer con empleo es de USD 318,2

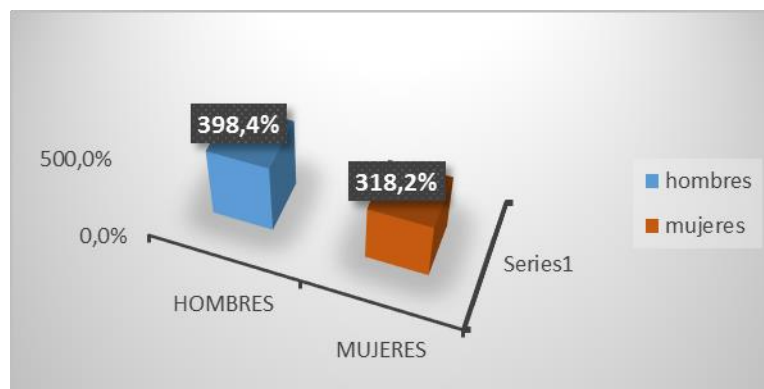


Figura 5. Ingresos laborales.
Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)

Diferencia entre hombres y mujeres en cargos públicos en el ecuador.

El Ecuador se ubica en el puesto 58 de 100 dentro del ranking del Índice de Vivibilidad de la Mujer 2019, lo que significa que se está por debajo del puntaje medio en términos de calidad y condiciones de vida para mujeres. Este fue el resultado que arrojó Nestpick, un motor de búsqueda que seleccionó a 100 países de todo el mundo que proporcionaron suficientes datos y recursos de sondeo para obtener una comprensión real de la habitabilidad de las mujeres en cada lugar.

El índice se enfoca en cuatro categorías que afectan la vida de las mujeres: infraestructura, desigualdad, legislación y trabajo, y dentro de las mismas se

examinan temas como tasas de violencia doméstica, brecha salarial de género, necesidades básicas como la salud, la seguridad y la educación.

Uno de los puntajes más bajos que obtuvo Ecuador es en la subcategoría de mujeres empresarias. Sobre una calificación de 10 puntos, alcanzó tan solo 3,7. Además, tan solo 35% de mujeres ocupa puestos directivos de nivel superior y medio.

En un aspecto más positivo, la categoría infraestructura muestra mejores resultados. Por ejemplo, la subcategoría de salud alcanzó un puntaje de 7,67 sobre 10, mientras que la de educación mantuvo un puntaje de 7,06. A pesar de esto, aún se debe mantener esfuerzos para lograr mejores indicativos puesto que en la subcategoría seguridad, que involucra delitos, violencia física/sexual, etc., Ecuador logra a penas sobrepasar el puntaje medio, con un 5,85 (Espinosa, 2019).

La participación femenina en los procesos electorales sigue con números bajos. En el caso de las prefecturas, el pasado 24 de marzo hubo 222 candidatos varones y 34 mujeres, de las cuales solamente cuatro resultaron electas.

Según los datos publicados por el Consejo Nacional Electoral (CNE), luego de cerrados los escrutinios, solo el 8% de los 221 municipios que existen en el país tendrán a una mujer como su máxima autoridad. Lo mismo sucede en el caso de las prefecturas, pues para ese cargo se postularon 222 hombres y 34 mujeres.

¿Por qué sucede esto? Los factores son diversos y van desde la acción partidista para definir candidaturas, hasta el imaginario social que mantiene patrones socioculturales que le otorgan mayor hegemonía al grupo masculino. Además, cuando las mujeres deciden participar en política, enfrentan de manera frecuente a la discriminación y la violencia política. Esto debido a que el sistema democrático todavía tiene muchas deficiencias.

La población ecuatoriana, en su mayoría, se conforma por mujeres. Eso concluye las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). De acuerdo a la base de datos de la entidad, en 2017 hubo 8'470.420 mujeres y

8'306.557 hombres. Por lo que, la población femenina es superior con 163.863 ciudadanas, siendo la Costa la región que mayor número de féminas registra en la actualidad: 4.149.275. En segundo lugar se encuentra la Sierra con 3.855.273 (El Telegrafo, 2018).

Empresas privadas

El estudio de mujeres ejecutivas realizado anualmente por Deloitte, tiene como finalidad obtener una medición del impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano, entre las principales empresas del país. En esta edición participaron 94 empresas nacionales y multinacionales de varias industrias que emplean alrededor de 40,627 personas y cuyas ventas en conjunto sobrepasan los USD \$4,900 millones (Deloitte Ecuador, 2019).

Un 9% de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al compararla con el resultado del año pasado (13%) por lo que muestra una disminución en este aspecto, a pesar de los esfuerzos realizados. El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia disminuye al 7% (versus 12% del año anterior), mientras que, en el cargo de Gerente General, las cifras aumentan con un 24% (18% año pasado).

Del porcentaje de mujeres en puestos estratégicos, un 49% de los encuestados afirma que tiene hasta 10% de ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto. Un 11% asegura tener entre 10% y 20% de mujeres en puestos ejecutivos, mientras que se registra un aumento al 14% de mujeres ocupando posiciones altas entre 20% a 30% son mujeres. Así también se registra considerablemente un aumento al 21% tienen de 30% a 40% de mujeres y por último el 5% indica tener más de 50% de mujeres entre su personal que ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto.

Las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de recursos humanos con un 23%, que, comparándolo con el año anterior sigue liderando; finanzas y contabilidad baja 2 puntos ocupando la segunda posición con un 20%, en tercer lugar se encuentra el área de ventas con el 16%. Le sigue marketing con el 10%, producción con un 8%, la gerencia

general con el 7%. Finalmente, el 4% de mujeres se encuentra en el área de logística y el 9% en otros.

Diferencia en remuneraciones

Acerca de las principales razones para que se den diferencias salariales entre hombres y mujeres, la primera radica en una menor negociación por parte de las mujeres (25%), seguido con una diferencia mínima de un punto (24%) dado por la cultura, esto significa, la creencia que los hombres deban ganar más que las mujeres. Así también, el no valorar de igual forma el trabajo, le corresponde un 19% versus al 23% del año anterior. Un 18% indica que no existen diferencias salariales, mientras que un 8% lo atribuye a que las remuneraciones y comisiones son mayores para los hombres.

CONCLUSIONES

Se puede apreciar que los hombres ganan mucho más que las mujeres, a pesar de que ambos realizan los mismos trabajos, cumplen con las mismas obligaciones. Hasta la presente fecha las mujeres conocen las razones porque ganan menos dinero que los hombres, y esa situación se está dando a pesar que ninguna institución u organización lo haya estatuido en algún documento. También se puede observar que la tasa de empleo de los hombres casi llega al cincuenta por ciento, mientras que la tasa de empleo de las mujeres no llega ni al treinta por ciento, existiendo una gran diferencia, a pesar que en la actualidad se han abierto muchas puertas en empleos que antes no se les dejaba participar a las mujeres. No existe ninguna ciudad, ni ninguna provincia donde las mujeres perciban un sueldo igual al que reciben los hombres, esto se debe al machismo que siempre ha existido y existe hasta el presente siglo XXI. Es cierto que el acceso a un trabajo digno de las mujeres se ha incrementado desde el año 2013, esto se debe por los grandes logros alcanzados por las mujeres al ubicarse en puestos que antes no se les permitía, por ejemplo ser Vicepresidente de la república del Ecuador, ser Presidente de la Asamblea Nacional, Presidente del Consejo de la Judicatura, Presidente de la Corte

Nacional de Justicia, Fiscal General del Estado, inclusive en la actualidad existen árbitros de fútbol, lo que antes era impensable e inimaginable que una mujer dirija un partido de fútbol de hombres.

De igual manera se plasma un gran problema que se refiere a la falta de equidad laboral de hombres y mujeres, pese a los grandes avances que se ha dado en esta materia al permitir laborar o alcanzar puestos con altos cargos en diferentes empresas. Lo que se viene viendo es que la mitad de la población percibe remuneraciones más bajas en comparación con la de los hombres, solamente por el hecho de ser mujeres, como lo afirma Carla Muirragui, vicepresidenta Ejecutiva de la Cámara de Industrias y Producción (CIP).

Lo peor que puede suceder y sigue sucediendo es que la mayoría de la población sigue creyendo que las mujeres deben recibir remuneraciones menores que los hombres, por solo el hecho de ser mujeres. Lamentablemente lo que siempre ha primado en los países tercermundistas y en especial en los países de Latinoamérica, es la creencia que las mujeres deben ganar sueldos menores que los hombres, e inclusive que no pueden gerenciar las empresas, fábricas, porque las mujeres según sus gerentes, directores ellas no están capacitadas para esos cargos, y esto se debe a una falta de cultura y educación, según Eddy Troya, gerente de Human Plus,

Según el Banco interamericano de Desarrollo (BID), solamente un treinta y tres por ciento de las mujeres se encuentran en las profesiones mejor pagadas de la región y esto se debe a la falta de confianza de los hombres en la capacidad de las mujeres (Troya, 2019).

Quienes consideran hasta ahora que las mujeres no son capaces para ejercer cargos grandes o de gran responsabilidad. Como se puede ver sigue existiendo una gran brecha en lo que reciben los hombres como salario básico, mientras que las mujeres perciben sueldos menores, por la gran desigualdad que existe en el pago de un salario básico.

En el Ecuador se sigue manteniendo en varias situaciones una gran desigualdad, al ocupar el puesto 58 entre 100 países en el ranking de vivibilidad, estando por debajo del puntaje medio en calidad y condiciones de

vida para las mujeres. Esto demuestra una vez más la gran desigualdad que existe entre los hombres y las mujeres. Es el resultado que arrojó Nestpick, un motor de búsqueda que seleccionó a 100 países de todo el mundo que proporcionaron suficientes datos y recursos de sondeo para obtener una comprensión real de la habitabilidad de las mujeres en cada lugar (Espinosa, 2019).

Lo que se ha venido sosteniendo a lo largo de la presente investigación es que en el Ecuador las mujeres no alcanzan puestos empresariales, solamente por su condición de ser mujer, esto ya es hora de que cambie, porque tanto las mujeres como los hombres son perfectamente capaces de ocupar estos puestos sin ningún problema, esto guarda relación con lo planteado por Aldana Zavala & Valles (2018), quienes destacan la necesidad de generar acciones favorables en favor de la mujer para erradicar la violencia contra ella.

Así mismo, Colina & Ramírez (2018), señalan la necesidad de promover los derechos de la mujer para erradicar la discriminación laboral. Lo positivo que ha venido sucediendo durante los últimos años es que las mujeres están alcanzando puestos en labores que antes no se les confiaban, ahora se puede mirar a mujeres ocupando varios puestos en el sector de la salud, y como se refleja en lo anotado anteriormente e inclusive en educación ya ocupan puestos altos o como se los conoce de gerencia.

Sin embargo de haber mejorado la situación de las mujeres para participar en política, todavía es muy baja su participación porque los partidos políticos les cierran las puertas especialmente para cargos de Prefectura, Alcaldes, ni que hablar para ser Presidente de la República, donde ha existido poca participación de las mujeres. En las estadísticas se refleja claramente que la participación de las mujeres en la actividad política es baja, porque no quieren arriesgarse a perder las elecciones frente a los hombres.

A pesar de existir en el Ecuador más mujeres que hombres, no se ha podido alcanzar una igualdad en las oportunidades de trabajo, muchas de las veces porque los hombres se oponen por el machismo existente que se le confié grandes puestos a las mujeres. Solamente un porcentaje bajo de mujeres

ocupan puestos medio alto y alto, porque no existe igualdad en materia laboral, al igual que en los puestos ejecutivos, y como van las cosas esta es una ardua tarea para quienes buscan la igualdad laboral de las mujeres.

Como se puede apreciar en las estadísticas que son muy claras en hacer notar que las remuneraciones de las mujeres son menores a la de los hombres, inclusive el pago de las famosas comisiones a los hombres se les paga más dinero que a las mujeres. De la doctrina revisada sobre la desigualdad en el empleo, así como en las remuneraciones de las mujeres es un problema muy difícil de solucionar, mientras no se cambie la forma de pensar de los hombres, porque la mayoría cree que las mujeres no están aptas para determinados trabajos.

Además se debe luchar en sacar de la mente de los hombres que las mujeres son inferiores y por eso deben ganar menos, así como también se debe batallar duro para sacar esa idea machista, y esto se lo puede conseguir solamente educando a las personas, para hacerles entender especialmente a los hombres que las mujeres tienen los mismos derechos laborales.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Aldana Zavala, J., & Valles González, E. (2018). La mujer en Derecho a una Vida libre de violencia desde la Organización Comunitaria. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3(5), 110-127. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v3i5.171>
2. Asamblea Nacional Constituyente francesa. (1789). Declaración de los derechos del hombre y ciudadanos. París.
3. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial.
4. Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Bogotá.
5. Blanco, M., Ramos, F., & Sánchez, P. (2017). Análisis de las motivaciones, apoyos y dificultades en formación inicial y permanente que tienen las mujeres en cursos de formación ocupacional. *Complutense de Educación*, 28(3).

6. Branchi, B., & Figueiredo, N. (2013). Trayectorias ocupacionales: mujeres en busca de nuevas oportunidades. México: Universidad de Guadalajara.
7. Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(1), 51-82.
8. Colina R., L., & Ramírez R., M. (2018). Promoción de los Derechos de la Mujer a una vida libre de violencia a través de un Comité pro defensa. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3(4), 60-83. Recuperado de http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/lustitia_Socialis/article/view/122/104
9. Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
10. Concepto Jurídico. (2016). Trabajo de las mujeres. Obtenido de <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajo-de-las-mujeres.html>
11. De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. México: ratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.
12. EL COMERCIO. (8 de marzo de 2018). La mujer ecuatoriana se enfrenta a desigualdad en el mundo laboral. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujer-ecuador-desigualdad-laboral-diadelamujer.html>
13. EL UNIVERSO. (8 de marzo de 2018). Las mujeres de Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/03/08/nota/6657202/mujeres-ecuador-trabajan-mas-horas-ganan-menos-que-hombres>
14. Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis. *Mujer y Desarrollo*, N° 32, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
15. INEC. (2017). Empleo adecuado por sexo.
16. Internacional de la Educación, & Internacional de Servicios Públicos. (2005). Equidad de Remuneración, Herramienta IE/ISP para la acción sindical.

17. Kocabacak, A., & Kalkan, C. (2015). An Analyses and Solution Proposals Toward Social Gender Equality Problems in Business Life at Work Place in Turkey. Obtenido de *European Researcher*, 99(10), 667-683: <https://doi.org/10.13187/er.2015.99.667>
18. Ministerio de Trabajo. (2018). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial.
19. Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París.
20. Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111. Ginebra.
21. Nuñez Castillo, J. (2019). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(6), 4-27. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>
22. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2007). Plan Nacional del Buen Vivir 2007-2010. Quito.
23. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Quito.
24. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Quito.
25. Valerdi, M. (2004). Tiempo de trabajo y familia: las trampas de cronos. México: universidad de Gaudalajara.
26. Villacís, A., & Reis, M. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2002-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 157-185.

REFERENCES CONSULTED

1. Aldana Zavala, J., & Valles González, E. (2018). Women in Right to a Life free of violence from the Community Organization. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3 (5), 110-127. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v3i5.171>
2. French National Constituent Assembly. (1789). Declaration of the rights of man and citizens. Paris.
3. Constituent Assembly. (2008). Constitution of the Republic of Ecuador. Montecristi: Official Registry.

4. Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). An analytical framework of labor discrimination. Bogota
5. Blanco, M., Ramos, F., & Sánchez, P. (2017). Analysis of the motivations, supports and difficulties in initial and ongoing training that women have in occupational training courses. *Complutense of Education*, 28 (3).
6. Branchi, B., & Figueiredo, N. (2013). Occupational trajectories: women in search of new opportunities. Mexico: University of Guadalajara.
7. Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (2015). Salary discrimination by gender, in the manufacturing industry of the northern border of Mexico, in the period 2005-2011. *Nóesis Journal of Social Sciences and Humanities*, 24 (1), 51-82.
8. Colina R., L., & Ramírez R., M. (2018). Promotion of Women's Rights to a life free of violence through a pro-defense Committee. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3 (4), 60-83. Retrieved from http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/122/104
9. Chiavenato, I. (2009). *Organizational behavior: the dynamics of success in organizations*. Mexico: McGraw Hill.
10. Legal concept (2016). Women's work Retrieved from <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/09/trabajo-de-las-mujeres.html>
11. De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). *Female work in Latin America: a recount of the main analytical approaches*. Mexico: Latin American Labor Sociology rat.
12. TRADE. (March 8, 2018). Ecuadorian women face inequality in the workplace. Obtained from <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujer-ecuador-desigualdad-laboral-diadelamujer.html>
13. THE UNIVERSE. (March 8, 2018). Ecuadorian women work longer hours and earn less than men. Retrieved from

<https://www.eluniverso.com/noticias/2018/03/08/nota/6657202/mujeres-ecuador-trabajan-mas-horas-ganan-menos-que-hombres>

14. Guzmán, V. (2001). The institutionality of gender in the State: new perspectives of analysis. *Women and Development*, No. 32, Santiago, Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).
15. INEC. (2017). Appropriate employment by sex.
16. Education International, & Public Services International. (2005). *Remuneration Equity, IE / ISP tool for union action*.
17. Kocabacak, A., & Kalkan, C. (2015). An Analyses and Solution Proposals Toward Social Gender Equality Problems in Business Life at Work Place in Turkey. *Obtained from European Researcher*, 99 (10), 667-683: <https://doi.org/10.13187/er.2015.99.667>
18. Ministry of Labor (2018). *Work code*. Quito: Official Registry.
19. United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Paris.
20. International Labor Organization. (1958). *Discrimination Convention (Employment and Occupation)*, no. 111. Geneva.
21. Nuvaez Castillo, J. (2019). Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4 (6), 4-27. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>
22. National Secretariat of Planning and Development. (2007). *National Plan for Good Living 2007-2010*. Quito
23. National Secretariat of Planning and Development. (2009). *National Plan for Good Living 2009-2013*. Quito
24. National Secretariat of Planning and Development. (2013). *National Plan for Good Living 2013-2017*. Quito
25. Valerdi, M. (2004). *Working time and family: the pitfalls of chronos*. Mexico: University of Gaudalajara.

26. Villacís, A., & Reis, M. (2016). Analysis of labor vulnerability and the determinants of decent work. The case of Ecuador 2002-2011. *Economy Magazine of the Rosary*, 18 (2), 157-185.

©2019 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).