UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

PORTADA

TEMA:

LA REALIDAD LABORAL ECUATORIANA, LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Constitucional. Modalidad: Estudio de Caso

Autor(a)

Rivera Cabrera Yesenia Estefania

Tutor(a) Abg. Pachano Ana Cristina , Mg.

AMBATO – ECUADOR

2025

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN

Yo, Yesenia Estefania Rivera Cabrera, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre "LA REALIDAD LABORAL ECUATORIANA, LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC", como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Constitucional y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 27 días del mes de enero de 2025, firmo conforme:

Autor: Yesenia Estefania Rivera Cabrera

Firma: ..Firmado electrónicamente por: YESENIA ESTEFANIA RIVERA CABRERA....

Número de Cédula: 1719965871

Dirección: Provincia, ciudad, Parroquia, Barrio.

Correo Electrónico: riveracabrerajessi@gmail.com

Teléfono: 3040988

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación "LA REALIDAD LABORAL ECUATORIANA, LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC." presentado por Yesenia Estefania Rivera Cabrera, para optar por el Título Magister en Derecho Constitucional.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 27 de enero de 2025

Firmado electrónicamente por:
ANA CRISTINA
PACHANO ZURITA

.....

Abg. Pachano Ana Cristina, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 27 de enero de 2025

Firmado electrónicamente por:
YESENIA ESTEFANIA
RIVERA CABRERA

……

Yesenia Estefania Rivera Cabrera
1719965871

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA REALIDAD LABORAL ECUATORIANA, LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC, previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Constitucional, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 27 de enero de 2025

Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS BARRIONUEVO NUNEZ

……..

Abg. José Luis Barrionuevo Núñez, Mg.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
MARCO ANTONIO GUEVARA BERMUDEZ

…….

Abg. Marco Guevara Bermúdez, Mg.

EXAMINADOR

Firmado electrónicamente por:
ANA CRISTINA PACHANO ZURITA

…….

Abg. Pachano Ana Cristina, Mg.

TUTOR

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía, fortaleza y darme las fuerzas necesarias para llegar hasta aquí. A mi familia, por su amor incondicional, sus sacrificios y su apoyo constante. A ustedes les debo cada logro en mi vida. A mis maestros y mentores, quienes con su conocimiento y paciencia iluminaron mi camino académico. Y, finalmente, a todas las personas que creyeron en mí y aportaron de alguna manera para que este sueño se hiciera realidad.

Gracias de todo corazón.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza y sabiduría necesarias para culminar esta etapa de mi vida. A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor motivación. Este logro es tan mío como suyo. A mis profesores y mentores, quienes con dedicación y paciencia guiaron mi aprendizaje, dejando una huella imborrable en mi formación. A mis amigos y compañeros de estudio, por su compañía y colaboración a lo largo de este camino. Y a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron al éxito de esta tesis.

¡Gracias infinitas!

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA i

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN ii

APROBACIÓN DEL TUTOR iii

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD iv

APROBACIÓN TRIBUNAL v

RESUMEN EJECUTIVO x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I: DESAFÍOS Y DIMENSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

Legislación laboral ecuatoriana: Garantías constitucionales del trabajo 3

Discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador 8

Concepto de género 9

Aspectos fundamentales del derecho laboral 13

Bases legales para garantizar la igualdad de género y prevenir la discriminación 18

Fuentes normativas internas 20

Fuentes normativas internacionales 25

Principio de igualdad 29

La igualdad en el marco constitucional ecuatoriano 33

CAPÍTULO II: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL ECUATORIANO. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N.º 292-16-SEP-CC

Promoción de ambientes laborales libres de violencia de género 34

Igualdad de Género en el Ámbito Laboral según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Ecuatoriana 37

El papel de la jurisprudencia en la protección contra la discriminación laboral por género 40

La relevancia de la jurisprudencia constitucional en el ámbito de la igualdad laboral 42

Análisis de la Resolución Judicial No. 292-16-SEP-CC, Caso 0734-13-EP de la Corte Constitucional del Ecuador 43

Aspectos Metodológicos Fundamentales 43

Antecedentes del caso concreto 44

Resolución en Primer y Segundo Nivel 45

Proceso Frente al Tribunal Constitucional del Ecuador 46

Detección de Derechos Posiblemente Afectados 46

Demanda Específica 47

Respuesta y Fundamentos 47

Sesión Abierta al Público 48

Partes Interesadas Adicionales 48

Cuestiones Tratadas por el Tribunal Constitucional del Ecuador 48

Principales Razones del Tribunal Constitucional Ecuatoriano sobre Discriminación Laboral por Género 50

Resoluciones Emitidas por el Tribunal Constitucional Ecuatoriano 53

Análisis de la Resolución No. 292-16-SEP-CC del Tribunal Constitucional Ecuatoriano 54

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA INDOAMERICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA: LA REALIDAD LABORAL ECUATORIANA, LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA NO. 292-16-SEP-CC

AUTORA: Rivera Cabrera Yesenia Estefania

TUTOR: Abg. José Barrionuevo, Ph.D

RESUMEN EJECUTIVO

En la presente investigación se aborda la tutela del principio de igualdad frente a la discriminación de género en el ámbito laboral ecuatoriano, con un enfoque en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Los objetivos principales son: 1.- Analizar el impacto del principio de igualdad en casos de discriminación de género; y, 2.- Examinar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, específicamente la sentencia No. 292-16-SEP-CC en el caso No. 0734-13-EP. Para cumplir con estos objetivos, se emplearon los métodos deductivo y de análisis de casos. El método deductivo permitió un estudio general de la discriminación de género y el principio de igualdad, que luego se aplicó al contexto laboral ecuatoriano. En el análisis de casos, se revisaron los antecedentes, argumentos y decisiones de la Corte en la sentencia mencionada. El análisis revela que las mujeres enfrentan barreras significativas en el acceso y permanencia en el mercado laboral. A pesar de los avances legales en cuanto a igualdad formal, persisten desigualdades en la práctica. La Corte Constitucional sostiene que el uso de categorías como raza, sexo o nacionalidad debe tener como fin reducir y eliminar desigualdades. Además, se reafirma la obligación del Estado de implementar mecanismos concretos para garantizar que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva en la realidad.

DESCRIPTORES: Igualdad de género, desigualdad por sexo, agresión hacia la mujer, exclusión laboral.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Law with major in Constitutional Law

AUTHOR: RIVERA CABRERA YESENIA ESTEFANIA

TUTOR: MG. PACHANO ZURITA ANA CRISTINA

ABSTRACT

THE ECUADORIAN LABOR REALITY, GENDER DISCRIMINATION, AND THE PRINCIPLE OF EQUALITY. ANALYSIS OF JUDGMENT NO. 292-16-SEP-CC.

This research addresses the protection of the principle of equality against gender discrimination in the Ecuadorian labor sphere, focusing on the Constitutional Court's jurisprudence. The main objectives are: 1. To analyze the impact of the principle of equality in cases of gender discrimination and 2. To examine the jurisprudence of the Constitutional Court, specifically judgment No. 292-16-SEP-CC in Case No. 0734-13-EP. Deductive and case analysis methods were employed to achieve these objectives. The deductive method allowed for a general study of gender discrimination and the principle of equality, which was later applied to the Ecuadorian labor context. In the case analysis, the background, arguments, and decisions of the Court in the aforementioned judgment were reviewed. The analysis reveals that women face significant barriers to accessing and remaining in the labor market. Despite legal advances regarding formal equality, inequalities persist in practice. The Constitutional Court holds that using categories such as race, sex, or nationality must aim to reduce and eliminate inequalities. Furthermore, it reaffirms the State's obligation to implement concrete mechanisms to ensure that equality between men and women is effective in reality.

KEYWORDS: gender equality, labor exclusion, sex-based inequality, violence against women.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación aborda de manera exhaustiva la problemática relacionada con la violación al principio de igualdad y la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral en Ecuador, con un énfasis particular en la desigualdad de género. Se analiza minuciosamente una resolución clave de la Corte Constitucional ecuatoriana, específicamente la sentencia No. 292-16-SEP-CC, que aporta elementos significativos para comprender las estrategias destinadas a eliminar la discriminación laboral por género y destaca el papel de las categorías sospechosas como mecanismos esenciales para salvaguardar los derechos individuales.

Esta investigación cobra relevancia en un contexto global donde el respeto a la igualdad y la no discriminación por género ha adquirido una importancia sin precedentes. El Ecuador, como signatario de diversos tratados internacionales que abogan por la igualdad de género, se enfrenta al desafío de garantizar la efectividad de las medidas adoptadas para combatir la discriminación y promover la equidad en el ámbito laboral.

Adoptando un enfoque metodológico deductivo, esta investigación se sumerge en el análisis doctrinal internacional y normativo para comprender a fondo la naturaleza de la discriminación de género y el principio de igualdad. Posteriormente, se concentra en examinar la situación específica de la discriminación por género en el contexto laboral ecuatoriano, utilizando como marco teórico la teoría del garantismo constitucional, que subraya la importancia de proteger los derechos fundamentales en el sistema jurídico del país.

Los objetivos secundarios de mi trabajo de titulación incluyen investigar cómo el principio de igualdad y la discriminación por género afectan la realidad en Ecuador, además de analizar en detalle la jurisprudencia de la Corte respecto al caso No. 0734-13-EP y su fallo No. 292-16-SEP-CC.

En el primer capítulo de mi trabajo, se examina la discriminación por género en el ámbito laboral en el contexto jurídico de Ecuador. Destaco cómo el principio de igualdad está arraigado en nuestra Constitución, tomando diversas formas, desde

garantías generales de igualdad ante la ley hasta normativas más detalladas sobre no discriminación. Reconozco la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como parte fundamental de este principio. En nuestra realidad ecuatoriana, donde buscamos nuevas oportunidades de crecimiento, propongo que alentar a más mujeres a integrarse al mercado laboral podría ser una estrategia efectiva para impulsar los niveles de ingresos y empleo.

En el segundo capítulo de este trabajo, se examina a fondo la sentencia No. 292-16-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador. En dicho fallo, la Corte lleva a cabo un análisis riguroso sobre el uso de criterios y categorías consideradas sospechosas, con el objetivo de eliminar desigualdades que no deberían ser aceptadas bajo ninguna circunstancia. Estas desigualdades son frecuentemente empleadas para justificar tratamientos injustos hacia grupos en situación de vulnerabilidad, careciendo de justificación razonable. Entre los temas abordados, se resalta cómo se utiliza el argumento de la supuesta fragilidad física de las mujeres para limitar su acceso a ciertas actividades laborales consideradas peligrosas, así como para perpetuar la brecha salarial en detrimento de ellas, entre otros puntos clave discutidos.

Es crucial entender que todas las personas son iguales y poseen los mismos derechos. Por ende, es responsabilidad de cada individuo luchar para asegurar que estos derechos sean respetados. Aunque aún hay un largo camino por recorrer en términos de igualdad, especialmente en lo que respecta a la equiparación entre hombres y mujeres, lo cual es de suma importancia. Al lograr esta igualdad, estaremos fortaleciendo la protección de los derechos humanos y fomentando un desarrollo socioeconómico más equitativo en nuestro país.

Tema de Investigación

La realidad laboral ecuatoriana, la discriminación por género y el principio de igualdad. Análisis de la sentencia No. 292-16-sep-cc

Planteamiento del problema

La permanencia de la discriminación y la violencia vinculada al género en el Ecuador, a pesar de los avances normativos impulsados desde la Constitución de 2008, sigue siendo un reto complejo para alcanzar la equidad de género en el país. Aunque se han implementado diversas políticas públicas y medidas legales para enfrentar esta problemática, las estructuras profundamente patriarcales que caracterizan al contexto social ecuatoriano continúan alimentando desigualdades que persisten en el tiempo.

Históricamente, la violencia y discriminación de género se han establecido como una de las primeras formas de explotación y opresión en diversas sociedades, incluida la ecuatoriana. A pesar de los esfuerzos para combatir este fenómeno, las medidas implementadas hasta la fecha no han logrado corregir efectivamente estas desigualdades arraigadas, las cuales se manifiestan de manera preocupante en diferentes esferas de la vida social, económica y política del país.

En particular, el ámbito laboral se ve profundamente afectado por la persistencia de la discriminación de género. A pesar de las políticas públicas y las leyes destinadas a promover la igualdad de oportunidades, las mujeres continúan enfrentando obstáculos significativos para acceder a empleos dignos, seguros y bien remunerados. La brecha salarial de género persiste, con mujeres ganando significativamente menos que sus contrapartes masculinas por el mismo trabajo, mientras que las oportunidades de progreso profesional suelen estar limitadas por estereotipos de género y prácticas discriminatorias arraigadas en las estructuras laborales.

La persistencia de la discriminación de género, incluso dentro del marco jurídico, pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias más sólidas y efectivas para combatir este problema estructural. A pesar de la promulgación de leyes y la formulación de políticas orientadas a proteger los derechos de las mujeres y promover la equidad de género, la deficiente aplicación de estas medidas, sumada a la prevalencia de actitudes y prácticas discriminatorias profundamente arraigadas, ha limitado de manera considerable el avance hacia una igualdad real en el contexto ecuatoriano.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de una investigación exhaustiva y una acción concertada para identificar y abordar las causas subyacentes de la violencia y discriminación de género en la sociedad ecuatoriana. Solo mediante un enfoque integral que abarque aspectos legales, políticos, económicos y socioculturales será posible avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria y justa para todas las personas, independientemente de su género.

Pregunta central

¿Los comportamientos discriminatorios por razón de género en la realidad y práctica laboral ecuatoriana estarán siendo vulneratorios del principio de igualdad, constitucionalmente reconocido en Ecuador, a pesar de lo dispuesto en la Sentencia No. 292-16-sep-CC?

Objetivo general

1. Determinar con criterio argumentativo, la incidencia de la práctica laboral ecuatoriana discriminatoria por razones de género, en el principio constitucional de igualdad, previo estudio de la Sentencia No. 292-16-sep-CC.

Objetivos secundarios

1. Analizar en qué consiste la igualdad de género y la discriminación por género, desde el rango doctrinario, constitucional y supranacional.

2. Estudiar cómo las costumbres y la forma en que la sociedad ecuatoriana está organizada, contribuyen a que la discriminación por género siga siendo un problema laboral en Ecuador.

3. Revisar a partir de la Sentencia No. 292-16-sep-CC, la casuística laboral ecuatoriana en la búsqueda de la desigualdad por razones de género.

Estado de arte

A partir de un análisis conciso de la literatura, se han reconocido a los siguientes autores, cuyos enfoques teóricos orientarán el desarrollo de la investigación:

1. Díaz, A. (2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana.* El presente libro describe que la legislación ecuatoriana ha avanzado en igualdad de género y no discriminación laboral, destacando la Constitución de 2008, que prohíbe la discriminación por género en su artículo 11. El Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Igualdad de Género refuerzan estos principios al garantizar igualdad de remuneración y prohibir la discriminación en el empleo.

2. Aragón, M. (1999). *Constitución y control de poder: Introducción a una teoría constitucional del control.* Este texto proporciona una base teórica sobre el control constitucional y su relación con el principio de igualdad, crucial para entender cómo se garantiza este principio en el ámbito laboral.

3. Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2021). *Soporte teórico sobre igualdad de género y derechos humanos*. Esta obra ofrece un análisis profundo sobre la construcción social del género, diferenciando entre sexo y género, y abordando cómo estas categorías influyen en las relaciones de poder y en la discriminación. A través de un enfoque interseccional, se examinan las dinámicas de desigualdad que afectan a las mujeres y a las identidades de género diversas, promoviendo una reflexión crítica sobre los estereotipos y roles de género que limitan el desarrollo humano y la igualdad de derechos.

4. Ayala, E. (2018). *Evolución constitucional del Ecuador. Rasgos históricos.* Proporciona un contexto histórico esencial para entender cómo ha evolucionado el principio de igualdad en Ecuador, incluyendo su impacto en la legislación laboral.

5. Bernal, C. (2005). *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*. Este texto es fundamental para analizar

la aplicación práctica de los derechos fundamentales en Ecuador, incluyendo la igualdad de género en el trabajo.

6. Córdova, P. (2017). *"Pluralismo, diversidades y género.*" Este texto explora propuestas de justicia para la protección de diversidades, útil para entender la intersección entre género y derechos laborales.

7. Escobar, R. (2007). "*Modulación de las sentencias de control constitucional*." Analiza cómo las sentencias pueden ser moduladas, importante para comprender la aplicación del principio de igualdad en casos concretos.

8. Fernández, F. (2018). "*Menor y violencia de género: aspectos y retos jurídicos."* Este texto aborda la violencia de género desde una perspectiva legal, ofreciendo un contexto relevante para analizar su impacto en el trabajo.

9. Fernández, J. (1997). "*La jurisprudencia del Tribunal Constitucional español."* Aunque se centra en España, puede ofrecer comparaciones útiles para la jurisprudencia ecuatoriana en materia de igualdad.

10. Fisas, V. (1998). "El sexo de la violencia: género y cultura de la violencia." Este trabajo explora la cultura de la violencia de género, útil para comprender su repercusión en el ámbito laboral.

11. Hernández, A. (1995). "La violencia de género: Una mirada desde el trabajo social." Ofrece perspectivas desde el trabajo social sobre la violencia de género, relevante para el contexto laboral.

12. Guerra, E. (2018). "Implicaciones de La Criminalización Del Aborto En Ecuador." Este texto aborda temas de derechos de las mujeres en Ecuador, contribuyendo a la discusión sobre desigualdad.

Hipótesis

Los comportamientos y prácticas discriminatorias que tienen lugar dentro del contexto laboral ecuatoriano vulneran el principio de igualdad pese a su rango constitucional.

Justificación

Social: La discriminación de género en el ámbito laboral no solo afecta a nivel individual, sino que también impacta en la cohesión social. La exclusión laboral basada en el género puede marginar a grupos vulnerables, contribuyendo así a la reproducción de desigualdades y a la exclusión social. Es esencial comprender cómo esta discriminación socava los cimientos de una sociedad inclusiva y cómo la lucha por la igualdad de género en el trabajo beneficia a toda la comunidad.

Académica: La escasez de investigaciones académicas exhaustivas sobre la discriminación de género en el ámbito laboral ecuatoriano subraya la necesidad de abordar esta problemática. La existencia de jurisprudencia constitucional, como la Sentencia No. 292-16-SEP-CC, ofrece una oportunidad única para realizar un análisis académico novedoso y significativo sobre este tema, llenando así un vacío en la literatura existente y contribuyendo al avance del conocimiento en el campo del derecho laboral y la igualdad de género en Ecuador.

Jurídica: En un marco constitucional orientado a garantizar derechos, resulta imprescindible asegurar que todas las personas disfruten plenamente de sus garantías fundamentales, tanto aquellas contempladas en la normativa nacional como las establecidas en instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Se realizará un estudio exhaustivo de las leyes nacionales e internacionales relacionadas con la discriminación de género en el entorno laboral en Ecuador, además de un análisis de los precedentes jurídicos pertinentes. Este enfoque busca identificar posibles inconsistencias normativas y ofrecer alternativas para resolverlas de manera efectiva.

Palabras claves y/o conceptos nucleares

Los conceptos nucleares dentro de mi investigación se relacionan con: discriminación de género, igualdad de género, derechos humanos, realidad laboral ecuatoriana, principio de igualdad, explotación laboral, brecha salarial de género y justicia social.

a) Discriminación de género. - Se refiere al trato desigual o injusto hacia una persona o grupo de personas basado en su género, ya sea masculino, femenino o cualquier otra identidad de género.

b) Igualdad de género. - Este principio promueve el acceso equitativo a derechos, oportunidades y responsabilidades para mujeres y hombres. Su objetivo principal es erradicar toda forma de discriminación relacionada con el género y asegurar condiciones justas en los diversos aspectos de la vida cotidiana.

c) Derechos humanos. - Constituyen garantías inherentes a todas las personas, sin importar su origen étnico, género, religión, nacionalidad o cualquier otra característica. Incluyen derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, entre otros.

d) Realidad laboral ecuatoriana. - Se refiere al conjunto de condiciones, prácticas, relaciones laborales, políticas y leyes que caracterizan el mercado laboral en Ecuador en un momento determinado.

e) Principio de igualdad. - Es un fundamento esencial que establece la igualdad de todas las personas ante la ley, asegurando un trato justo y equitativo en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

f) Explotación laboral. - Se refiere a situaciones en las que los trabajadores son sometidos a condiciones de trabajo abusivas, como largas jornadas laborales, salarios injustos, falta de seguridad laboral o cualquier otra forma de maltrato por parte de los empleadores.

g) Brecha salarial de género. - Se refiere a las disparidades salariales entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares o de igual valor. Este fenómeno suele evidenciar desigualdades basadas en criterios de género en el ámbito laboral.

h) Justicia social. - Se trata de un principio que busca asegurar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico, étnico, de género, entre otros, con el propósito de reducir

las brechas sociales y promover una equidad real. En el ámbito laboral, implica ofrecer condiciones laborales justas y equitativas a todos los trabajadores.

Normativa jurídica

En esta investigación, se toma como referencia la Constitución de la República del Ecuador, que consagra principios fundamentales y derechos relacionados con el trabajo, como la igualdad y la no discriminación por género. Este marco normativo será analizado para entender la discriminación de género en el ámbito laboral y para evaluar la coherencia de las políticas y leyes vigentes. Asimismo, se estudiará la jurisprudencia pertinente, incluyendo la Sentencia No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, la cual proporciona interpretaciones relevantes para la protección de los derechos de igualdad y no discriminación en el trabajo. Este análisis busca aportar claridad sobre el marco legal ecuatoriano y sugerir recomendaciones para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Descripción del caso objeto de estudio

La resolución identificada como Sentencia No. 292-16-SEP-CC, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, trata una problemática significativa vinculada a la discriminación de género en el ámbito laboral. En este caso, la Corte examina la denuncia presentada por una trabajadora que alegó haber enfrentado trato desigual y discriminatorio en su lugar de empleo. La reclamación se fundamenta en la falta de oportunidades de ascenso y en un tratamiento diferenciado respecto a sus compañeros hombres, a pesar de contar con habilidades y méritos equiparables.

Desde una perspectiva jurídica, la sentencia aborda la supuesta vulneración de derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación, establecidos en la Constitución del Ecuador, así como en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el país. La Corte realiza un análisis profundo de las leyes laborales nacionales e internacionales, además de considerar la jurisprudencia relevante, con el fin de determinar si existió una conducta discriminatoria en este caso específico.

Un elemento destacado de esta sentencia es su análisis y aplicación de los principios relacionados con la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral. La Corte evalúa si las acciones o inacciones por parte de la empresa implicaron una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora y si dichas prácticas pueden ser calificadas como discriminación por motivos de género. Asimismo, se examinan las medidas implementadas por la organización empleadora para prevenir y erradicar este tipo de prácticas, así como la efectividad de dichas medidas en garantizar un entorno laboral que respete la igualdad de oportunidades y derechos de todos sus trabajadores.

La Corte Constitucional, al analizar este caso, se adentra en una detallada revisión de los hechos, examinando la trayectoria laboral de la demandante, sus logros profesionales y las circunstancias específicas que rodearon las decisiones de ascenso y promoción en su lugar de trabajo. Se evaluaron también los protocolos y políticas de la empresa en materia de igualdad de género y no discriminación, así como su aplicación en la práctica.

Desde un enfoque técnico-jurídico, la sentencia toma como base la Constitución del Ecuador y los tratados internacionales de derechos humanos que el país ha suscrito, los cuales garantizan la igualdad y prohíben la discriminación por razones de género. La Corte analiza si las acciones de la empresa infringieron estos principios fundamentales y evalúa la eficacia de las políticas y procedimientos implementados para prevenir y combatir la discriminación de género en el entorno laboral.

Además, la sentencia aborda cuestiones más amplias relacionadas con la igualdad de género en la sociedad ecuatoriana y el papel del Estado y de las empresas en la promoción de la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres. Se discuten medidas y políticas que podrían implementarse para prevenir la discriminación de género y garantizar un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos los trabajadores.

Por consiguiente, la resolución No. 292-16-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador constituye un referente significativo en el combate contra la desigualdad de género en el ámbito laboral. Mediante un análisis jurídico exhaustivo, el tribunal

examina los elementos más importantes del caso, aportando al fortalecimiento del marco laboral y a la salvaguardia de los derechos esenciales en el contexto ecuatoriano.

Metodología a ser empleada

Para el desarrollo de esta investigación, se recurrirá a múltiples fuentes bibliográficas, tanto de la biblioteca personal del investigador como de la biblioteca institucional de la Universidad Indoamérica. Asimismo, la sentencia constitucional que se analiza está disponible en la plataforma de gestión de procesos y relatoría de la Corte Constitucional del Ecuador, accesible mediante su sitio web oficial.

Los métodos de investigación a emplear incluyen los siguientes enfoques:

Método Inductivo: Se abordarán diversos fenómenos relacionados con la discriminación de género en el ámbito laboral desde lo particular hasta lo general. Se buscarán y relacionarán los derechos fundamentales, especialmente aquellos relacionados con el principio de igualdad y no discriminación, analizando casos específicos y extrayendo conclusiones aplicables a situaciones similares.

Método Deductivo: Partiendo del modelo constitucional garantista de Ecuador, se realizará un estudio detallado de las disposiciones constitucionales y legales que garantizan los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad de género en el ámbito laboral. Se identificarán posibles normativas que puedan estar vulnerando estos derechos y se analizarán las implicaciones legales y sociales de dichas normativas.

Método de Análisis de Casos: Se identificarán casos específicos de discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador y se analizarán en detalle. Se examinarán los hechos, las normativas aplicables, los fallos judiciales y las implicaciones de cada caso en la lucha contra la discriminación de género. Se buscará establecer relaciones de causa y efecto entre los diferentes elementos de la investigación y la realidad laboral ecuatoriana.

CAPÍTULO I: DESAFÍOS Y DIMENSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL ECUATORIANO

La violencia y discriminación por motivos de género representan uno de los desafíos más graves en la sociedad actual. Como señala Lisset Paéz (2011), "la discriminación de la mujer en la sociedad representó la primera forma de explotación existente, incluso antes que la esclavitud", evidenciando así una problemática arraigada históricamente que persiste en la actualidad y se extiende a diversos ámbitos, incluido el laboral.

La discriminación por motivos de género es un fenómeno complejo y multicausal que afecta profundamente los derechos humanos de las mujeres. Esta discriminación se manifiesta de diversas formas en entornos donde existe una dinámica de poder desigual, incluido el ámbito laboral. Es importante destacar que el trabajo no solo constituye un derecho humano fundamental, sino que también es crucial para la satisfacción de otros derechos prioritarios para todas las personas.

A pesar de los avances normativos y las políticas públicas aplicadas, la discriminación de género sigue siendo un problema arraigado en la sociedad ecuatoriana, influida por una estructura cultural patriarcal. La Constitución de la República del Ecuador, vigente desde 2008, se encuentra alineada con estándares globales en materia de derechos humanos y establece lineamientos, principios y estrategias orientados a garantizar la igualdad ante la ley y eliminar la discriminación por razones de género. No obstante, estas iniciativas no han sido completamente eficaces en corregir las desigualdades existentes.

La persistencia de una brecha salarial de género en Ecuador es un reflejo de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad salarial, las estadísticas del (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2018) muestran que las mujeres continúan ganando significativamente menos que los hombres en trabajos similares. Esta disparidad salarial no solo afecta el poder adquisitivo de las mujeres, sino que también refleja una subvaloración sistémica del trabajo femenino en la sociedad ecuatoriana. (INEC, 2018)

El acceso equitativo a oportunidades de empleo y ascenso sigue siendo un desafío para las mujeres en Ecuador. A menudo, se enfrentan a barreras discriminatorias en la selección y promoción laboral, lo que limita su participación en sectores estratégicos y en puestos de liderazgo. Esta falta de representación de las mujeres en roles de alta jerarquía contribuye a perpetuar la desigualdad de género en el ámbito laboral y a mantener estructuras de poder patriarcales.

El acoso sexual y la discriminación de género son problemas extendidos en los lugares de trabajo ecuatorianos, creando un ambiente laboral hostil y perjudicando el bienestar y la seguridad de las mujeres, por esto, María Ayala (2011) indica:

> Las prácticas discriminatorias, los comentarios sexistas y las situaciones de acoso contribuyen a crear una cultura organizacional tóxica que obstaculiza el pleno desarrollo profesional de las mujeres y perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral. (...) muchas deciden no reportar los casos de violencia a las autoridades porque temen el ostracismo y las burlas de la sociedad, la que con frecuencia considera que las mismas víctimas son culpables de los abusos que han sufrido. (p.51)

El desequilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado no remuneradas sigue siendo un obstáculo importante para las mujeres en Ecuador. La falta de políticas de conciliación laboral y familiar, así como de servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles, dificulta que las mujeres participen plenamente en el mercado laboral y avancen en sus carreras profesionales. Esta situación refuerza los roles de género tradicionales y contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género.

En el ámbito laboral, Ecuador dispone de un marco normativo y políticas diseñadas para promover la equidad de género. La Constitución del 2008 incluye el principio de no discriminación y se han promulgado leyes como la Ley Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres, junto con programas como el Plan Nacional para la Igualdad de Género. Sin embargo, la aplicación de estas medidas en la práctica presenta limitaciones, y las brechas entre lo legislado y su implementación efectiva siguen siendo significativas. (Libia Ordóñez, 2018)

En este contexto, es fundamental comprender la responsabilidad del Estado ecuatoriano y los mecanismos implementados para abordar la discriminación de género. Se hace necesario revisar tanto la normativa nacional como internacional desarrollada para proteger estos derechos y analizar si las actuaciones de las autoridades gubernamentales están alineadas con este marco jurídico. Este análisis permitirá identificar las brechas existentes y proponer estrategias más efectivas para combatir la discriminación de género en el ámbito laboral.

Legislación laboral ecuatoriana: Garantías constitucionales del trabajo

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) constituye un hito fundamental en la defensa de los derechos humanos de las mujeres a nivel mundial. Este instrumento, adoptado en 1979 como parte del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, marcó un avance histórico al incorporar la equidad de género como una prioridad dentro del ámbito de los derechos humanos. Ecuador, comprometido con la equidad y los derechos de las mujeres, ratificó este tratado en 1981, reafirmando su disposición a trabajar junto a la comunidad internacional en la lucha contra la discriminación. A pesar de enfrentar desafíos significativos, como crisis económicas, inestabilidad política y desastres naturales, el país ha buscado fortalecer su marco legal para avanzar en la igualdad de género. Este esfuerzo se ha reflejado en la promulgación de diferentes constituciones, incluyendo la de 2008, que consolida un marco normativo robusto para la protección de los derechos de las mujeres. Estas acciones destacan la voluntad del Ecuador de construir una sociedad más equitativa e inclusiva para todas las personas, sin importar su género.

En cuanto a la relación entre el derecho constitucional laboral en Ecuador y los instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales, esta es esencial para salvaguardar los derechos laborales de la población. Ecuador, como actor activo dentro de la comunidad internacional, ha suscrito numerosos acuerdos, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Dichos tratados establecen principios fundamentales para la defensa de los derechos humanos y laborales, que han sido incorporados al marco legal

ecuatoriano. La Constitución otorga a estos instrumentos un estatus privilegiado dentro de la jerarquía normativa, asegurando que se respeten las obligaciones internacionales del país. Este enfoque refuerza la justicia social y la equidad en el ámbito laboral, proporcionando una base sólida para la interpretación y aplicación de las normas constitucionales en el trabajo, lo que garantiza el respeto y la protección de los derechos laborales de todas las personas en Ecuador.

A pesar de los avances en las normativas relacionadas con la equidad de género en Ecuador, aún persisten grandes retos para lograr la aplicación plena de las disposiciones constitucionales sobre derechos laborales. Entre los principales desafíos se encuentran la informalidad en el empleo, la precarización laboral y la discriminación por razones de género. La protección de grupos vulnerables, como mujeres en estado de gestación y personas con discapacidades, sigue siendo un tema prioritario dentro del ámbito laboral ecuatoriano. Aunque se han implementado diversas políticas y leyes específicas, como las normativas para combatir la violencia de género, todavía es necesario reforzar las medidas para garantizar la plena equidad y salvaguardar los derechos laborales de todas las personas en el país. Fortalecer los mecanismos de defensa y promoción de derechos laborales es esencial para asegurar condiciones de empleo dignas y justas, sin importar el género ni otras características personales. Además, resulta fundamental un compromiso sostenido tanto del gobierno como de la sociedad para enfrentar las causas estructurales de la desigualdad y fomentar una cultura de respeto y equidad entre mujeres y hombres.

En términos históricos, se destaca que Ecuador fue pionero en América Latina al conceder a las mujeres el derecho al voto.

> Sin embargo, a pesar de este avance, solo aproximadamente la mitad de las mujeres ejercieron su derecho al voto en elecciones recientes. Además, se han implementado reformas significativas en la ley electoral con el objetivo de promover la igualdad de género. Estas reformas han incluido la introducción de cuotas que han contribuido a aumentar la representación femenina en alrededor del 27% en las elecciones locales. A pesar de estos avances, persisten obstáculos derivados de las estructuras patriarcales de

poder, lo que ha limitado la participación de las mujeres en cargos gubernamentales, judiciales y legislativos. (Defensoría del Pueblo, 2019)

La erradicación de la discriminación legal se consideraba esencial para la implementación efectiva de la Convención, ya que, al igual que en muchas partes del mundo, las mujeres carecían del reconocimiento de los derechos más básicos como seres humanos. Se observaban grandes disparidades entre la situación legal y la realidad vivida por las mujeres en Ecuador, lo que subrayaba la necesidad de fortalecer el mecanismo nacional de igualdad de género para lograr cambios concretos y pasar de simplemente adoptar estrategias de la Convención a institucionalizar sus disposiciones. Además, una parte significativa de la población femenina en el país se encontraba en condiciones de pobreza y aún no tenía pleno conocimiento de sus derechos.

La preocupación por la violencia contra la mujer sigue siendo una cuestión de gran relevancia a nivel mundial y también para el gobierno ecuatoriano. Esta violencia se manifiesta en múltiples formas, abarcando aspectos físicos, psicológicos, sexuales, sociales y económicos. Por lo tanto, se requieren medidas que aborden no solo la violencia en sí misma, sino también las condiciones económicas, políticas y educativas que afectan a las mujeres, quienes han sido identificadas como un grupo vulnerable. Este impacto es especialmente pronunciado en ciertos segmentos de la población, como las mujeres indígenas, afroecuatorianas y aquellas que residen en áreas rurales, que históricamente han sido objeto de discriminación. Además, el matrimonio ha sido utilizado como una forma de violencia y opresión hacia las mujeres, lo que subraya la complejidad y la profundidad del problema.

En el ámbito global y en Ecuador, históricamente se ha evidenciado una vulneración constante de los derechos de las mujeres, acompañada de un progreso legislativo lento pero constante hacia la equidad de género. Una vez analizado el contexto de los derechos de las mujeres en el país, resulta crucial introducir conceptos clave sobre las instituciones legales que se examinan en este estudio, comenzando con la comprensión del término género.

La normativa suprema del Ecuador establece que este es un Estado de derechos y justicia, cuya responsabilidad primaria incluye garantizar los derechos fundamentales de todas las personas, como se detalla en el artículo 3, numeral 1, de la Constitución. En su artículo 11, se establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, destacándose principios fundamentales como la igualdad formal y material, los cuales prohíben cualquier tipo de discriminación, incluyendo aquella basada en género. Esto asegura un acceso equitativo a los derechos y responsabilidades legales para toda la población (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11).

El artículo 33 de la misma Constitución subraya que el trabajo no solo es un derecho fundamental, sino también un deber social y un derecho económico, concebido como una herramienta para la realización personal y la garantía de otros derechos laborales. Desde una perspectiva teórica, el Observatorio de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) define el derecho al trabajo como una libertad esencial que permite a los individuos elegir actividades laborales que les proporcionen un nivel de vida digno. En este marco, la Constitución ecuatoriana reconoce el trabajo como un derecho económico clave para asegurar un estándar adecuado de vida, al tiempo que promueve condiciones laborales seguras y respetuosas de los derechos humanos (DESC, 2020).

En alineación con los principios internacionales, el derecho al trabajo consagrado en la Constitución ecuatoriana se ajusta a lo estipulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El artículo 23 de este instrumento establece condiciones justas de igualdad y libertad en el ámbito laboral, incluyendo la libertad para elegir una ocupación, igualdad en las condiciones laborales y protección estatal frente a abusos. Este marco refleja el compromiso de Ecuador con los principios universales de derechos humanos, garantizando condiciones equitativas y justas en el entorno laboral y promoviendo el bienestar integral de todos los trabajadores.

Dentro de la misma línea de pensamiento se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, este tratado internacional detalla las responsabilidades específicas que los Estados tienen para

asegurar la protección efectiva del derecho al trabajo, lo que incluye garantizar condiciones equitativas y prohibir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

En el marco constitucional ecuatoriano, también se contemplan otras formas de protección, como los Grupos de Atención Prioritaria, que incluyen a las mujeres embarazadas. En el artículo 43, literal 1, de la Constitución se establece la prohibición de discriminación laboral contra este grupo, entre otras disposiciones destinadas a salvaguardar los derechos de este sector prioritario. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 43)

Por lo tanto, es importante destacar que uno de los aspectos más relevantes en términos de equidad de género es la inclusión de aspectos relacionados con el género en la Constitución de la República de 2008. Esta constitución aborda consistentemente la cuestión de género a lo largo de su texto, y ofrece definiciones específicas en varios artículos, lo que indudablemente contribuye a promover una igualdad genuina en todos los ámbitos. Luisa Torres (2013) indica que esta atención particular al género, especialmente en relación con el Derecho al Trabajo, es fundamental ya que este derecho sirve como base para la realización de otros derechos para las mujeres.

No obstante, según Falcones, se reconoce en la Constitución del Ecuador, a lo largo de su conjunto normativo, que la paridad de género representa una garantía que debería ser implementada en todos los ámbitos. A pesar de esta afirmación, no se puede afirmar que dicha paridad se cumpla de manera apropiada y sostenida a lo largo del tiempo. (Carlota Falcones, 2015)

En otras palabras, persiste la necesidad de que el Estado promulgue una normativa clara, exhaustiva y consolidada para asegurar la protección de los derechos relacionados con la equidad de género. En ese sentido, María Constante (2014) concluye que la Constitución incorpora elementos que garantizan los derechos laborales, los cuales están contemplados en instrumentos internacionales como los de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, lo que implica la implementación de medidas de protección para las trabajadoras. Sin embargo, la autora señala que existe una falta de eficacia en la aplicación del

artículo 11 de la Constitución, en su numeral 3, lo que resulta en la persistencia de la discriminación de género. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11.3)

Algunos autores han aportado con sus conocimientos en tanto a la defensa de los derechos humanos como Angélica Porras (2009) quien exterioriza que:

Existe coincidencia con este enfoque, donde se destaca el cambio de paradigma establecido en la Constitución. Este cambio implica que Ecuador se convierta en un Estado constitucional de derechos y justicia, lo cual modifica la prioridad del Estado hacia la protección efectiva de los derechos constitucionales. Esta nueva perspectiva deja atrás la noción de que el trabajo es simplemente un aspecto económico para convertirse en un deber social que facilita la realización de otros derechos. En consecuencia, el trabajo se convierte en un medio para lograr el "buen vivir", es decir, una vida digna en la que se garantizan los derechos que todos los seres humanos merecen. (p.321)

Discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador

A pesar de que el estado económico de las mujeres varía en cada país de la Región Latinoamericana, es una constante la existencia de grandes disparidades entre ellas. Un hecho recurrente es la disparidad salarial, donde las mujeres ganan entre un 10% y un 40% menos que los hombres por realizar la misma actividad productiva. Además, se observa un aumento en el porcentaje de mujeres jefas de hogar, que ha pasado del 22% en 1990 al 31% en 2008, según datos proporcionados por las Naciones Unidas. Por último, se destaca que las mujeres dedican más tiempo a actividades no remuneradas en esta región. (ONU Mujeres, 2020)

A pesar de los esfuerzos realizados con la promulgación de la nueva Constitución ecuatoriana y el reconocimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos para integrar a las mujeres en el ámbito laboral en condiciones de igualdad, persiste una brecha significativa entre lo establecido en las normativas y la realidad ecuatoriana. Las estadísticas muestran que la discriminación laboral por motivos de género sigue siendo una realidad arraigada en la sociedad, lo que vulnera los derechos humanos de las mujeres.

Aunque las normativas tanto internacionales como locales han establecido la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, así como la obligación gubernamental de crear políticas públicas para garantizarla, y también la prohibición de la discriminación contra las mujeres, la discriminación laboral sigue presente en diversas esferas sociales, incluidas algunas de carácter público, lo cual es sumamente preocupante.

Por lo tanto, para profundizar en el análisis del fenómeno de la discriminación laboral por género en Ecuador, es pertinente realizar algunas precisiones de naturaleza teórica, que aborden tanto el significado de género en el contexto social, como el alcance del derecho al trabajo.

Concepto de género

El concepto de género según la (Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, Estrategia Nacional Para El Buen Vivir Rural [SENPLADES], 2013) abarca la construcción social y cultural de las identidades masculina y femenina, incluyendo los roles, las expectativas y los comportamientos asociados a cada una (SENPLADES, 2013). La discriminación salarial enfrentada por la mitad de la población tiene un impacto significativo en el desarrollo económico de cualquier país. En América Latina, la brecha salarial entre hombres y mujeres es motivo de gran preocupación. Según Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (2009), el género se define como un significado simbólico y un conjunto de relaciones sociales que están intrínsecamente ligadas. Nuestros comportamientos y percepciones están moldeados por ideas culturales, que son producto de contextos históricos y sociales particulares. (Ramiro Ávila et al.,2009)

Judith Salgado, siguiendo el enfoque de Joan Scott, define el género como un elemento fundamental de las relaciones sociales, el cual surge a partir de diferencias biológicas, pero se construye socialmente. Además, destaca que el género ha sido utilizado como una herramienta para establecer relaciones de poder en la sociedad.

La autora también reconoce cómo la categoría de género, aunque esté estrechamente relacionada con el sexo biológico, adquiere una dimensión simbólica

en las relaciones sociales, siendo un factor crucial en la configuración de las relaciones de poder. Siguiendo la perspectiva de Scott, identifica cuatro elementos en la conceptualización del género: el simbólico, el normativo, el institucional y el subjetivo. (Judith Salgado, 2013)

El elemento simbólico se refiere a las representaciones sociales que atribuyen significados específicos a los roles de género, delineando las expectativas y comportamientos asociados a la masculinidad y la feminidad en una sociedad determinada. Por otro lado, el elemento normativo no se limita exclusivamente a las leyes estatales, sino que también abarca interpretaciones normativas provenientes de diversas instituciones sociales, como las religiosas, educativas, científicas y políticas, cada una de las cuales ha contribuido a moldear y perpetuar los simbolismos de género de manera única.

Además, el ámbito institucional abarca no solo las instituciones gubernamentales, sino también las sociales, como la familia, el trabajo, la educación o la política. Por último, está el ámbito subjetivo, que se refiere a la manera en que cada individuo construye su propia identidad en relación consigo mismo.

Por otro lado, Ramiro Ávila primero señala la dificultad inherente de establecer una definición universal del concepto de género, dado que existen múltiples interpretaciones y discrepancias al respecto. Luego, argumenta que el género se manifiesta como una dimensión social que adopta diversas manifestaciones. En relación con los ámbitos del género, identifica al menos cinco de ellos: (1) simbólico, (2) normativo, (3) institucional, (4) subjetivo y (5) político. Respecto al último, indica que el género ha sido instrumentalizado para la creación de relaciones de poder, estableciendo así una estructura social violenta conocida como patriarcado. (Ramiro Ávila, 2012)

De este modo, Alda Facio y Lorena Fries, (1999) señalan que el concepto de género trasciende ampliamente el ámbito puramente sexual, el cual se limita a consideraciones exclusivamente biológicas. Por el contrario, en el caso del género, se abarcan amplios aspectos de la conducta humana, emociones, pensamientos y fantasías que están relacionados con las nociones de sexo, pero que no se fundamentan en bases biológicas. (p.14)

De este modo, se comprende que la definición de lo masculino y lo femenino es un proceso eminentemente social, ya que la diferencia biológica entre los sexos solo existe a nivel anatómico. Los atributos asociados a la feminidad y la masculinidad son construcciones sociales, moldeadas por los patrones culturales e históricos de cada sociedad. Al ser el género un producto de la interacción social, se vuelve susceptible a transformaciones; aunque originalmente se haya erigido sobre cimientos culturales específicos de una época determinada, estos patrones, roles y estereotipos pueden ser modificados, justificando así la necesidad de comprender el concepto de género.

En consecuencia, los comportamientos considerados propios de hombres y mujeres en una sociedad influyen en la percepción que cada individuo tiene de su propia identidad de género, así como en las actitudes que se consideran apropiadas para cada sexo. Estas expectativas e ideas no son estáticas y varían según el lugar y el tiempo, independientemente de diferencias como la edad, la clase social, la raza o la orientación sexual. Las concepciones casi universales e inmutables de la feminidad son excepcionales y se limitan a íconos o imágenes, como la Virgen María; para todas las demás personas, las ideas preestablecidas evolucionan con el transcurso del tiempo y la influencia del contexto cultural circundante, en lo que se conoce como el "giro cultural".

En la región de América Latina y el Caribe, las vivencias y puntos de vista de las mujeres varían significativamente según diversos factores, como su herencia étnica (como pertenecer a comunidades indígenas o afrodescendientes), su edad (ya sean jóvenes o ancianas), su lugar de residencia (ya sea en entornos urbanos o rurales), su estatus de ciudadanía (si son residentes en su país de origen o migrantes) y si tienen hijos o no. En este contexto, el autor Luigi Ferrajoli (1996) explora las definiciones relacionadas con este concepto, incluso distinguiendo que puede desglosarse para una mejor comprensión en términos de igualdad y diferencia. Para una mejor elucidación, procede a explicar lo siguiente:

> En efecto, asumiré la diferencia de sexo, a causa de su carácter originario e insuperable, como una diferencia paradigmática, en el sentido de que ella ofrece el arquetipo idóneo para iluminar las restantes diferencias de

identidad (de lengua, etnia, religión, opiniones políticas y similares) en oposición a las desigualdades que, en cambio, no tienen nada que ver con las identidades de las personas sino únicamente con sus discriminaciones y/o con su disparidad de condiciones sociales.

El principio de igualdad se manifiesta de manera recurrente en los niveles constitucionales, adoptando diversas modalidades que van desde compromisos generales respecto a la igualdad ante la ley, hasta disposiciones más específicas sobre la no discriminación. La igualdad entre mujeres y hombres es ampliamente reconocida como un componente fundamental de este principio de igualdad. En algunas constituciones, esto queda claramente establecido mediante una referencia explícita a la igualdad entre mujeres y hombres, o bien, mediante la inclusión explícita del "sexo" como un motivo de discriminación prohibida. Sin embargo, aun en los casos donde no existe una mención directa a la igualdad de género en el texto constitucional, los tribunales suelen estar dispuestos a reconocer que esta se deriva del principio general de igualdad.

Alda Facio (2004) sostiene que el concepto de género abarca no solo un conjunto de características distintivas, sino también una serie de comportamientos, roles, funciones y valoraciones que son socialmente atribuidos a cada sexo, y que han sido reforzados por instituciones de corte patriarcal. Asimismo, señala que no hay una uniformidad en la comprensión del concepto de género, ya que este varía entre diferentes grupos humanos y en función de cada contexto social específico.

Se debe tener en cuenta que uno de los problemas actuales radica en la asignación de comportamientos específicos a cada sexo conforme a roles y estereotipos de género, los cuales varían y han resultado en discriminación hacia las mujeres al interiorizar una imagen femenina subyugada mientras se enaltece lo masculino. Además, las características y comportamientos asociados al hombre han sido considerados como representativos de la humanidad en su totalidad, lo que perpetúa un modelo humano basado únicamente en lo masculino, una situación que resulta difícil de cambiar.

El potencial laboral de las mujeres sigue siendo una importante reserva sin explotar a nivel mundial. En el contexto de Ecuador, donde se busca nuevas fuentes

de crecimiento, incentivar la participación femenina en el mercado laboral podría impulsar los niveles de ingresos y empleo en general. No obstante, persiste una brecha que coloca a las mujeres en desventaja respecto a los hombres, no solo en términos salariales, sino también en oportunidades de progreso profesional. Aunque el trabajo representa una generalización en la aplicación de derechos, en la práctica esta igualdad no se materializa completamente.

Es destacable el avance en el número de mujeres con niveles profesionales y de formación, sin embargo, aún persisten ciertos conceptos laborales androcéntricos que excluyen a las mujeres de diversos campos.

Aspectos fundamentales del derecho laboral

De acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, específicamente en su artículo 33, el trabajo es considerado un derecho fundamental que pertenece a todas las personas. Este principio resalta la relevancia del trabajo como un elemento esencial para el desarrollo integral de cada individuo dentro de la sociedad. Asimismo, se reconoce que el trabajo no solo garantiza condiciones de vida dignas y la protección de otros derechos fundamentales, sino que también genera una responsabilidad para el Estado, que debe asegurar su acceso y fomentar su promoción entre la población. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33)

Según Angélica Molina (2005), el trabajo posee una doble dimensión, ya que se le reconoce como un derecho fundamental, entendiéndose este como un bien jurídico esencial para una vida digna, y también como una actividad productiva. No obstante, ambos aspectos están interrelacionados, ya que no se puede concebir el trabajo únicamente como un medio de subsistencia económica, sino también como un medio para la realización de otros derechos igualmente importantes, de ahí su relevancia social.

El trabajo, como derecho humano, siempre ha sido entendido en los instrumentos más importantes como el derecho de las personas a participar en las actividades productivas de la sociedad y a obtener un beneficio económico de esta participación. Este derecho está directamente vinculado con otros derechos

fundamentales como la vida, la dignidad humana, la alimentación, la salud, la vivienda y la educación, así como con los derechos de igualdad.

En lo que respecta al contenido del derecho al trabajo, el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana destaca primero los aspectos relacionados con el derecho a la libertad, ya que el trabajo debe ser libremente elegido y aceptado por cada individuo. Esto implica una responsabilidad del Estado de garantizar políticas de empleo y ocupación plena, que permitan a todos acceder a un empleo digno y contar con una orientación y formación técnico-profesional adecuada para el trabajo, ya que este aspecto está intrínsecamente relacionado con el primero.

Molina (2018) sostiene que uno de los aspectos clave del derecho al trabajo es la accesibilidad, que incluye no solo la accesibilidad física, geográfica y a la información, sino también la ausencia de discriminación. Según ella, "El Estado debe asegurar que no se practique ningún tipo de discriminación en el acceso y la conservación del empleo por razones de discriminación prohibidas internacionalmente". Según lo establecido en los instrumentos de derechos humanos y la Constitución ecuatoriana, cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral está expresamente prohibida. Es responsabilidad del Estado implementar un marco legal y políticas públicas apropiadas para garantizar esta prohibición.

Desde una perspectiva doctrinal, el derecho al acceso al empleo está también relacionado con la estabilidad laboral, lo que implica que las relaciones de trabajo solo pueden terminar por una causa justificada. Esto obliga al Estado a establecer un marco jurídico que proteja al trabajador, especialmente a los grupos más vulnerables, como las mujeres embarazadas o las madres en periodo de maternidad y lactancia.

Por otra parte, el derecho al trabajo incluye el acceso a una remuneración justa. Tal como lo señalan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, junto con el Protocolo de San Salvador, este derecho se basa en principios de equidad y proporcionalidad, promoviendo la igualdad de condiciones salariales sin discriminación. Además, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Convenio 26, dispone que los Estados deben establecer salarios

mínimos obligatorios y garantizar que los empleadores cumplan con estas normativas.

El Convenio 95 establece que los empleadores están obligados a entregar directamente la remuneración al trabajador, sin imponer restricciones o condiciones para su entrega, y sin interferir en la libertad del trabajador para disponer de su salario.

Además, el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana menciona que el derecho al trabajo incluye la necesidad de que el trabajo se realice en condiciones saludables, lo que implica seguridad e higiene en el entorno laboral. Varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo obligan al Estado a garantizar estos aspectos, asegurando la salud y la integridad física de todos los trabajadores.

Actualmente, se observa que muchos aspectos relacionados con el derecho al trabajo no se cumplen completamente. En este sentido, el trabajo ha evolucionado en función de cómo se ofrece y cómo se cumplen los derechos laborales: (1) muchas reformas laborales han sido limitadas y están influenciadas por intereses corporativos que perciben los derechos laborales como un aumento en los costos de mano de obra; (2) la incapacidad del Estado ecuatoriano para hacer cumplir las leyes y reformas relacionadas con los derechos de los trabajadores; (3) en la última década, se ha visto una disminución en la fuerza sindical, falta de renovación en el liderazgo y pocas propuestas para los trabajadores en relación con los cambios tecnológicos y la apertura de mercados que alteran las formas de trabajo; y (4) la transición del trabajo hacia formas más precarias vinculadas a economías informales debido al deterioro económico y la informalidad laboral (Espinoza Serrano, 2015)

Por lo tanto, el trabajo, que solía tener una fuerte representación colectiva de garantías, ha tenido que adaptarse al contexto económico actual, fragmentando la participación colectiva y debilitando la fuerza sindical, hasta el punto de cuestionar su legitimidad. Como consecuencia, aunque hay más sindicatos, su capacidad colectiva para defender los derechos laborales, como salarios y condiciones de trabajo, ha disminuido. Además, se han implementado reformas

laborales que buscan abrir el mercado laboral y mejorar la inclusión de personas, incluyendo aquellas con discapacidad, promoviendo así una mayor participación de grupos históricamente excluidos (Coscubiela, 2020).

Sin embargo, la brecha salarial crea diferencias significativas entre los trabajadores, lo que provoca disputas respecto a los cambios legales, ya que estas diferencias contribuyen a reducir las demandas de los trabajadores. Quizás lo más relevante es que las reformas orientadas al mercado, iniciadas a partir de las transformaciones económicas de los años ochenta, llevaron a la liberalización de los mercados financieros y del comercio, así como a la privatización de empresas estatales. La transición hacia economías de mercado más liberales y la producción impulsada por el estado puso fin a las grandes industrias protegidas y a las empresas parcialmente estatales, que habían servido para mantener altos niveles de empleo y consumo local (Ramírez Cedillo, 2007)

La apertura al mercado, evidenciada por acciones como la firma del Tratado con la Unión Europea y, más recientemente, la aspiración de integrarse a la Alianza del Pacífico, conlleva un cambio en la dinámica laboral. La consideración del teletrabajo o trabajo por horas podría redefinir las obligaciones patronales al no requerir un espacio físico adecuado ni garantías para los trabajadores. Estas iniciativas de apertura de mercado, si bien han contribuido a integrar algunas economías regionales en las cadenas de producción globales, atraer inversiones y aumentar la producción, también han inhibido la sindicalización. Esto se debe a que las empresas multinacionales subcontratan trabajo con el fin de reducir costos laborales y limitar la acción de los sindicatos.

Beltrán y Puga sostienen que la evolución de la garantía de derechos en el ámbito constitucional no solo aborda aspectos raciales, sino también las disparidades entre hombres y mujeres. Destacan que la implementación de normativas de igualdad está relacionada con el establecimiento de un Estado de derechos.

Beltrán y Puga argumentan que la evolución de la garantía de derechos en el ámbito constitucional no se limita únicamente a cuestiones raciales, sino que también abarca las disparidades entre hombres y mujeres. Afirman que la

implementación de normativas de igualdad está estrechamente relacionada con el establecimiento de un Estado de derechos. En resumen, sugieren que Ecuador está ampliando su sistema de protección de derechos fundamentales para promover niveles más altos de igualdad entre sus ciudadanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 33). Con la vigencia normativa de disposiciones que prohíben tratos considerados "arbitrarios e injustificados, en consonancia con los principios democráticos" (Beltrán y Puga, 2008).

Es crucial destacar que gran parte del contenido del derecho al trabajo está estrechamente relacionado con la protección contra la discriminación de género. Tanto en lo que respecta a la disponibilidad de empleo, el proceso de capacitación y la libertad de empleo, se deben implementar medidas para prevenir la discriminación, aunque en la actualidad esto no se logre de manera efectiva.

No solo el acceso al trabajo está vinculado a la prohibición de discriminación, sino que también la estabilidad laboral es fundamental para lograr una verdadera igualdad. En este sentido, se requiere de normativas y políticas públicas específicas por parte del Estado para alcanzar este objetivo.

Por lo tanto, aspectos como el salario y la remuneración adecuada deben garantizar la equidad e igualdad de género, evitando la discriminación y asegurando una justa compensación por el trabajo realizado, así como la provisión de otros beneficios asociados, como la cobertura del seguro social.

En la misma línea, es importante señalar que el trabajo digno y la igualdad de género son aspectos fundamentales para salvaguardar el desarrollo sin comprometerlo, como lo explica Wiig en la siguiente cita:

> "Las desigualdades de género son una consecuencia directa de los puntos de vista tradicionales sobre el lugar y el papel que las mujeres deben desempeñar en la sociedad: puntos de vista arraigados en prejuicios, discriminación y desprecio por el progreso alcanzado por la región y sus efectos en las sociedades. Las sociedades deben avanzar hacia una mayor inclusión y equidad para poder superar estas desigualdades" (Wiig, 2013)

Durante los últimos diez años, uno de los cambios más significativos en términos de igualdad de género en el ámbito laboral ha sido la considerable integración de mujeres en el sector laboral formal en Latinoamérica y el Caribe, donde actualmente más de 100 millones de mujeres están empleadas. Este fenómeno representa uno de los cambios sociales más destacados en la región (Defensoría del Pueblo, 2019). Este fenómeno es el producto tanto de la implementación de diversas estrategias por parte de los Estados de la región como de las luchas llevadas a cabo por los grupos sociales de mujeres, que han estado demandando una mayor equidad en el ámbito laboral.

Bases legales para garantizar la igualdad de género y prevenir la discriminación

El derecho a la igualdad en el ámbito laboral establece que las partes responsables deben garantizar condiciones equitativas para acceder al empleo, además de proteger a los empleados frente a despidos injustificados. Es esencial prevenir cualquier forma de discriminación en los entornos de trabajo y promover oportunidades laborales para los sectores más vulnerables. Asimismo, la libertad para aceptar o rechazar un empleo implica la necesidad de erradicar tanto el trabajo forzado como el infantil. Este principio reconoce el derecho de todas las personas a condiciones laborales dignas y equitativas, lo que incluye la igualdad en la remuneración por tareas equivalentes, ambientes laborales seguros, igualdad de oportunidades, descansos adecuados, límites razonables en la jornada laboral y vacaciones remuneradas periódicas.

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador constituye el principal marco normativo que asegura la igualdad y prohíbe la discriminación en su legislación. Según lo establecido en los artículos 424 y 425, esta Constitución es la norma fundamental del país, con prevalencia sobre cualquier otro instrumento internacional en materia de derechos humanos o normativa secundaria estatal.

En este sentido, la Constitución proporciona una protección integral en términos de igualdad, tanto de manera general como específica en el ámbito laboral, prohibiendo cualquier forma de discriminación en ambos casos.

Asimismo, es importante señalar que, según el artículo 1 de la norma suprema, el paradigma constitucional actual establece que Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia. Esto obliga al Estado ecuatoriano a cumplir con su deber primordial, establecido en el artículo 3 de la misma Constitución, que consiste en "garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 3); por lo tanto, asegurar y proteger todos los derechos implica salvaguardar contra cualquier tipo o expresión de discriminación.

De igual manera, la Constitución misma se fundamenta en un enfoque neoconstitucional que le impone la obligación de proteger efectivamente todos los derechos de las personas, responsabilidad que recae en todas las funciones, organismos, instituciones y funcionarios estatales.

En relación con este nuevo enfoque, la Corte Constitucional resaltó su relevancia en la Sentencia N.° 001-08-SI, emitida el 28 de noviembre de 2008. En dicha resolución, se enfatizó que la Constitución exige al Estado asumir una mayor responsabilidad en la protección de los derechos de las personas, lo que implica establecer todas las condiciones necesarias para cumplir con este objetivo.

De acuerdo con Ramiro Ávila (2012), el ejercicio de estos derechos tiene prioridad frente a cualquier autoridad o institución estatal. Ávila señala que la Constitución ecuatoriana impone a todas las autoridades el deber de garantizar la protección de los derechos de las personas, ya sea aquellos consagrados en la Constitución misma o los reconocidos en tratados internacionales de derechos humanos.

Justamente, dentro de la Constitución se encuentran diversos derechos, entre ellos el derecho a la igualdad, detallado en el artículo 11, numeral 2, el cual establece tanto la igualdad formal como material de las personas, abarcando la prohibición de discriminación en cualquier forma. Este mandato de protección establecido en la Constitución se extiende a otras normativas del Estado.

En Ecuador, una de las políticas públicas más destacadas en términos de garantizar los derechos de igualdad de las mujeres, incluso en el ámbito laboral, es la Agenda Nacional para la Mujer y la Igualdad de Género 2014-2017 (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014). Esta iniciativa se fundamenta en el mandato constitucional, que en su artículo 70 establece que el Estado debe diseñar e implementar políticas orientadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, se exige la creación de mecanismos especializados, la integración del enfoque de género en los programas y planes, así como la provisión de asistencia técnica para garantizar su aplicación obligatoria en el sector público (Constitución de la República, 2008).

Además, la Constitución ecuatoriana (2008), en su artículo 156, establece los Consejos Nacionales para la Igualdad, los cuales son responsables de asegurar el cumplimiento y respeto de los derechos reconocidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales. Estos organismos tienen el mandato de desarrollar, integrar, supervisar y evaluar políticas públicas que aborden cuestiones relacionadas con género, etnicidad, generaciones, interculturalidad, discapacidad y migración, conforme a lo establecido en la ley (Bott et al., 2013).

Fuentes normativas internas

Existe un conjunto de normativas internas que promueven la igualdad de género en diversos ámbitos, sin embargo, algunas destacan por las acciones que llevan a cabo en el ámbito laboral. En este sentido, el más relevante es el Código de Trabajo, el cual reconoce el derecho al trabajo como un principio de igualdad, estableciendo condiciones para su cumplimiento y prohibiendo la discriminación en varios aspectos. Esto incluye especialmente la igualdad en la remuneración, como se indica en el artículo 79 (Código del Trabajo, Art. 79).

Según lo estipulado en el Código del Trabajo, se observa cómo el legislador ha establecido una salvaguarda destinada a promover la igualdad en el entorno laboral, especialmente en lo que respecta al derecho a la remuneración, asegurando que las personas no sean discriminadas por diversas condiciones, incluida su identidad de género.

Aunque es cierto que el Código del Trabajo no contiene una disposición específica sobre la protección del acceso al empleo en condiciones equitativas, existen mecanismos de protección en lo que respecta al derecho a mantener el empleo. Para este fin, se han establecido instituciones como el despido ineficaz, diseñado para proteger a las mujeres embarazadas o en período de gestación o maternidad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 195.1, la intención del legislador es garantizar una protección efectiva contra posibles casos de discriminación de género, especialmente dirigida a las trabajadoras que se consideran más vulnerables (Código del Trabajo, Art. 195.1).

De igual manera, en el artículo 195.3 se establecen las repercusiones en caso de que se produzca este tipo de discriminación en el entorno laboral, lo que conlleva el derecho a recibir una compensación adicional, sin que se aplique el derecho al reintegro (Código del Trabajo, Art. 195.3).

Por otro lado, resulta fundamental mencionar que una de las normativas clave para enfrentar la discriminación hacia las mujeres en diversos contextos es la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 175 el 5 de febrero de 2018. Según lo estipulado en su primer artículo, esta ley tiene como objetivo principal garantizar la protección de los derechos de las mujeres frente a múltiples riesgos, incluyendo la violencia y cualquier forma de discriminación. Para alcanzar este propósito, se requiere no solo un marco normativo adecuado, sino también la implementación efectiva de políticas públicas que prioricen la defensa de estos derechos, especialmente de aquellos grupos considerados en situación de mayor vulnerabilidad (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 1).

También, en el artículo 2 de esta normativa se establece el propósito, en consonancia con lo indicado en el objetivo de la ley y con el mandato constitucional que exige garantizar el derecho a la igualdad y eliminar todas las formas de violencia que puedan infringir los derechos de las mujeres. Con este fin, se plantea la implementación de procesos que faciliten un cambio en los patrones

socioculturales arraigados, como el patriarcado y el machismo (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 2).

De igual manera, se establece la obligación para el Estado de ofrecer una atención rápida a las víctimas de diversas formas de violencia y de prácticas discriminatorias que obstaculizan el logro de una igualdad real, protegiendo sus derechos y compensando los daños sufridos.

Dentro del artículo 4 de esta legislación se detallan definiciones relevantes, entre las cuales destacan tres conceptos clave que resultan esenciales para este análisis. En primer lugar, la violencia de género hacia las mujeres abarca un conjunto de acciones con impactos negativos en diversos aspectos de su vida, afectando derechos esenciales como el de vivir una vida libre de violencia, la integridad personal y patrimonial, así como derechos económicos, entre ellos el acceso a un empleo digno, tal y como se expone en los apartados previos. Esta violencia puede ser ejercida tanto por individuos como por organismos públicos, incluyendo al propio Estado en sus diferentes niveles (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 4.1).

A continuación, la normativa proporciona una definición de las relaciones de poder, las cuales son uno de los elementos fundamentales tanto de la violencia de género como de las diversas formas de discriminación. Se entiende que las relaciones de poder comprenden acciones, omisiones o prácticas en diversas modalidades, a través de las cuales se ejerce una dominación basada en los patrones culturales masculinos y se subordina lo femenino, lo que resulta en una desigualdad y asimetrías en el poder (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 4.2).

El numeral 9 del artículo 4 de la Ley define el término discriminación contra las mujeres, indicando que, para el Estado ecuatoriano, esta implica cualquier tipo de distinción, exclusión o limitación basada en el género femenino, que conlleve la vulneración de los derechos humanos o de las libertades fundamentales de las mujeres. Según lo señalado en esta normativa, estas formas de discriminación pueden evidenciarse en diversos contextos, tales como el social y económico,

incluyendo el ámbito laboral (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 4.9).

De igual manera, en el artículo 5 se detallan de forma específica las obligaciones del Estado para lograr el objetivo de eliminar todas las manifestaciones de violencia y discriminación basadas en el género contra las mujeres.

Este apartado adquiere una relevancia significativa en la protección de las mujeres frente a diferentes formas de violencia y discriminación, ya que asigna al Estado la responsabilidad integral, abarcando todos sus niveles de gobierno, funciones estatales, instituciones y funcionarios. Se enfatiza la necesidad de promover y salvaguardar plenamente los derechos de las mujeres, además de garantizar su adecuada protección. Este compromiso debe estar presente en todas las áreas de acción estatal, de forma que tanto las normativas secundarias, como las políticas públicas y las resoluciones judiciales, se alineen con este propósito fundamental (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 5).

Asimismo, la legislación establece como una obligación del Estado que estos objetivos de protección de los derechos de las mujeres sean integrados en las políticas públicas más relevantes del Estado ecuatoriano, como el Plan Nacional del Buen Vivir y otros planes específicos destinados a salvaguardar los derechos de la mujer, los cuales deben recibir continuidad y ser objeto de seguimiento.

No obstante, esta normativa no atribuye exclusivamente al Estado la responsabilidad de proteger los derechos de las mujeres frente a la violencia y la discriminación. El artículo 6 también establece una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad y la familia para lograr esta protección.

Por otra parte, la igualdad y la prohibición de discriminación se reconocen como principios esenciales en esta legislación, tal y como lo establece el artículo 4.8 (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 4.8). Estos fundamentos están en concordancia con la Constitución de la República, así como con los tratados internacionales de

derechos humanos, que también garantizan el principio de igualdad y la prohibición de cualquier forma de discriminación basada en el género.

En relación a los derechos otorgados a las mujeres, estos están detallados en el artículo 9 de esta legislación (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 9). Se destaca que entre los más significativos se encuentran el derecho a vivir sin violencia y el derecho al respeto de su dignidad, un derecho intrínseco que implica la prohibición de la discriminación.

En el artículo 10 de la normativa se detallan los diversos tipos de violencia, entre los cuales se incluye la violencia económica y patrimonial. Se define como "cualquier acción u omisión dirigida a menoscabar los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos los de la sociedad conyugal y las uniones de hecho", y ejemplos de ello son "recibir un salario inferior por realizar la misma tarea en el mismo lugar de trabajo".

El artículo 12 de esta normativa resulta significativo, especialmente en su punto 12, al identificar los contextos donde se manifiesta la violencia y la discriminación hacia la mujer, incluido el ámbito laboral. En este documento se establecen dos modalidades de discriminación que se consideran formas de violencia contra la mujer: la disparidad salarial y la discriminación en la permanencia laboral basada en género (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018, Art. 12, 13).

Si bien el Código del Trabajo y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres desempeñan un papel esencial en la protección de los derechos de las mujeres, existen otras normativas legales que también refuerzan este propósito. Estas disposiciones complementarias en diferentes ámbitos jurídicos contribuyen significativamente a garantizar la defensa y promoción de la igualdad y el bienestar femenino:

1. La Ley Orgánica de Comunicación (2013), en sus artículos 61 y 62, prohíbe a los medios de comunicación difundir contenidos discriminatorios y establece sanciones por su incumplimiento.

2. El Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014) incluye disposiciones que tipifican varios actos discriminatorios y define delitos relacionados con la violencia contra la mujer. Además, permite solicitar medidas de protección, como se detalla en los artículos 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.
3. El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010) otorga a los Consejos Cantonales para la Protección de Derechos la responsabilidad de formular, aplicar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas en línea con los objetivos de los Consejos Nacionales para la Igualdad, que incluyen cuestiones de género.
4. La Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009), aborda la aplicación de la paridad entre hombres y mujeres en las listas electorales pluripersonales y establece impedimentos para ser candidatos/as relacionados con la violencia de género y el incumplimiento de obligaciones alimentarias.
5. La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) aborda el derecho a la educación, estableciendo principios fundamentales como la no discriminación y la igualdad de género, entre otros.
6. La Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009) incluye disposiciones relevantes para promover la igualdad de género en la representación parlamentaria, con el objetivo de garantizar la equidad de género.

Fuentes normativas internacionales

El Ecuador ha ratificado diversos instrumentos internacionales, entre los que se incluyen:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], adoptada en 1979, junto con su Protocolo Facultativo de 1999, establece compromisos importantes para los Estados que la han ratificado, como es el caso de Ecuador. Entre estos compromisos, destaca la obligación de presentar informes periódicos cada cuatro años, en los que se detallen los avances realizados en el cumplimiento de sus disposiciones.

El propósito principal de este instrumento internacional es establecer las obligaciones de los Estados para reconocer y lograr la igualdad de género entre mujeres y hombres. Lo hace a través de políticas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, incorporando medidas legislativas y programas adecuados.

La CEDAW es un instrumento esencial en la defensa de los derechos femeninos, ya que fue el primero en integrar los derechos de las mujeres en el marco de los derechos humanos universales. Este tratado internacional reconoce los múltiples desafíos que enfrentan las mujeres a nivel global para lograr el pleno reconocimiento de sus derechos fundamentales, así como la igualdad jurídica y social en sus respectivos países.

Además, uno de los requerimientos clave de la Convención para los Estados partes es la incorporación del principio de igualdad de género en sus constituciones o legislaciones pertinentes, asegurando su aplicación efectiva (artículo 2(a)). Este enfoque enfatiza que la Convención no solo aborda la igualdad formal, sino también la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

En el ámbito laboral, la protección contra la discriminación hacia las mujeres es un tema fundamental abordado por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En su artículo 11, se enfatiza la necesidad de que los Estados implementen tanto medidas legislativas como políticas públicas destinadas a erradicar cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Este artículo subraya la importancia de garantizar el acceso equitativo al empleo, la continuidad laboral, oportunidades de capacitación y el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

La segunda parte del artículo incluye disposiciones específicas que refuerzan el principio de igualdad en el trabajo, especialmente en términos de garantizar la estabilidad laboral. Además, en los apartados subsiguientes se detallan derechos dirigidos a proteger a mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad, como aquellas en estado de embarazo, maternidad o lactancia, asegurando que no sean discriminadas por su género. En lugar de enfrentar obstáculos, se busca garantizar

su permanencia en el empleo. En este contexto, el Estado tiene la responsabilidad de implementar medidas efectivas de protección y de sancionar a quienes incumplan las normativas nacionales e internacionales.

1. Por otro lado, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en 1994, representa un instrumento esencial a nivel regional para salvaguardar los derechos de las mujeres. A través de sus 25 artículos, proclama el derecho de toda mujer a vivir libre de violencia en todas sus formas.

Esta Convención, junto con otros instrumentos internacionales en el ámbito de la OEA, establece un marco integral para promover los derechos humanos de las mujeres y garantizar la igualdad de género en la región de las Américas. Ha contribuido de manera significativa a visibilizar la gravedad de la violencia contra las mujeres. Como tratado jurídicamente vinculante, no solo denuncia esta forma de violencia como una violación a la dignidad humana, sino que también especifica las responsabilidades que los Estados deben asumir para su erradicación. Su amplia aceptación queda reflejada en su ratificación por casi todos los países miembros de la OEA, a excepción de Canadá y Estados Unidos.

1. La Plataforma y Declaración de Beijing, establecida en 1995, se concibió como un plan de acción con el objetivo principal de integrar la igualdad de género en todas las áreas de la política pública. Establece que los Estados deben presentar informes sobre el progreso realizado en función de los ejes contenidos en este instrumento internacional cada cinco años. Basada en el consenso y los avances logrados en conferencias previas de la ONU, especialmente en la Conferencia sobre la Mujer en Nairobi en 1985, aborda áreas críticas de preocupación para lograr la igualdad, incluidos los derechos de las niñas. Insta a los gobiernos a promover programas de concienciación destinados a cambiar las actitudes y prácticas perjudiciales hacia las mujeres, y establece que estas prácticas deben ser punibles por ley.
2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) se posiciona como uno de los tratados multilaterales más

relevantes en materia de derechos humanos. Este instrumento reconoce un amplio espectro de derechos fundamentales y establece mecanismos para su protección efectiva. Entre los derechos reconocidos se encuentra el derecho al trabajo, concebido bajo principios de equidad e igualdad de género. Dicho derecho se define como la posibilidad de toda persona de obtener su sustento a través de un empleo libremente escogido o aceptado. Asimismo, exige que los Estados parte adopten medidas necesarias para garantizar este derecho, incluyendo programas de capacitación técnica y vocacional, además de políticas económicas que promuevan un desarrollo sostenido y conduzcan al pleno empleo.

3. El Consenso de Quito, adoptado durante la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2007, refleja el compromiso de Ecuador de poner en marcha diversas acciones, incluidas iniciativas legislativas y ajustes presupuestarios, destinadas a promover una mayor inclusión de las mujeres en posiciones de liderazgo público y en la representación política.
4. Esta conferencia busca promover la adopción de medidas que mejoren la participación electoral de las mujeres, comenzando por su mayor involucramiento dentro de los partidos políticos, con el objetivo de incorporar un enfoque de género en la representación política y el liderazgo.
5. Por otro lado, el Consenso de Brasilia, aprobado en la undécima edición de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2010, tiene como objetivo motivar a los Estados a implementar y hacer cumplir estrategias preventivas y sancionadoras frente a la violencia de género en diferentes ámbitos. Además, busca asegurar el acceso gratuito y efectivo a la justicia, al mismo tiempo que impulsa el fortalecimiento de la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
6. Finalmente, los Principios de Yogyakarta, que tratan sobre la orientación sexual y la identidad de género en el contexto del derecho internacional de derechos humanos, abordan múltiples aspectos relacionados con la protección de los derechos de las personas LGBTTI. Aunque no son

legalmente vinculantes, estos principios funcionan como una guía esencial para garantizar la salvaguarda de los derechos humanos de esta población.

Estos principios buscan establecer lineamientos internacionales relacionados con la orientación sexual y la identidad de género. De esta manera, se proporciona una referencia global en materia de derechos humanos que reafirma las obligaciones legales internacionales que todos los Estados están comprometidos a cumplir. Proponen una visión de futuro en la que todas las personas, nacidas con igual dignidad y derechos, puedan ejercer plenamente este derecho esencial.

Principio de igualdad

Definición de principio de igualdad

Es importante destacar que los principios actúan como mandatos para optimizar las normas jurídicas, motivo por el cual se integran en la Constitución y en las leyes, con el fin de regular de manera más efectiva las diversas relaciones jurídicas de las personas. Entre estos derechos se incluye la igualdad, la cual, desde una perspectiva jurídica y conforme a la Constitución de la República del 2008, puede entenderse tanto como un principio como un derecho inherente a todas las personas.

En este contexto, el autor Luigi Ferrajoli diferencia entre "diferencia" y "género", sugiriendo que la igualdad es uno de los derechos más complejos y difíciles de implementar. Esto se debe a la naturaleza intrínseca de la humanidad, caracterizada por divergencias y diferencias entre los seres humanos, lo que constituye una primera barrera para lograr la igualdad (Ferrajoli, 2010)

De igual manera, Luigi Ferrajoli previamente sugiere que "la certeza del Derecho como supuesto de igualdad y libertad, la laicidad de las instituciones públicas y, por otro lado, el papel crítico, de proyecto y reformador de la política hacia el Derecho positivo" (Ferrajoli, 1996, p. 8). Así, se puede concluir que el principio general de igualdad y no discriminación es un componente esencial del derecho internacional de los derechos humanos (Valdivieso Vega, 2004).

Desde la instauración del sistema universal de derechos humanos, uno de sus fundamentos esenciales ha sido el derecho a la igualdad. Este principio, que tuvo sus raíces durante los movimientos revolucionarios como la Revolución Francesa, quedó reflejado en documentos como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, además de ser una bandera clave en otras luchas como la revolución americana. La igualdad constituye un eje central de la doctrina de los derechos humanos universales, ya que sin ella no es posible proteger la dignidad inherente a toda persona. La exclusión, bajo cualquier motivo, socava esta dignidad, lo que hace imprescindible garantizar una protección efectiva de este derecho.

Un elemento fundamental vinculado a la igualdad es el principio de no discriminación, el cual forma parte integral de ella. Este principio encuentra una definición relevante en el Artículo 1 del Convenio 111 de la OIT. En consecuencia, la igualdad exige que todas las personas sean tratadas equitativamente ante la ley y en la práctica, sin que exista discriminación injustificada.

El principio de igualdad y no discriminación garantiza que las personas en igualdad de condiciones sean tratadas por igual en la ley y en la práctica. Sin embargo, es importante destacar que no todas las distinciones o diferencias en el tratamiento equivaldrán a discriminación. En el derecho internacional general, surge una violación del principio de no discriminación si: a) los casos iguales se tratan de manera diferente; b) una diferencia en el tratamiento no tiene una justificación objetiva y razonable; o c) si no hay proporcionalidad entre el objetivo buscado y los medios empleados (Viteri et al., 2018)

Gardenia Chávez (2005) menciona que discutir sobre la igualdad en el ámbito de los derechos humanos es complicado debido a las evidentes diferencias entre las personas, y sostiene que:

> En el campo de los derechos humanos, podríamos reflexionar que lo universal se expresa en que todos pertenecemos a la especie humana, tenemos dignidad y derechos; y, lo particular se expresa en que somos

seres singulares y conformamos grupos humanos con distintas características, por lo que además tenemos derechos específicos. (p.10)

Aunque es innegable que hay diferencias significativas entre los individuos, todos poseen los mismos derechos. Por ende, el Estado tiene la misma responsabilidad de garantizar la protección necesaria para lograr esta igualdad.

La declaración del derecho humano a la igualdad, uno de los más desafiantes de realizar debido a las numerosas diferencias entre las personas y sus sociedades, ha hecho necesaria la creación de un principio de no discriminación para alcanzar una auténtica igualdad en la protección de este derecho.

Judith Salgado Álvarez (2013) sostiene que la igualdad es esencial para asegurar la dignidad en los derechos humanos. Por esta razón, ha sido incorporada en los principales instrumentos internacionales de protección, los cuales buscan imponer obligaciones a los Estados para que se puedan hacer realidad. Así, se enfoca en eliminar los obstáculos que han impedido alcanzar esta igualdad en la protección.

No obstante, a pesar de los esfuerzos contemporáneos por lograr la igualdad, la historia de la humanidad ha estado marcada por la desigualdad y la exclusión. Esto ha generado dualismos y oposiciones dentro de la sociedad, resultando en la formación de grupos privilegiados y otros marginados.

Boaventura de Sousa Santos (2003) sostiene que existen dos sistemas jerárquicos que determinan la pertenencia: la desigualdad y la exclusión. Según su análisis, la desigualdad se origina debido a las diferencias inherentes entre los seres humanos. Si bien algunas de estas diferencias son biológicas y forman parte de la condición humana, muchas otras han sido construidas socialmente, perpetuándose y arraigándose profundamente, lo que dificulta su superación y eliminación.

La creación de sistemas de protección de los derechos humanos surge como un esfuerzo para reconocer la igualdad de derechos entre todos los seres humanos. Esto permite implementar acciones dirigidas a lograr una mayor

equidad para los grupos que históricamente han enfrentado desigualdad o exclusión.

En este contexto, la doctrina de los derechos humanos ha desarrollado mecanismos para alcanzar la igualdad frente a la discriminación de género. El principio de transversalidad, que busca "la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" en la elaboración de políticas públicas, es un ejemplo de esto. De este modo, las políticas públicas formuladas por el Estado deben considerar las desigualdades existentes para avanzar hacia una igualdad real.

Desde este punto de vista, se puede entender que la realización del derecho a la igualdad implica una complejidad significativa. No basta simplemente con el reconocimiento global de los derechos humanos y la promulgación de normativas que los respalden; también se necesitan acciones específicas para lograr una implementación verdadera de este derecho.

En este contexto, las políticas públicas actúan como el vínculo entre la declaración teórica de los derechos y la búsqueda activa de su materialización por parte de los Estados. Estas políticas se traducen en planes, programas y acciones concretas dirigidas a resolver problemas sociales identificados en sectores específicos de la sociedad. El objetivo es alcanzar soluciones efectivas, aunque frecuentemente los resultados no sean inmediatos y requieran tiempo y múltiples intervenciones para ser perceptibles.

Además, el principio de transversalidad implica que la igualdad de género se integre como un criterio fundamental en el análisis de todas las normativas que se elaboren. Esto implica buscar medidas correctivas para eliminar los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad, fomentando la adopción de mecanismos que promuevan una aplicación efectiva de este principio. (Lousada, 2007)

En cuanto a la búsqueda concreta del derecho a la igualdad de género, uno de los medios más significativos para lograr su efectividad es la aplicación del principio de transversalidad. Este principio establece que el aspecto de la igualdad de género debe estar integrado en el desarrollo de todas las normativas y políticas

públicas implementadas por las autoridades gubernamentales. Solo de esta manera se puede asegurar una protección eficaz del derecho a la igualdad de género.

La igualdad en el marco constitucional ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en 2008, asigna al Estado la responsabilidad de garantizar que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos, reconociendo la igualdad como principio fundamental. Esto implica asegurar que todos los ciudadanos gocen de los mismos derechos, obligaciones y oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación. Este compromiso se convierte en el principal deber del Estado, orientando todo el sistema legal hacia el cumplimiento de este objetivo (Defensoría del Pueblo, 2019).

La Constitución de Ecuador de 2008 se destaca como uno de los documentos más comprometidos con la protección de los derechos humanos, colocando la salvaguarda de los derechos individuales como una prioridad sobre cualquier otro objetivo. En consecuencia, las acciones del gobierno deben estar enfocadas principalmente en garantizar esta protección. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11)

La Corte Constitucional, por su parte, ha analizado de forma constante el principio de no discriminación y la prohibición correspondiente dentro de su jurisprudencia. A través de sus interpretaciones, ha buscado definir con mayor claridad la aplicación de este principio en el contexto del marco constitucional ecuatoriano, llegando a conclusiones relevantes sobre su implementación como:

La norma constitucional del artículo 11 numeral 2 prohíbe tanto una discriminación directa, que tiene por objeto, y una discriminación indirecta, que tiene por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La discriminación directa, que tiene por objeto, es una discriminación expresa, directa – valga la redundancia– y explícita; en tanto que la discriminación indirecta, que tiene por resultado, es una discriminación que a primera vista aparece como neutral o invisible, pero que es irrazonable, injusta y desproporcional. Se ha dicho que el precitado principio se materializa entonces en

cuatro mandatos: 1) Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas; 2) Un mandato de trato enteramente diferenciado, a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún aspecto en común; 3) Un mandato de trato paritario, a destinatarios cuyas circunstancias presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes son más relevantes que las diferencias (trato igual a pesar de la diferencia); 4) Un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentran también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias son más relevantes que las similitudes (trato diferente a pesar de la similitud).

Según la interpretación realizada, se evidencia que el principio de igualdad se aplica tanto en casos de discriminación directa como en casos de discriminación indirecta. La Corte Constitucional identifica al menos cuatro dimensiones fundamentales de este principio.

Promoción de ambientes laborales libres de violencia de género

La violencia de género afecta diversos aspectos de la vida de las mujeres, incluido su entorno laboral. Es crucial reconocer que esta violencia se origina en la discriminación basada en el género y en las normas sociales que la perpetúan. Aunque las causas de la violencia son diversas, en el contexto de la violencia de género, se observa una influencia significativa de los roles y estereotipos de género. Según María Martínez y otras autoras, las tensiones presentes en el ámbito laboral a menudo contribuyen a fenómenos de violencia, especialmente afectando a grupos que pueden considerarse más vulnerables. (Barroso, 2004)

Según Raquel Serrano Olivares (2005), la violencia en el ámbito laboral se define como conductas agresivas perpetradas por una persona o grupo hacia otro trabajador, sin motivo aparente y frecuentemente repetitivas, ocasionando daño físico, psicológico o sexual a la víctima.

Debido a los graves impactos que la violencia causa en las mujeres, es imprescindible aplicar medidas eficaces. Aunque el Estado ha concentrado sus esfuerzos principalmente en servicios de apoyo para las víctimas, es igualmente

crucial adoptar medidas que aborden las causas subyacentes y estructurales del problema.

Es crucial fortalecer el enfoque de la prevención desde etapas tempranas, lo cual se logra mediante la educación dirigida a niños y niñas jóvenes. Esto busca establecer firmemente el respeto y la igualdad de género en todas las relaciones, lo que facilitará avances rápidos y sostenidos en la eliminación de la violencia de género y, especialmente, en su prevención. La educación temprana juega un papel fundamental en la formación de valores y normas relacionados con la igualdad de género. (Beltrán, 2018)

Amrita Sietaram (2005) señala que dentro del ámbito laboral persisten diversas formas de discriminación por motivos de género que socavan la igualdad. Esta discriminación puede manifestarse de manera directa o indirecta, abarcando cualquier forma de exclusión dentro de las relaciones laborales. Para abordar esta situación, se han implementado diversas medidas destinadas a revertir esta problemática, muchas de las cuales están contempladas en convenios internacionales mencionados previamente. Estos convenios establecen obligaciones para garantizar la igualdad y el derecho a todas las prestaciones y condiciones laborales, así como el derecho a recibir un trato igual en la evaluación de la calidad del trabajo.

Dado que la discriminación y la violencia de género son fenómenos extendidos en muchas sociedades globales, los instrumentos internacionales han procurado establecer directrices que obliguen a todos los estados participantes a implementar mecanismos preventivos contra estas prácticas. Se considera que estas medidas son más efectivas que simplemente imponer sanciones en varios niveles, ya que también contribuyen a fortalecer la protección de los derechos de las mujeres.

Angélica Molina Higuera (2005) también menciona que existen otros instrumentos adoptados en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales comparten el objetivo de garantizar una protección efectiva de los derechos de la mujer, centrándose principalmente en medidas preventivas, por lo que explica lo siguiente:

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación establece claras responsabilidades para asegurar la implementación y desarrollo de políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación en este sentido. Por otro lado, el Convenio 169 de la OIT impone la obligación de garantizar a los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales el derecho a la igualdad de oportunidades, trato y protección en el empleo.

En lo que respecta a la prevención, esta responsabilidad recae tanto en el Estado, que debe promover disposiciones normativas y políticas públicas destinadas a la prevención, como en las empresas e instituciones, que tienen la obligación de fomentar un entorno libre de violencia en todas sus manifestaciones. Además, deben implementar procedimientos para la prevención y manejo de denuncias de violencia, así como proteger los derechos de las mujeres trabajadoras. Es crucial que informen oportunamente a las autoridades sobre casos que requieran sanciones, y promuevan una formación integral en valores y derechos humanos.

En el contexto ecuatoriano, la prevención se refleja en el rol que desempeña el Estado al diseñar políticas públicas, tal como lo establece la Constitución del Ecuador. Esta tarea corresponde a la Función Ejecutiva, encabezada por el presidente de la República, según lo señalado en el artículo 147. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 147)

También es importante mencionar el artículo 277, numeral 3, el cual establece que "para alcanzar el buen vivir, el Estado tiene deberes generales que incluyen generar, implementar y vigilar el cumplimiento de políticas públicas", y el artículo 141, segundo inciso, que especifica la composición de la función pública, que incluye la presidencia, vicepresidencia y los ministerios, entre otros aspectos clave.

De esta manera, el Estado ecuatoriano ha impulsado políticas y planes orientados a combatir la violencia de género. Estas iniciativas siempre incorporan estrategias destinadas a prevenir diferentes manifestaciones de discriminación y

violencia de género en el ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 141)

CAPÍTULO II: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL ECUATORIANO. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N.º 292-16-SEP-CC

En este capítulo se llevará a cabo un examen detallado de la sentencia de un caso específico de acción extraordinaria de protección, en el cual se evidenció discriminación de género y fue revisado por la Corte Constitucional del Ecuador, sentando así un precedente jurisprudencial. Para realizar un análisis crítico de la Sentencia No. 292-16-SEP-CC, Caso No.0734-13-EP, se comenzará con las consideraciones metodológicas, seguido por la exposición de los antecedentes del caso particular, las problemáticas planteadas ante la Corte Constitucional, los puntos centrales de sus decisiones y finalmente se realizará un comentario sobre la resolución, enfatizando en sus aspectos más relevantes.

Igualdad de Género en el Ámbito Laboral según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Ecuatoriana

Antes de proceder con el análisis de la jurisprudencia sobre discriminación laboral basada en el género, es fundamental situar el marco jurídico ecuatoriano, que implica identificar los artículos constitucionales relevantes relacionados con esta forma de discriminación y su impacto en el orden legal. La lucha por la igualdad de género en la historia contemporánea de Ecuador se cristaliza en la Constitución de 2008, que establece los derechos y responsabilidades del Estado en este ámbito. En particular, el artículo 3, numeral 1, consagra el deber estatal de garantizar la igualdad de todas las personas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11)

Este apartado subraya el principio esencial del derecho a no ser discriminado, colocando al Estado como el principal encargado de garantizar y supervisar la aplicación de las normativas en todo el territorio ecuatoriano. Desde esta perspectiva, la no discriminación es considerada un derecho integral respaldado tanto por leyes internacionales como por mecanismos nacionales

diseñados para su cumplimiento. Asimismo, la Constitución, en su artículo 33, establece el reconocimiento del derecho a la igualdad dentro del ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 331)

Según lo expresado, el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral permite la implementación de diversas acciones para proteger los derechos de las mujeres, asegurando su igualdad en aspectos sociales y laborales. Esto abarca todos los aspectos del ámbito laboral, como la formación, la estabilidad en el empleo y las oportunidades de ascenso, lo que garantiza el respeto por sus derechos y les permite contribuir al desarrollo productivo del país.

Desde esta perspectiva, la discriminación laboral basada en el género se observa principalmente durante los procesos de reclutamiento y selección dentro de las organizaciones. Se reconoce que existen numerosos métodos empleados para llevar a cabo la contratación de personal, tanto a través de canales internos como externos. Sin embargo, en ambos casos persiste la tendencia de asignar roles específicos a hombres y mujeres, una práctica que puede influir negativamente en los procesos de selección a pesar de las prohibiciones establecidas por las normativas pertinentes.

Entonces, es pertinente reflexionar sobre la violación del derecho a la inclusión integral y las prácticas adoptadas por las organizaciones productivas del país en relación con los criterios de reclutamiento y selección del personal, especialmente en lo que respecta al género de los aspirantes. Esta situación sigue siendo evidente en los perfiles de selección de los trabajadores a nivel nacional, lo cual afecta negativamente al acceso equitativo al empleo, un derecho que está protegido por la Constitución de la República, como se ha discutido previamente.

Por lo tanto, los avances logrados por los movimientos de las mujeres en estos aspectos representan victorias teóricas en los marcos jurídicos del Estado. No obstante, es crucial asegurarse de que estas normativas no se conviertan en meras declaraciones vacías que carezcan de respaldo en las prácticas de las entidades estatales. Aún se observa una falta de mecanismos efectivos de control que garanticen el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales complementarias. Es esencial abordar estos vacíos y deficiencias para asegurar la

plena aplicación del derecho de las mujeres como actores sociales, económicos y políticos.

Así, las mujeres continúan enfrentando la necesidad de hacer visible su papel protagónico en los sectores productivos del país, dado que persisten limitaciones dentro de las organizaciones. Estas limitaciones se evidencian tanto en los procesos de contratación y selección como en las disparidades salariales respecto a los hombres. Además, se ven excluidas debido a creencias arraigadas y prejuicios culturales que subestiman su capacidad. En un contexto más duro, enfrentan restricciones en el ejercicio pleno de derechos constitucionales, como los permisos por maternidad y lactancia.

Según investigaciones recientes, en Ecuador se observa una alta demanda laboral entre las mujeres, aunque enfrentan dificultades significativas para acceder a empleos dignos. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2010). Un número considerable de mujeres reporta discriminación en el ámbito laboral, tanto en la búsqueda de empleo como en la conciliación de responsabilidades familiares con horarios laborales, factores que a menudo son pasados por alto durante el proceso de contratación. Además, se destaca la discriminación adicional que enfrentan las mujeres afroecuatorianas, quienes registran las tasas más altas de desempleo. (SISPAE, 2004)

En este mismo contexto, es relevante mencionar lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, donde se aborda el ámbito laboral. En el numeral 3 de dicho artículo se contempla la situación de las mujeres en el entorno laboral, haciendo referencia a las diversas formas de discriminación que pueden surgir en el ejercicio del trabajo o en las relaciones laborales dentro de una organización, incluyendo aspectos como la remuneración, las funciones y los beneficios.

Además, se reconoce la presencia de diversas formas de violencia en el entorno laboral, que pueden incluir desde acciones de naturaleza sexual hasta aquellas que afectan aspectos patrimoniales, así como aquellas que restringen derechos como los períodos de maternidad y lactancia.

Entonces, desde el punto de vista legal, la interpretación de la no discriminación laboral por género en Ecuador, incluso en la actualidad, representa un cambio interpretativo aplicado a las normativas existentes. Sin embargo, la implementación por parte del Estado para proteger este derecho sigue siendo inconsistente en muchos ámbitos de la política y del entorno laboral, lo que resulta en una falta de visibilidad hacia los desafíos que enfrentan las mujeres y su participación en el trabajo, integrándolo como un aspecto crucial independientemente del contexto laboral específico. Esta situación contradice las normativas explícitas que buscan proteger a las mujeres, subrayando la urgente necesidad de fomentar un espíritu de igualdad genuina entre hombres y mujeres.

El papel de la jurisprudencia en la protección contra la discriminación laboral por género

Con certeza se puede afirmar que los procedimientos jurisprudenciales actúan como un referente legal que puede orientar la interpretación de casos complejos relacionados con la discriminación laboral por género. En este contexto, se entiende desde el decálogo jurisprudencial del derecho que la discriminación laboral se evalúa cualitativamente por el impacto negativo sobre la persona afectada, incluyendo la restricción de sus derechos y la necesidad de ser dignificados en términos de sus derechos humanos universales. (Charro, 2010)

En este contexto, con respecto al principio de igualdad, "se aplica a los órganos del poder público, pero no a los individuos privados, cuya autonomía está limitada únicamente por la prohibición de cometer actos discriminatorios" (Giménez, 2009). Por lo tanto, la protección de los derechos de las mujeres en relación con el principio de igualdad varía en los entornos laborales privados, donde se mantienen sus propias normas internas siempre y cuando no incurran en discriminación. Este aspecto resulta ambiguo para la interpretación de la norma, ya que cualquier acto de desigualdad, según los preceptos constitucionales ecuatorianos, se considera discriminatorio.

En este sentido, Pilar y San Martín (2010) señalan que, incluso en la jurisprudencia internacional, se identifican importantes retos para proteger el derecho de las mujeres a no enfrentar discriminación laboral. Todas las ofertas

laborales que excluyan a un género específico, argumentando supuesta adecuación para determinadas tareas, deben considerarse prácticas discriminatorias. Por lo tanto, excluir actividades profesionales del principio de igualdad entre mujeres y hombres es inadmisible.

En cuanto a la jurisprudencia relacionada con la no discriminación de género en el ámbito laboral, las mujeres cuentan con protección legal brindada por los Estados, independientemente de si los casos ocurren en entornos públicos o privados. Esta responsabilidad estatal se traduce en la obligación de garantizar los derechos humanos en el trabajo. De acuerdo con las normativas internacionales respaldadas por la Organización de las Naciones Unidas (2016):

> Alcanzar una igualdad sustantiva requiere tener en cuenta tanto las desigualdades históricas como las circunstancias específicas que afectan a las mujeres en contextos particulares. Esto implica que los Estados pueden implementar medidas positivas destinadas a reducir las desventajas y abordar las necesidades particulares de las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer analiza la igualdad sustantiva, señalando las consecuencias discriminatorias que pueden derivarse de leyes aparentemente neutrales en materia de género, subrayando que la igualdad formal no es suficiente para prevenir la discriminación (p. 4).

Por esta razón, las interpretaciones de las normativas relacionadas con el caso mencionado dependen del contexto en el que se desarrollen y están respaldadas por una serie de leyes globales, nacionales y organizadas que regulan los mecanismos de defensa frente a situaciones de discriminación contra mujeres por parte de organizaciones o empleadores. Además, la jurisprudencia actúa como un recurso legal esencial para resolver posibles situaciones de defensa legal, proporcionando un marco completo para las interpretaciones correspondientes y la toma de decisiones judiciales.

La relevancia de la jurisprudencia constitucional en el ámbito de la igualdad laboral

La relevancia de las apreciaciones jurídicas y jurisprudenciales como base para interpretar casos de discriminación laboral es evidente. En este sentido, se puede afirmar que esta importancia también proviene de la influencia del derecho en las relaciones laborales, como lo señala Charro (2010):

> Esto se confirma, en primer lugar, por la desigualdad material que subyace en la interpretación del precepto constitucional, ajustando su función hacia un equilibrio más justo. En efecto, la igualdad que se busca no es meramente formal entre trabajadores y empleadores, sino que debe ser sustantiva (pp. 77-120).

Así, cualquier mecanismo jurisprudencial puede ofrecer vías para resolver conflictos de discriminación laboral según las circunstancias presentadas. Además, en el contexto de una resolución no arbitraria, y basándose en las experiencias de sentencias previas, puede influir en la orientación de futuras decisiones. Las acciones jurídicas pueden reflejarse en resoluciones conjuntas que aborden la denominación de los casos en función de su presentación y resolución. Esto Pacheco (2012) también lo aborda en la siguiente expresión:

> La igualdad de oportunidades no implica transformar una sociedad sexuada en una asexuada. La diferencia entre hombres y mujeres no es meramente social, sino ontológica, y esta diversidad en el ser y actuar se dirige hacia una complementariedad mutua en los ámbitos familiar, social y laboral. Por lo tanto, la asignación de derechos laborales para cumplir con las obligaciones familiares debe considerar las competencias únicas e insustituibles de cada sexo. No se trata de uniformar, sino de aplicar criterios de proporcionalidad de manera adecuada (pp. 21-47).

Por ello, la discriminación laboral contra las mujeres sigue siendo un tema relevante en el ámbito de la jurisprudencia. Aunque se evidencia una variedad de enfoques en la interpretación de los textos legales, estos enfoques tienden a converger en un objetivo común, el cual puede variar según el contexto y la realidad específica. Así, la evaluación objetiva de la relación entre el sujeto y el

objeto de interpretación está condicionada por las relaciones conceptuales y contextuales del caso en cuestión.

Análisis de la Resolución Judicial No. 292-16-SEP-CC, Caso 0734-13-EP de la Corte Constitucional del Ecuador

Aspectos Metodológicos Fundamentales

Al analizar los factores que caracterizan esta sentencia desde la perspectiva procedimental, entendida como el marco metodológico de actuación, se puede señalar que, inicialmente, la ciudadana Yessenia Paola Iza Pilataxi presentó una acción de protección extraordinaria contra el fallo emitido en segunda instancia por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo. Dicha acción fue admitida mediante un auto resolutivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Posteriormente, según el sorteo realizado por el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, la acción fue asignada a la jueza constitucional Wendy Molina Andrade. Ella asumió la responsabilidad de conocer el caso mediante una providencia y dispuso que se notificara a la demandante con el contenido de la demanda y la resolución correspondiente. Además, ordenó a la jueza de la Sala Única de la Corte Provincial de Napo que, en un plazo máximo de diez días, presentara un informe detallado justificando los argumentos que respaldaban la resolución impugnada.

De esta manera, se aborda la resolución jurídica emitida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo, la cual expone los fundamentos relacionados con la acción de protección y el análisis jurídico realizado en el caso. En dicha resolución, se explican las razones para desestimar el recurso presentado por la parte demandante, argumentando que la solicitud y los fundamentos presentados no eran pertinentes. El juez resolvió declarar improcedente el recurso. Ante esta decisión, la demandante interpuso una apelación, argumentando que el juez había interpretado de forma errónea el plazo para la presentación de la acción, lo que derivó en la interposición de un recurso de hecho seguido de una acción extraordinaria de protección contra el auto respectivo.

En consecuencia, al conocerse la destitución del juez debido a un error inexcusable cometido durante el proceso, se identificaron los derechos que presuntamente habían sido afectados. Esto dio lugar a una solicitud específica de acción extraordinaria de protección, en la cual la demandante argumentó que sus derechos constitucionales al debido proceso y a una tutela efectiva habían sido vulnerados, solicitando además su reincorporación laboral. En este contexto, la presidenta de la Corte Provincial de Justicia de Napo presentó una respuesta en la que expuso sus argumentos en relación con la acción extraordinaria de protección, concluyendo con la recomendación de rechazar dicha acción por considerarla infundada.

En este enfoque metodológico, se contempla la intervención de terceros debido a las particularidades del procedimiento. En este caso, la presidenta de la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública presentó un informe en el que expresó su preocupación por posibles actos de discriminación que habrían afectado a la demandante en su entorno laboral, tanto por parte de las autoridades laborales como municipales. Además, se enfatizó la aplicación directa de las disposiciones constitucionales en este contexto.

Antecedentes del caso concreto

Como elemento previo relevante en el caso, cabe señalar que la demandante interpuso una acción de protección en el Juzgado Primero de lo Civil del Napo. Esta acción tenía como objeto impugnar el memorando N°001-CAD_CBA, emitido el 27 de octubre de 2010 por la alcaldía del cantón Archidona y firmado por el alcalde. En dicho documento, se le agradecían los servicios prestados como bombera voluntaria, pero se le notificaba que no se le asignaría un puesto permanente como bombero profesional, ya que este sería otorgado mediante un concurso público. A consecuencia de esta decisión, la demandante fue removida de sus funciones, a pesar de contar con el título de bombera profesional. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Resolución en Primer y Segundo Nivel

En cuanto a la decisión de primera instancia, se determinó que la acción de protección presentada por la demandante no era procedente debido a la falta de un vínculo laboral formal entre las partes. Esta situación hacía imposible comprobar la existencia de una relación de dependencia laboral entre la demandante y el Cuerpo de Bomberos de Archidona, según lo señalado en los antecedentes de la acción extraordinaria de protección.

Bajo este análisis, la jueza de primera instancia resolvió desestimar la acción de protección, sustentando su decisión en el hecho de que la inexistencia de un contrato laboral entre las partes impedía acreditar una relación laboral de dependencia entre la demandante y el Cuerpo de Bomberos de Archidona. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

En lo que respecta a la segunda instancia, la Sala Provincial de Justicia de Napo (2016) emitió el siguiente fallo:

> CUARTO: Consta en el expediente que la señorita Yessenia Paola Iza Pilataxi, tras recibir la resolución del Sr. Juez Primero de lo Civil de Napo, fechada el 14 de diciembre de 2010, que rechazaba su acción, fue notificada el 16 de diciembre de 2010. Luego, presentó un recurso de apelación por escrito el 26 de diciembre del mismo año. Según fs. 307, el Juez de la causa desestimó el recurso de apelación al considerarlo fuera de plazo. En fs. 308, se documenta que la señorita Paola Iza interpuso otro recurso de apelación respecto a la providencia del 23 de diciembre de 2010. Posteriormente, la demandante presentó un recurso de hecho, y en fs. 327 se evidencia la negativa a este recurso. (...). Resulta inexplicable que, después de 15 meses de haberse rechazado el recurso de apelación, el Dr. Kleber Urgilez, en su calidad de Juez Primero de lo Civil de la Corte Provincial de Napo, revocara la providencia del 23 de diciembre de 2010, aceptando el recurso de apelación de la demandante y ordenando que el caso fuera revisado por la Corte, a pesar de que esta facultad procesal ya había expirado. (...). SÉPTIMO: La demandante solicitó la reparación total del daño sufrido, la anulación de la resolución que ordenó su destitución,

según el memorándum 001-CAD-CBA del 27 de octubre de 2010, y su reincorporación a sus funciones habituales, así como el pago de salarios desde la fecha de su nombramiento como Suboficial del Cuerpo de Bomberos. OCTAVO: En el expediente se señala que la demandante realizaba trabajo voluntario en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Archidona y que el título obtenido en San Miguel de Ibarra no fue validado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social. Además, al presentar la Acción Extraordinaria de Protección ante la Corte Constitucional, la demandante sabía que el auto de negación del Recurso de Apelación de la Resolución dictada por el Juez Merino ya estaba ejecutoriado, lo cual es un requisito legal para presentar dicha acción. Por lo tanto, esta Sala Única de la Corte Provincial de Napo, en nombre del pueblo soberano del Ecuador y conforme a la Constitución y las leyes de la República, rechaza el recurso de apelación presentado por la señorita Yessenia Paola Iza Pilataxi, que fue indebidamente tramitado por el Sr. Juez Primero de lo Civil de la Corte Provincial de Napo, Dr. Kleber Urgilez, y dispone informar al Presidente del Consejo de la Judicatura sobre esta actuación procesal.

Según lo indicado, se puede notar que, según el criterio del tribunal, la demandante sabía que el auto que desestimaba su recurso de apelación contra la sentencia del juez de primera instancia estaba ejecutoriado. Por lo tanto, se evidencia que no se cumplió con un requisito esencial estipulado por la normativa para la presentación de dicho recurso, lo que llevó al rechazo de la apelación interpuesta.

Proceso Frente al Tribunal Constitucional del Ecuador

Detección de Derechos Posiblemente Afectados

La ciudadana Yessenia Paola Iza Pilataxi manifiesta que, en el presente caso, se han transgredido sus derechos fundamentales a una tutela judicial efectiva, conforme a lo estipulado en el artículo 75 de la Constitución de la República. Asimismo, alega que su derecho al debido proceso ha sido afectado,

señalando específicamente una violación relacionada con la garantía de motivación, como lo indica el artículo 76, numeral 7, literal 1, del mencionado texto constitucional.

Demanda Específica

La demandante busca que se admita su acción extraordinaria de protección y que se reconozca la vulneración de sus derechos constitucionales previamente enunciados. Además, solicita que se disponga su reintegración al cargo que desempeñaba en el Cuerpo de Bomberos de Archidona, como una medida reparadora.

Respuesta y Fundamentos

Mercedes Almeida, quien ocupa el cargo de presidenta de la Corte Provincial de Justicia de Napo, presentó un informe como parte del trámite de la acción extraordinaria de protección identificada con el número 0734-EP. En dicho documento, justificó el rechazo de la apelación a la acción de protección interpuesta por la demandante, argumentando que el fallo emitido en primera instancia ya había adquirido el carácter de definitivo. Por consiguiente, aceptar la apelación habría vulnerado el principio de cosa juzgada. En este sentido, se recomendó desestimar la acción extraordinaria de protección por considerarla improcedente. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

Por otra parte, Yina del Pilar Quintana Zurita, en su calidad de presidenta de la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública, presentó un informe en el que expresaba su inquietud respecto al trato discriminatorio que la demandante habría recibido por parte de las autoridades competentes.

También argumenta que, al tratarse de una institución pública, el Cuerpo de Bomberos de Archidona y sus miembros, como servidores públicos, tienen la obligación de proteger y asegurar los derechos constitucionales, incluyendo el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Sesión Abierta al Público

El abogado defensor sostiene que el caso en cuestión representa una lucha por los derechos de la mujer. Según la representación de la parte demandante, la destitución irregular se debió a que la accionante se negó a acceder a los "favores sexuales" solicitados por su exjefe, Martín Márquez. Este comportamiento no solo resultó en la destitución, sino que también incluyó actos de denigración moral hacia la accionante, con insinuaciones sobre su comportamiento sexual, los cuales fueron confirmados en el proceso penal correspondiente. Por lo tanto, la accionante argumenta que se produjo una violación sistemática de sus derechos a la defensa y a su dignidad como mujer, subrayando la afectación del derecho al debido proceso debido a la aplicación inapropiada de la normativa civil en un contexto constitucional.

Partes Interesadas Adicionales

En este caso, Nelly del Carmen, actuando en representación del Jefe del Cuerpo de Bomberos y del alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Archidona, manifestó que, en relación con la legitimidad del acto de separación, la señorita Iza Pilataxi se encontraba desempeñando funciones en calidad de voluntaria al momento de su desvinculación. Por este motivo, argumentó que no existían derechos laborales que pudieran ser objeto de disputa. (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Finalmente, el representante del procurador general del Estado sostiene que el juez examinó el fondo de la acción de protección, lo cual es un asunto de total legalidad. Argumenta que el juez constitucional no tenía competencia para abordar el caso, aunque admite que la decisión impugnada está bien fundamentada.

Cuestiones Tratadas por el Tribunal Constitucional del Ecuador

Para examinar los aspectos relacionados con la actuación de la Corte Constitucional, es indispensable delimitar las competencias de este organismo a fin de precisar su alcance. En este marco, la Corte Constitucional está facultada para revisar y resolver sobre acciones extraordinarias de protección interpuestas

contra fallos judiciales, autos con carácter definitivo y resoluciones que posean efectos equivalentes a una sentencia. Con base en este contexto, se presenta la problemática a tratar.

En este contexto, en primer lugar, desde la perspectiva de la legitimidad activa, la accionante está habilitada para presentar esta acción extraordinaria de protección. En cuanto a la naturaleza de esta acción, que es una garantía jurisdiccional, su propósito es salvaguardar los derechos constitucionales, incluyendo el debido proceso, especialmente cuando se han visto comprometidos por las decisiones judiciales, como ocurre en este caso.

1. Desde la perspectiva del análisis constitucional, se asume que hubo una violación de los derechos constitucionales. En este sentido, la Corte Constitucional, en primer lugar, evalúa cómo se garantizó el derecho a la tutela judicial y si hubo algún incumplimiento de dicho derecho.

2. La Corte Constitucional estima crucial elaborar una secuencia temporal de las medidas tomadas por la accionante para acceder a un recurso de segunda instancia, debido al rechazo de su solicitud en la primera instancia.

3. La sentencia de primera instancia que rechazó la acción de protección permitía un plazo de tres días hábiles para presentar una impugnación, el cual fue cumplido por la parte interesada.

4. Sin embargo, el Juez Primero de lo Civil de Napo, Dr. Marco Merino, desestimó el recurso de apelación, considerando que los tres días hábiles para su presentación debían ser interpretados como un plazo y no como un término.

5. La accionante sostiene que, desde ese momento procesal, se la dejó en una situación de indefensión, lo que constituyó una violación a sus derechos constitucionales.

6. La Corte Provincial de Napo desestimó la solicitud de apelación presentada por la accionante sin realizar un examen detallado del fallo de primera instancia.

Principales Razones del Tribunal Constitucional Ecuatoriano sobre Discriminación Laboral por Género

1. Declaración de falta de cumplimiento y aplicación incorrecta de normas y preceptos constitucionales en esa sentencia, de acuerdo con el principio de iura novit curia.

2. Uno de los puntos iniciales analizados por la Corte Constitucional consistió en determinar si los motivos que justificaron la desvinculación de la accionante del cargo que ocupaba en el Cuerpo de Bomberos Municipal de Archidona podían ser considerados como sospechosos de contener elementos de discriminación de género.

3. Se establecen las directrices interpretativas que deben seguir jueces y tribunales al considerar alegaciones basadas en el principio de igualdad.

4. Se detallan los criterios que se deben tener en cuenta para garantizar un trato libre de discriminación.

5. En diferentes sistemas legales, el sexo se clasifica como una categoría susceptible de discriminación.

6. El concepto de sospecha asociado a la discriminación de género requiere una evaluación rigurosa de conformidad con los principios constitucionales, con el fin de probar de manera concreta si ha habido una vulneración.

7. La restricción contra la discriminación de género está incluida en varios tratados internacionales sobre derechos humanos.

8. La persona que sospecha que ha sido víctima de discriminación debe probar que ha recibido un trato desigual debido a una conducta arbitraria.

9. El propósito principal es superar las brechas de inequidad acumuladas a lo largo de la historia, entendiendo que estas no son inherentes a la naturaleza humana, sino que han sido moldeadas por dinámicas sociales específicas.

10. Para un análisis más preciso del caso, la Corte Constitucional considera crucial diferenciar conceptualmente entre las categorías de sexo y género, y reflejar esta distinción en los fundamentos de la sentencia.

11. Respecto al principio de equidad en el trato y en las oportunidades, este debe garantizarse en todos los niveles de interacción social, con especial énfasis en el ámbito laboral. Asegurar esta equidad fomenta que las mujeres puedan ejercer otros derechos fundamentales, eliminando las barreras relacionadas con

su sexo biológico y los roles sociales que históricamente les han sido asignados. Esto abre paso a una mayor inclusión en el mercado de trabajo y a oportunidades laborales de mejor calidad.

12. La igualdad sustancial aún está en desarrollo dentro del marco legal ecuatoriano, como lo evidencia la persistencia de desigualdades sociales.

13. El derecho a la igualdad no debe limitarse a una simple prohibición; su objetivo constitucional debe ser remediar las desigualdades históricas enfrentadas por las mujeres. Para lograrlo, es necesario aplicar medidas afirmativas que aborden las desigualdades existentes y fomenten una igualdad real para las mujeres en todos los ámbitos.

14. La discriminación laboral es una de las formas más comunes de desigualdad, ya que los derechos de las mujeres han sido vulnerados durante mucho tiempo, y su reivindicación ha sido un proceso lento y arduo. A menudo, las mujeres enfrentan despidos injustificados o situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

15. Las disparidades basadas en el sexo han llevado a la discriminación y a la desventaja de las mujeres, afectando sus derechos al limitar su acceso y permanencia en ciertos empleos.

16. La igualdad en el ámbito laboral debe ser vista como una de las principales metas para alcanzar la igualdad de género, abarcando aspectos como el acceso, la promoción, la formación y la remuneración, aunque es importante reconocer las dificultades para lograrlo en la actualidad.

17. El desempeño en ciertos trabajos de diferentes sectores profesionales ha sido vinculado a roles y estereotipos de género que han subestimado la capacidad de las mujeres para realizar labores que requieren fuerza física o resistencia, un concepto que resulta claramente erróneo.

18. La desigualdad en las oportunidades laborales representa un trato discriminatorio que perjudica el derecho a la igualdad, originado por percepciones sociales basadas en estereotipos y roles de género que afectan a las mujeres.

19. Para que un empleador pueda finalizar un contrato laboral con una trabajadora, debe haber una causa razonable y justificada. De no ser así, se

estaría vulnerando derechos en situaciones específicas, como ocurre cuando una mujer es despedida únicamente por su condición de género. Este tipo de despido injustificado, como el caso de una mujer en el Cuerpo de Bomberos, representa una violación de sus derechos constitucionales.

20. El Consejo de Administración y Disciplina decidió desvincular a la accionante de la institución alegando que se trataba de una bombero voluntario. En lugar de seguir el proceso legal adecuado para terminar una relación laboral, simplemente se realizó una notificación, lo que vulnera sus derechos, ya que la accionante es una bombero profesional.

21. La Corte Constitucional aclara que un empleador no puede finalizar la relación laboral con una empleada simplemente porque considera que el Cuerpo de Bomberos "es una institución exclusivamente masculina". Tal actitud constituye una forma de discriminación manifiesta, prohibida tanto por la Constitución como por diversos tratados internacionales de derechos humanos. En este contexto, la accionante quedaría en una situación de desventaja, impidiéndole el desarrollo adecuado de su vida profesional y personal, y afectando su dignidad.

22. En este caso, no se trata de un acto normativo que implique discriminación, sino de una situación fáctica que puede verificarse mediante la abundante documentación del expediente. Por lo tanto, la Corte considera crucial reconocer la vulneración de los derechos de la accionante, tanto por su condición de mujer como por su posición subordinada.

23. La desvinculación de la accionante no fue por fallos en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, sino que hay evidencia contundente de que se llevó a cabo por motivos de discriminación.

24. La crítica pública hacia la conducta de la accionante en el entorno laboral y la realización de reuniones con integrantes de la institución tenían como objetivo penalizar a la accionante por ser mujer. Esto no solo vulnera su derecho a la igualdad, sino que también representa una forma de discriminación que pone en riesgo las garantías para todas las mujeres en la institución.

25. La exclusión de la accionante de su cargo en el Cuerpo de Bomberos estuvo motivada por razones de género, lo cual constituye una transgresión a sus

derechos fundamentales, como el acceso a la justicia, la igualdad y la protección frente a actos discriminatorios.

26. La reparación integral tiene como propósito restablecer a las personas afectadas por violaciones de sus derechos al estado en el que se encontraban antes de que ocurriera la vulneración. Asimismo, busca garantizar la restitución de sus derechos y proporcionar una compensación adecuada y completa.

27. Para garantizar una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los contextos, es esencial que el derecho a la igualdad se materialice, no solo como una prerrogativa individual para cada ciudadano, sino también como una meta colectiva que debe ser promovida por toda la sociedad.

28. Lamentablemente, se debe reconocer que hoy en día, la sociedad ecuatoriana sigue permitiendo diversas formas de agresión hacia las mujeres, lo que resulta en su continua discriminación. Es responsabilidad del Estado prevenir y erradicar estas prácticas.

Resoluciones Emitidas por el Tribunal Constitucional Ecuatoriano

Se opta por admitir la acción extraordinaria de protección, reconociendo así la violación del derecho a la tutela judicial efectiva establecido en el artículo 75, así como los derechos a la igualdad y a la no discriminación. Respecto a las medidas de reparación integral, donde la Corte Constitucional del Ecuador (2016) determina las siguientes disposiciones:

> Se declara la nulidad de las resoluciones judiciales emitidas el 14 de diciembre de 2010 por el Juzgado Primero de lo Civil de Napo en el marco de la acción de protección n.º 9-10-L, así como de la resolución del 19 de febrero de 2013 dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo (Corte Constitucional del Ecuador, 2016). Asimismo, se dispone que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Archidona, representado por el alcalde y el jefe del Cuerpo de Bomberos de Archidona, reintegre a Yessenia Paola Iza Pilataxi a su cargo dentro de un plazo no mayor a 10 días desde la notificación de la presente sentencia. También se establece que se le facilite acceso a las diligencias judiciales y se brinde apoyo médico y psicológico. Respecto a la reparación económica

por los ingresos no recibidos, esta deberá ajustarse a lo dispuesto en la sentencia N.º 004-13-SAN-CC, correspondiente al caso N.º 0015-10-AN. Como medida de disculpas públicas, el alcalde y el presidente del Consejo de Administración de Disciplina del Cuerpo de Bomberos de Archidona realizarán un acto simbólico para reconocer las vulneraciones a los derechos fundamentales de la demandante, como su derecho a una vida libre de violencia, a la igualdad y a la no discriminación. Finalmente, el Municipio y el Cuerpo de Bomberos deberán desarrollar un protocolo de trabajo con enfoque de género para prevenir futuros actos discriminatorios contra las mujeres. (Art. 75)

Análisis de la Resolución No. 292-16-SEP-CC del Tribunal Constitucional Ecuatoriano

La sentencia refleja los diversos desafíos procesales que enfrenta una mujer al intentar hacer valer sus derechos cuando estos son vulnerados en distintas etapas del proceso. Además, muestra cómo las estructuras de poder, arraigadas en una filosofía de despotismo administrativo y procesal, contribuyen a las múltiples barreras que la accionante encontró en las distintas instancias a las que tuvo que recurrir a lo largo del tiempo.

Se observaba una especie de estrategia de desgaste en la lucha por sus derechos, evidenciada por la actitud de los encargados de la ley, incluyendo jueces que, de alguna manera, mostraban sesgo en la revisión minuciosa del expediente y las pruebas presentadas. En el contexto de la discriminación laboral por género, se sumaron elementos que indicaban la violación de artículos constitucionales y del código de ética procesal, lo que resultó en la suspensión de un juez debido al resultado intencional y al error en la evaluación detallada del caso.

La base de la demanda ganó mayor relevancia con las aportaciones de terceros, quienes proporcionaron pruebas sólidas sobre el despido sufrido por la accionante. Este caso reveló discriminación laboral por género y un procedimiento de despido considerado arbitrario, que expuso las razones culturales de machismo en el jefe de bomberos y el alcalde. Estos últimos mantenían una postura

autoritaria en el caso, pero sus argumentos resultaron insuficientes para sustentar la sentencia final.

Finalmente, se considera que se hizo justicia con la decisión del presidente de la Corte Constitucional del Ecuador, Alfredo Ruiz Guzmán. Su fallo restableció los derechos de la accionante y de las mujeres en el Cuerpo de Bomberos, afirmando el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Además, destacó la necesidad de abordar y cambiar la cultura estereotipada que perpetúa la idea de inferioridad de las mujeres frente a los hombres.

También se destaca la necesidad de que los funcionarios públicos, en sus decisiones y tratos con las mujeres, actúen con respeto y sin discriminación de género ni otras formas de agresión. Es crucial implementar campañas de capacitación y sensibilización sobre estos temas esenciales, para promover la igualdad social y el respeto en la práctica.

Además, se subraya que los funcionarios públicos deben basar sus decisiones y tratos hacia las mujeres en el respeto y en la eliminación de la discriminación de género y otras formas de agresión. Es fundamental implementar campañas de formación y concienciación sobre estos temas críticos para integrar prácticas de igualdad social y respeto en la vida cotidiana.

La extensa sentencia debe ser vista como un avance significativo en la protección de los derechos de igualdad para las mujeres. En ella se abordan aspectos cruciales desde una perspectiva jurídica y social, relacionados con la discriminación de género y la aplicación deficiente del derecho a la igualdad, garantizado tanto por la Constitución como por varios instrumentos internacionales de derechos humanos. A pesar de estas garantías, estos derechos continúan siendo frecuentemente vulnerados tanto en el ámbito público como en el privado.

Entre los aspectos de gran relevancia social de la sentencia se encuentra la visibilidad que otorga a la persistente discriminación en la sociedad ecuatoriana, así como el reconocimiento de que las mujeres siguen siendo víctimas de

violencia machista por motivos de género. Esta situación se ha perpetuado debido a la creación de roles y estereotipos que degradan a las mujeres en diversos contextos, especialmente en el ámbito laboral. A menudo, se comete el error de considerar que las mujeres no están capacitadas para desempeñar ciertas profesiones, que históricamente se han asociado con el género masculino. Este tipo de creencia resulta inaceptable hoy en día, ya que cualquier persona, independientemente de su género, tiene la capacidad de realizar cualquier tipo de actividad laboral.

La sentencia también subraya que la discriminación laboral contra las mujeres sigue siendo un problema prevalente en el ámbito público. A pesar de la existencia de una serie de normas y principios destinados a garantizar la igualdad, en la práctica persisten serias violaciones a los derechos de las mujeres. Este grupo ha tenido que enfrentar diversas formas de violencia que no han sido completamente erradicadas, algunas de las cuales son perpetradas por autoridades con rango administrativo superior al de las víctimas. Muchas veces, estas situaciones no se denuncian por miedo a represalias.

Desde un punto de vista jurídico, la sentencia resalta la correcta interpretación y aplicación que hace la Corte Constitucional de los derechos y principios constitucionales relacionados con la igualdad ante la ley. Estos elementos están enmarcados dentro del paradigma constitucional que busca garantizar la protección de los derechos en un contexto de igualdad. Esta obligación se considera como el deber primordial del Estado, de modo que todas sus funciones, organismos, instituciones y autoridades están comprometidos a cumplir con esta responsabilidad.

En este contexto constitucional, que tiene como eje central la protección de los derechos de las personas, se lleva a cabo una aplicación adecuada de la normativa respecto a los derechos de igualdad en sus dos facetas: la positiva, que asegura la protección efectiva de la igualdad formal y material ante la ley, y la negativa, que prohíbe cualquier forma de discriminación. Además, se contempla el derecho a la tutela judicial, ya que, a pesar de las claras vulneraciones del derecho a la igualdad en el ámbito laboral, la justicia ordinaria en las instancias de

primera y segunda instancia no tomó las medidas adecuadas para proteger este derecho de manera efectiva. En consecuencia, corresponde a la justicia constitucional identificar las violaciones a los derechos y tomar las acciones necesarias para asegurar una reparación integral.

En este caso, resulta fundamental resaltar el esfuerzo realizado por el organismo constitucional para garantizar una reparación integral de los derechos vulnerados. Las acciones emprendidas no se limitan únicamente a la anulación de las resoluciones que infringieron las garantías constitucionales. Siguiendo los lineamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las medidas comprenden la restitución de los derechos afectados, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, así como la implementación de mecanismos que aseguren la satisfacción de las personas afectadas y la prevención de situaciones similares en el futuro. Este enfoque amplio resulta crucial en un caso tan representativo de discriminación laboral basada en razones de género.

En este contexto, dentro de las medidas de reparación integral, resultan cruciales las disposiciones de satisfacción establecidas por la Corte Constitucional. Se requiere que las autoridades responsables de la violación del derecho realicen un acto simbólico, en el cual deben ofrecer disculpas públicas y reconocer la valentía de la afectada por haber buscado justicia en todas las instancias correspondientes. Esto busca no solo reconocer las afectaciones sufridas y asegurar la protección de sus derechos laborales e igualdad, sino también establecer un precedente para casos futuros.

Adicionalmente, se ordenó implementar medidas orientadas a prevenir futuras violaciones, instando a los operadores de justicia a incorporar una perspectiva de género en la resolución de casos relacionados con esta problemática. Aunque la sentencia reconoce los desafíos inherentes a transformar patrones socioculturales que perpetúan el machismo y el patriarcado, y que los roles y estereotipos de género permanecen profundamente arraigados en la sociedad ecuatoriana, se subraya la importancia de promover cambios progresivos. Este enfoque busca evitar futuras afectaciones graves a los derechos de igualdad laboral y social de las mujeres.

CONCLUSIONES

Con base en el análisis llevado a cabo en esta investigación, es posible plantear las siguientes conclusiones.

1. Según el análisis realizado, se observa evidencia clara de las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador. Estas dificultades afectan diversas áreas, como el acceso, la estabilidad y la capacitación en el mercado laboral, a pesar del valioso aporte que pueden hacer en todos los sectores para generar cambios significativos. La discriminación se refleja también en el elevado porcentaje de mujeres urbanas que reciben una remuneración inferior a la de los hombres por realizar el mismo trabajo. Esto indica que la desigualdad en el entorno laboral resulta en una violación continua del derecho a no ser discriminadas. Dicha situación se ve alimentada por la prevalencia de estereotipos y roles de género que perpetúan la desvalorización de la mujer frente.

2. Al revisar el principio de no discriminación por género dentro de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, la Corte Constitucional subraya la necesidad de que categorías como etnia, sexo, nacionalidad, identidad cultural o estado de salud solo se justifiquen cuando se apliquen medidas afirmativas cuyo fin sea reducir. las desigualdades presentes y evitar su continuidad. De este modo, se pretende revertir el uso discriminatorio de estas categorías, compensando las inequidades existentes y asegurando un trato más justo. Esta es una de las vías por las cuales el Estado y los particulares pueden combatir las injusticias que sufren las mujeres, mejorando su situación.

3. La discriminación de género está profundamente vinculada a relaciones de poder que, históricamente y dentro de contextos sociales, han sido desiguales entre hombres y mujeres. A lo largo de los años, las mujeres han enfrentado exclusión y discriminación en diversos aspectos sociales, mientras que los hombres han sido favorecidos y exaltados. Esto ha restringido de manera significativa el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, sometiéndolas a una subordinación injustificada. La violencia contra las mujeres ha servido como un medio para mantener control social. Es imprescindible cambiar esta situación y fomentar una

sociedad más equitativa, basada en la igualdad de género, asegurando que tanto hombres como mujeres dispongan de las mismas oportunidades para desarrollarse.

4. La igualdad formal consiste en garantizar que el marco jurídico trate de manera igualitaria a todas las personas, mientras que la igualdad material exige un análisis contextualizado de las circunstancias específicas de cada individuo, tal como lo disponen el artículo 11, numeral 2, y el artículo 66, numeral 4, de la Constitución. En el caso de Yessenia Paola Iza Pilataxi, esta presentó una acción de protección en contra del memorando No. 001-CAD-CBA, emitido por el alcalde de Archidona, José Toapanta Bastidas, en calidad de presidente del Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos de Archidona. Dicho memorando indicaba su desvinculación del cargo, justificando que desempeñaba funciones como bombera voluntaria y no profesional, y que la plaza sería definida mediante un concurso público de méritos y oposición. Sin embargo, la accionante contaba con un título profesional de bombero en el grado de subteniente, otorgado por una institución autorizada, lo que evidenció que su separación del cargo se basó en razones discriminatorias.

5. Cuando Yessenia Paola Iza Pilataxi acudió al juez de primera instancia con una acción de protección, esta fue rechazada al considerarse improcedente, argumentando que no existía un contrato laboral válido entre ella y el Cuerpo de Bomberos de Archidona, lo que impedía establecer una relación de dependencia. La accionante presentó un recurso de apelación que fue desestimado por considerarse extemporáneo. Ante ello, interpuso varios escritos para impugnar la decisión, alegando que el juez había interpretado de manera errónea el plazo para la presentación del recurso. Finalmente, presentó un recurso de hecho y, posteriormente, una acción extraordinaria de protección. Tras estos hechos, el juez que llevó inicialmente el caso fue removido, y su sucesor, el juez Primero de lo Civil de Napo, revisó los plazos y aceptó la apelación 15 meses después de la solicitud inicial. Por su parte, la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Napo concluyó que la accionante estaba informada de que la resolución del primer juez ya era firme y ejecutoriada, por lo que rechazó la apelación. Finalmente, el caso fue presentado ante la Corte Constitucional mediante una acción extraordinaria de protección.

6. La sentencia emitida por la Corte Constitucional del Ecuador destaca que su razonamiento se basa en una normativa amplia que aborda la eliminación de la discriminación laboral por razones de género. Dentro de estas normativas, sobresale la Constitución de la República, considerada la máxima norma del Estado y esencial por contener diversas disposiciones que protegen contra actos discriminatorios. Además, se incluyen los tratados internacionales de derechos humanos, los cuales profundizan en los principios de igualdad y prohibición de discriminación por género, como es el caso de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

7. En el ámbito de la jurisprudencia internacional, se ha reconocido que los estereotipos de género resultan perjudiciales cuando establecen jerarquías y asignan roles degradantes a las mujeres, perpetuando prácticas discriminatorias. Esto, a su vez, alimenta la violencia de género, entendida como aquella dirigida específicamente contra las mujeres para mantener dinámicas de desigualdad y poder que favorecen a los hombres. En este contexto, se enfatiza que los Estados tienen el deber de evitar cualquier acción que promueva, directa o indirectamente, situaciones de discriminación, además de implementar medidas activas para prevenirlas.

8. Con el fin de abordar las consecuencias de la discriminación histórica que ha persistido en la sociedad ecuatoriana, la Corte Constitucional hace un llamado a implementar medidas de acción afirmativa. Estas medidas tienen como objetivo reducir y, en la medida de lo posible, erradicar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el laboral, que es relevante en este caso. Se busca evitar que estas conductas inaceptables se perpetúen en la sociedad. Estas acciones utilizan de manera inversa el acto discriminatorio para compensar y tratar de forma equitativa las situaciones que generan desigualdades, siendo esta la única manera en que el Estado y los individuos pueden enfrentar las injusticias que afectan a ciertos grupos, especialmente a las mujeres. Así, se pretende eliminar las desigualdades históricas y construir una sociedad más justa e inclusiva.

9. Con base en lo mencionado y considerando los argumentos de la Corte Constitucional, es importante reconocer que las mujeres han estado en una situación de vulnerabilidad durante mucho tiempo, ya que mantener un empleo se ha convertido en una tarea extremadamente difícil. Han sido víctimas de discriminación laboral, económica y social simplemente por ser mujeres. Es responsabilidad del Estado garantizar la protección de las mujeres, proporcionando mecanismos efectivos y concretos para lograr la igualdad entre géneros. Una sociedad que permite este tipo de desigualdades y agresiones está practicando la discriminación, y corresponde al Estado poner fin a esta situación. Es necesario establecer leyes que impongan sanciones severas a los empleadores y personas que fomenten este tipo de discriminación hacia las mujeres. Asimismo, se deben regular los salarios para que sean iguales, sin considerar el sexo o la edad de los trabajadores, y no se debe hacer distinciones en el trabajo, a menos que existan razones evidentes relacionadas con la fuerza física.

10. En conclusión, este estudio revela que la discriminación por género en el entorno laboral en Ecuador no solo representa un problema individual, sino que también refleja estructuras sociales profundamente arraigadas que perpetúan las desigualdades. Los hallazgos subrayan la necesidad de que el Estado adopte políticas efectivas y acciones afirmativas que ataquen las causas estructurales de esta problemática. A pesar de los avances legales y constitucionales, las brechas de género persisten, afectando el bienestar y las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral. Por tanto, implementar acciones concretas no solo constituye una obligación jurídica, sino también un compromiso ético para promover condiciones laborales justas y equitativas. Fomentar la igualdad de género en el ámbito profesional es esencial para construir una sociedad inclusiva, donde hombres y mujeres puedan contribuir y beneficiarse de manera equitativa en un desarrollo sostenible.

BIBLIOGRAFIA

Aragón Reyes, Manuel. *Constitución y control de poder: Introducción a una teoría constitucional del control*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 1999.

Ávila Benavides, Dayana. *Acción de incumplimiento*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2016.

Ávila Linzán, Luis Fernando. *Teoría y praxis del precedente constitucional.* Quito:

Defensoría Pública del Ecuador, 2013.

Ávila Santamaría, Ramiro. *El neoconstitucionalismo transformador.* Quito: Editorial Abya Yala, 2011.

Ávila, Ramiro. "*Género, derecho y discriminación ¿Una mirada masculina?".* Revista Umbral, 2 (II semestre 2012)

Ayala Mora, Enrique. *Evolución constitucional del Ecuador. Rasgos históricos.* Quito: Corporación Editora Nacional, 2018.

Bernal Pulido, Carlos. *El derecho de los derechos. Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales.* Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2005.

Bidart Campos, German. "*La interpretación de los derechos humanos*". En Nestor Sagues, Humberto Noguera y Carlos Corao editores. Lecturas constitucionales andinas 3.

Burbano, Clara y Claudia Benavides. "La doctrina de la vía de hecho y su aplicación por las altas cortes del país" en *Hacia un nuevo derecho constitucional*. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, 2006.

Burrieza Figueruelo, Ángela, Pozo Pérez, Marta del y Ramos Hernández, Pablo, 2017 "Cambio de paradigma en la prevención y erradicación de la violencia de género"

Cappelletti, Mauro. *Dimensiones de la justicia en el mundo contemporáneo (cuatro estudios de derecho comparado).* Trad. por Hector Fix Fierro. México: Porrúa, 1993.

Carrasco Fernandez, "Derechos de las Trabajadoras Víctimas de la Violencia de Género" por "Discriminación Laboral por motivos de género" UNAM.

CEPAL Desarrollo de la "Violencia de género: un problema de derechos humanos". "Violencias sociales" 2003

Córdova, Paul, "Pluralismo, diversidades y género: Una propuesta de justicia dialógica para su protección ene le ejercicio del derecho". En Claudia Storini, ed. Constitucionalismo y nuevo saberes jurídicos. Quito, Ecuador: Corporación editora nacional 2017.

Escobar Gil, Rodrigo. "Modulación de las sentencias de control constitucional", en *Jornadas Internacionales de Derecho Constitucional*. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador, 2007.

Escudero, Johel. "Reconocimiento constitucional del derecho a la reparación integral y su complicado desarrollo en Ecuador", en *Manual de Justicia Constitucional ecuatoriana*, Jorge Benavides y Johel Escudero editores. Quito: CEDEC, 2013.

Facio Montejo Alda. "Género y Derecho".

Fernández Ramón, Francisca 2018. "Menor y violencia de género: aspectos y retos jurídicos en la sociedad actual"

Fernández Rodríguez, José Julio. "La jurisprudencia del Tribunal Constitucional español relativa a la inconstitucionalidad por omisión", en *Inconstitucionalidad por omisión*, Víctor Bazán, coordinador. Bogotá: Temis, 1997.

Fernández Santiago, Pedro, Goig Martínez, Juan Manuel, San Segundo Manuel, Teresa y García García-Cervigón, Josefina 2015.

Fernández Segado, Francisco. “La inconstitucionalidad por omisión: ¿cauce de tutela de los derechos de naturaleza socioeconómica?”, en *Inconstitucionalidad por omisión*, Víctor Bazán, coordinador. Bogotá: Temis, 1997.

Ferrajoli Luigi. “El principio de la igualdad y la diferencia de género”. Fisas Armengol Vicenç, 1998. “El sexo de la violencia: género y cultura de la violencia”

Hernández Hernández Antonia. Luis Rojas-Marcos (1995) “La violencia de género: Una mirada desde el trabajo social”, “Las semillas de la violencia”

Guerra, Elsa. 2018a. “Implicaciones de La Criminalización Del Aborto En Ecuador.”

ORO. Revista de Derecho, no. 29: 117–34. https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.6. 2018. *La Mujer Como Fin En Sí Misma*. Quito: Corporación Editora Nacional

Lacalle Noriega María “La perspectiva de género”. “Mujer como fin en sí misma”

López Díaz Pilar “La violencia contra las mujeres desde la perspectiva de género en el programa Tolerancia Cero de Radio 5”

Magullón Carmen. “Mujeres en pie de paz: pensamiento y prácticas”

Mella Méndez Lourdes, “Violencia de género e igualdad Aspectos jurídicos y sociológicos” “Violencia de género y derecho del trabajo”, 2012.

Menéndez Sebastián, Paz Velasco Portero, Teresa, (2006)

Osborne Raquel “La violencia contra las mujeres: realidad social y políticas públicas”, 2001

Pallarés Miguel editorial Marge Books. “Violencia de género. Reflexiones sobre la relación de pareja y la violencia contra las mujeres”, 2012,

Peker Luciana “La revolución de las mujeres no era sólo una píldora” 2015

Ramón Ribas Eduardo “Violencia de género y violencia doméstica” 2008

Rita Segato “La guerra contra las mujeres”, 2016.

Sánchez Martín, María “Estudio integral de la violencia de género” 2018.

Stock Sordi, Bárbara “Violencia contra la mujer: Prevención. Programas de rehabilitación, análisis internacional”. 2018

Tamayo Acosta, Juan José, Ramírez Rico, Elena y Tajahuerce Ángel, Isabel 2018. “La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo “La intervención en violencia de género desde diversos ámbitos”.

Walzer, Michael. Las esferas de la justicia: Una defensa del pluralismo y la igualdad. México, D. F.: FCE, 1993.

Wróblewski, Jerzy. Constitución y teoría general de la interpretación jurídica. Madrid: Cuadernos Civitas, 2001.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 292-16-SEP-CC dentro del caso No. 0734-13-EP

Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso “Velásquez Rodríguez Vs. Honduras”.

Instrumentos normativos:

Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador* (2008). *Registro Oficial* No. 449, 2008.

Ecuador. *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional* (2009). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 52, 2009.

Ecuador. *Código Orgánico General por Procesos* (2015). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 506, 2015.

Ecuador. *Código Orgánico Integral Penal* (2014). Publicada en *Registro Oficial, Suplemento,* No. 180, 2014.

Ecuador. *Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional*. Publicado en *Registro Oficial, Suplemento*, 613, 2015.

Ecuador. *Reglamento Orgánico por Procesos de la Corte Constitucional*. Publicado en *Registro Oficial, Suplemento*, No. 591, 2015.

ANEXOS

Anexo 1: Código Orgánico Integral Penal

Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Anexo 2: Constitución de la República

Art. 11.- EI ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas

las personas son iguales y gozaran 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de

desigualdad. 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

Anexo 3: Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia

Art. 331.- Son obligaciones de las organizaciones políticas: (…) Literal 11. Garantizar la formación política ciudadana fundamentada en los enfoques de derechos humanos, de género, interculturalidad, igualdad, no discriminación y cultura de paz para todos sus miembros.