



*Aseorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaervalores.com/>

Año: VI

Número: Edición Especial.

Artículo no.:72

Período: Junio, 2019.

TÍTULO: La discriminación laboral de la mujer en el Ecuador frente a la Constitución de 2008.

AUTORES:

1. Máster. Javier Alejandro Pinto Rodríguez.
2. Máster. Salomón Alejandro Montece Giler.
3. Máster. Yolanda Guissell Calva Vega.
4. Máster. Javier Darío Bosquez Remache.

RESUMEN: La Constitución de la República del Ecuador del 2008, ha considerado la igualdad material y formal, así como la prohibición de discriminación, sin embargo, aún persisten conductas machistas, exclusión, desigualdad y la violencia estructural de género en el ámbito laboral, lo cual se traduce en menos oportunidades para la mujer en este ámbito. El artículo presenta datos bibliográficos e históricos que permiten comprender las realidades a las cuales se enfrenta el género femenino al momento de buscar y acceder un trabajo, de percibir un salario o sueldo y al considerar las horas de trabajo desarrolladas, con la finalidad de evidenciar los avances y retrocesos del país en esta materia.

PALABRAS CLAVES: Mujer, discriminación, género, desigualdad, Constitución.

TITLE: Labor discrimination against women in Ecuador against the Constitution of 2008.

AUTHORS:

1. Máster. Javier Alejandro Pinto Rodríguez.
2. Máster. Salomón Alejandro Montece Giler.
3. Máster. Yolanda Guissell Calva Vega.
4. Máster. Javier Darío Bósquez Remache.

ABSTRACT: The Constitution of the Republic of Ecuador of 2008 has considered material and formal equality, as well as the prohibition of discrimination, however there are still sexist behaviors, exclusion, inequality and structural gender violence in the workplace, which It translates into fewer opportunities for women in this area. The article presents bibliographic and historical data that allow to understand the realities faced by the female gender when looking for and accessing a job, of receiving a salary or salary and when considering the hours of work developed, with the purpose of evidencing the advances and setbacks of the country in this matter.

KEY WORDS: Woman, discrimination, gender, inequality, Constitution.

INTRODUCCIÓN.

Históricamente las mujeres han sido víctimas de discriminación y exclusión en todos los niveles de una sociedad androcéntrica, jerarquizada y construida sobre la base de prejuicios. Pese al avance significativo en materia de derechos, no se ha conseguido romper con la violencia estructural que aún se encuentra arraigada en muchos espacios de la sociedad incluso en el área laboral para la mujer, persistiendo el acoso sexual en el ambiente de trabajo, diferencias tanto en salario como en acceso o la promoción, conductas machistas, sexistas, hostilidad, entre otras circunstancias que denotan una estructura social que minimiza al género femenino.

La historia del Ecuador está plagada de situaciones discriminatorias que incluso pueden retrotraerse al sistema implementado en la colonia que racionalizó las relaciones creando un régimen diferenciado que en muchos casos llevó al genocidio y etnocidio y que con pequeñas transformaciones se mantuvo en el tiempo. Mujeres, personas con opción sexual diferenciada, indígenas, afrodescendientes, montubios, personas con discapacidad, niñas y niños, adultos mayores, y personas en situación de movilidad han compartido esta situación (Caicedo & Porras, 2010).

Dentro de la violencia estructural contra la mujer, se encuentra el ámbito de lo laboral, en el cual se desarrollan no solo las actividades cotidianas en una oficina, o fabrica, tendientes a obtener un salario, sueldo u honorario, sino una serie de condiciones y relaciones humanas que evidencian una presión hacia la segregación de la mujer de este ámbito.

Por ello, la motivación de este artículo, radica en la búsqueda de elementos y datos que permitan comprender la condición en la cual las mujeres se enfrentan en el Ecuador a su vida laboral, muchas de las veces llevando además las responsabilidades del hogar y los hijos, incluyendo así los derechos humanos de las generaciones actuales que desde el presente garantizan la existencia de calidad de las generaciones futuras, debiendo enfocarse de manera sistémica como mecanismo de evaluarlos integralmente bajo la ética y la responsabilidad con el porvenir (Batista Hernández, Montalvo Villalva, & Intriago Alcívar, 2016). Se ha analizado la violencia estructural en esta materia, el avance normativo del Ecuador en materia de género, el principio de igualdad, así como la aplicación de acciones afirmativas a fin conseguir el efectivo goce de los derechos por parte de la mitad de la humanidad que ha sido víctima de exclusión y discriminación permanente, convirtiéndose en una investigación de carácter histórico y bibliográfico.

DESARROLLO.

Desde la Declaración francesa de 1789, se consagró en el primer artículo que “los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos...” Este enunciado que traduce años de conquista en materia jurídica, ha llegado a convertirse en uno de los artículos más conocidos y en uno de los pilares del derecho y el estado liberal moderno, tanto es así que su influencia hacia el futuro fue determinante para la historia de los derechos humanos y el constitucionalismo, implicando tanta trascendencia que el principio de igualdad se convertirá en la clave para el entendimiento de los derechos, enviando un claro mensaje ideológico de distanciamiento del antiguo régimen construido sobre la base de la desigualdad (Carbonell, 2013).

Los inicios de este principio se sustentaban bajo el concepto de un sujeto idealizado de una concepción androcéntrica y sobre una igualdad que no reconocía la heterogeneidad de una sociedad construida bajo los esquemas del machismo. Por cuanto el derecho es un discurso social donde participa en los procesos de construcción de realidades y bajo ese paradigma prescribe en normas positivas lo que se debe hacer o no, a través de mecanismos de legitimación, en el Ecuador se han afrontado escenarios y cuadros históricos de violencia de género, así como la activa participación de grupos excluidos de la sociedad, lo que ha permitido la implementación de normas que procuran la efectiva erradicación de la discriminación y la aplicación de políticas públicas con ese fin.

Frente a esto, es importante considerar que la desigualdad y la exclusión tienen en la modernidad un significado totalmente distinto del que tuvieron en las sociedades del antiguo régimen. Por primera vez en la historia, la igualdad, la libertad y la ciudadanía son reconocidas como principios emancipatorios de la vida social. La desigualdad y la exclusión tienen por ende que ser justificadas como excepciones o incidentes de un proceso social que en principio no les reconoce legitimidad alguna. Tanto la desigualdad y la exclusión son dos sistemas de pertenencia jerarquizada; en este sentido, en un sistema de desigualdad, la pertenencia se da por la integración subordinada, mientras

que en el sistema de exclusión la pertenencia se da por la exclusión. La desigualdad implica un sistema jerárquico de integración social, en el cual quien se encuentra abajo está adentro, y su presencia es indispensable; y, por otra parte, la exclusión presupone un sistema igualmente jerárquico pero dominado por el principio de la exclusión: se pertenece por la forma como se es excluido, es decir que quien está abajo, está afuera (Caicedo & Porras, 2010).

La primera esfera de exclusión afecta a lo que Arendt describiera en una fórmula difícilmente superable como el primero de los derechos, el derecho a tener derechos. Para eso, hay que ser visible, hay que ser algo más que instrumento. Sólo así se alcanza la dignidad. Mientras tanto, sólo se tiene precio. Ese es nuestro déficit. Que nuestra mirada sobre la inmigración es sobre todo una historia de precios y medidas, donde hay poco sitio para la dignidad (De Lucas, 2006).

Frente a los contextos de la mujer en materia laboral, es evidente que la población más pobre del planeta está constituida en su gran mayoría por mujeres, y lamentablemente existen muchas asignaturas pendientes para superar la situación de vulnerabilidad que tiene la mujer, más aun cuando al abordar las condiciones de trabajo de las mismas, se verifica que las mujeres continúan ganando menos que los hombres, sufren constantes comentarios y actitudes sexistas e incluso acoso laboral por razones de sexo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra en su artículo 1, que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”* (ONU, 2006). La entrada en vigor en 1981 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, reconoce en su artículo 2 que *“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer...”*

Sin embargo, según datos de la ONU, el 80% de los refugiados son mujeres y niños; Las mujeres ganan 25% menos que los hombres a competencias iguales; 876 millones de adultos son analfabetos, de los cuales dos tercios son mujeres; más de 500 000 mujeres mueren cada año durante el embarazo o en el parto. (ONU, 2018) Son parte de los datos que reflejan una violencia que trasciende aspectos físicos, sexuales o psicológicos y que constituye la violencia estructural de una sociedad machista y androcéntrica.

La naturalización de la violencia es tan profunda que incluso es reconocida por las propias mujeres, reproduciéndose en la sociedad conductas machistas en el área laboral, como es el hecho de contratar mujeres para puestos tradicionalmente de mujeres, como por ejemplo secretarias, perpetuando la ausencia de las mujeres en puestos directivos, reservados en su gran mayoría para hombres.

Estas condiciones vienen acompañadas muchas ocasiones de acoso sexual en el área de trabajo, para esto se debe considerar que la OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, en la cual pueden presentarse dos formas: 1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, o; 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. (Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2016). Aspectos como los referidos constituyen atavismos culturales, que impiden la consecución efectiva de los derechos de la mujer; pese a esto varios estados presentan avances significativos en la apertura de espacios laborales para la mujer y condiciones dignas de realizar su trabajo.

Según datos del INEC 2012 (como se citó en El Universo, 2018), en una semana, la mujer trabaja 22,40 más horas que los hombres, sin embargo, la mujer recibe una remuneración por 46.15 horas y los hombres por 51,36, esto se debe a una de las actividades en las cuales se puede identificar la desigualdad de género, y es que las actividades domésticas, pues cuidado de hijos y adultos mayores

también constituye trabajo no remunerado al cual las mujeres destinan en promedio cuatro veces más tiempo que los hombres.

La mujer dedica 31,49 horas a la semana al trabajo no remunerado; mientras el hombre dedica 9,09 horas. Una diferencia de 17,53 horas. A la semana, la mujer en Ecuador dedica 24,06 horas a ello (casi 4 horas cada día); mientras que los hombres apenas suman 6,00 a la semana. Ni una hora al día. Sin embargo, esta condición llega también a las oficinas o calles. Por otra parte, según las mismas cifras recogidas por el INEC 2012 (como se citó en El Universo, 2018), hasta diciembre del 2017, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es de \$ 369,30; mientras que el de una mujer en las mismas condiciones es de \$ 295,40. Es decir, el hombre gana un promedio de \$ 73,90 más que la mujer. Además de ello, no solo las mujeres ganan menos que los hombres, sino que conseguir un empleo también es más difícil. En diciembre del 2017, el desempleo masculino se ubicó en 3,6% y el femenino en 6%.

El 12 de marzo de 2019, el (INEC, 2012), en el informe denominado “Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado de los Hogares, del período 2007- 2015”, presentó cifras asombrosas, sobre este desequilibrio en materia laboral. Las mujeres ecuatorianas destinan 1 111 horas al año per cápita al trabajo del hogar y los hombres destinan 334 horas al año para estas actividades. Entre todos los ecuatorianos y ecuatorianas se emplean 11 823 millones de horas al año a las actividades domésticas. Si ese tiempo de trabajo se pagara costaría USD 19 880 millones, equivalentes al 20% del Producto Interno Bruto (PIB). De 66 tareas del hogar analizadas, 51 son realizadas por mujeres y la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha implicado que abandonen sus tareas del hogar, (Serrano, 2019) lo cual permite encontrar las realidades laborales asimétricas entre hombre y mujeres.

Para superar la diferencia estructural que persiste en nuestra sociedad, al amparo del principio de Igualdad y Proporcionalidad, y para el Ecuador desde la vigencia de la Constitución del 2008, se inició la implementación de acciones afirmativas o implementación de políticas de discriminación positiva, considerando para el efecto que *“no toda desigualdad constituye una discriminación, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada”* (Albeniz, 2016, pág. 32).

A fin de sustentar en qué consisten las mismas y cuál es la base sobre la cual se desarrollan este tipo de iniciativas, es importante comprender a fondo el Principio de Igualdad; en este sentido, Luis Ferrajoli (2017), señala que *“el principio de igualdad como el igual valor asociado a las diferencias de identidad... que hacen de toda persona un individuo diferente de todos los demás y de todo individuo una persona como todas las demás”*, (p. 2); la igualdad impone la tutela de las diferencias y simultáneamente la reducción.

En esta línea, el proceso constituyente del 2007 y 2008, y posterior expedición de la Constitución de Montecristi en el Ecuador, presentó avances significativos para el país, en materia de derechos, por ello es menester señalar lo establecido en el numeral 2 del Artículo 11 establece: *“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”* (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008).

El principio de igualdad en la Constitución del 2008 presenta algunas particularidades, pues se reconoce la igualdad formal que significa ante el sistema jurídico; la igualdad material, que introduce un análisis sustancial que pasa del sistema jurídico a realidades personales, que en palabras de Boaventura de Sousa Santos, implica que todas las personas tienen derecho a ser iguales cuando la diferencia oprime, y derecho a ser diferentes cuando la igualdad descaracteriza, y finalmente, establece como categoría prohibida a la discriminación considerando la posibilidad de acciones afirmativas (Ávila, 2009).

En este sentido la Corte Constitucional de Colombia, Sentencia N° T-624/95 (como se citó en Corte Constitucional del Ecuador, 2016) plantea: la igualdad llega a constituirse en un fundamento ineludible del ordenamiento jurídico que se deriva de la dignidad humana, esencialmente porque todas las personas son iguales y merecen la misma consideración, con independencia de la diversidad que entre ellas surge. El comprender este paradigma es crucial, para comprender que no todas las personas han tenido las mismas oportunidades, prerrogativas, o condiciones para llegar a un lugar de trabajo, por ello, a fin de alcanzar una igualdad real, se hace necesario la aplicación de una diferenciación efectiva y una de esas categorías es el género.

La igualdad formal implica que ante el sistema jurídico todas las personas deben tener un trato igualitario. La igualdad material, en cambio, se refiere a un análisis de la realidad de la persona, el cual ha sido recogido a través del principio consagrado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República, el mismo que persigue la igualdad real en favor de los titulares de los derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

Se torna evidente la clara situación de desventaja histórica en la cual se han encontrado las mujeres en el ámbito laboral, lo cual se articula a los roles sociales que se concreta en una menor incorporación al mercado de trabajo, y una vez incorporadas, se denotan peores condiciones de trabajo, una mayor

dificultad para la formación y promoción profesional y entre otras muchas situaciones de desigualdad material (Reguero Celada. Justo, García, 2015).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 2 numeral 2 establece: *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”* En el referido Pacto, se establece también en el artículo 6, lo siguiente: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”* (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 1976).

La igualdad formal en materia de género se ha incorporado progresivamente al ordenamiento jurídico ecuatoriano, sin embargo, la igualdad sustancial está en proceso; así lo demuestran las estadísticas expuestas, considerando además que la discriminación y la desigualdad pueden ser de diferente índole y en varios contextos siempre que tengan por objeto y por resultado menoscabar el reconocimiento y goce de los derechos (Corte Constitucional del Ecuador, 2016). Un ejemplo de esto es el impedir el libre desarrollo de la personalidad, o el impedir el acceso al derecho constitucional al trabajo por razones de género.

El Ecuador avanza significativamente en el plano normativo, reconociendo el femicidio como un delito, estableciendo políticas públicas para la aplicación acciones afirmativas, estableciendo la posibilidad de iniciar acciones jurisdiccionales en el caso de sufrir un acto discriminatorio, estableciendo el delito de odio en el nuevo Código Orgánico Integral Penal, sin embargo, en las relaciones sociales existen actos que no son directamente actos discriminatorios pero que desembocan en ello. Por otra parte, la Corte Constitucional Colombiana Sentencia No. C-22-1996, (como se citó

en Corte Constitucional del Ecuador, 2013) menciona que si bien el punto de partida del análisis del derecho a la igualdad es la clásica fórmula de inspiración aristotélica según la cual hay que tratar igual a lo igual y diferente a lo diferente, ella es insuficiente en la medida que su sola enunciación carece de utilidad para discusiones cuando se presentan tratos desiguales tolerables o intolerables.

Ante este hecho, autoras como Alda Facio incluso realizan una crítica al derecho, por su carga androcéntrica, indicando que si bien es cierto que se ha logrado que las mujeres sean aceptadas en el mundo masculino del derecho, como abogadas, Juezas o juristas, más difícil aún es que se entienda como el sexismo está en la base misma de casi todas las instituciones jurídicas. Esto porque es más fácil permitir la entrada de mujeres a las instituciones patriarcales que transformarlas. (Facio, 2007) Por ello el accionar del estado no debe limitarse a castigar una conducta violenta que históricamente se ha normalizado, sino en crear políticas públicas efectivas tendientes a erradicar la exclusión y la discriminación, y que se supere el ámbito de lo formal para alcanzar el ámbito de lo material.

La protección igualitaria y la consecuente no discriminación consagrada en los textos constitucionales contemporáneos como principio y como derecho, no es más que un reflejo de un compromiso mundial de respetar y garantizar efectivamente los derechos humanos que se fundamentan en aquel principio (Corte Constitucional del Ecuador 2016), por ello bajo el esquema del constitucionalismo, se supera el viejo esquema en que el juez es boca de la ley, y se debe reconocer que en nuevo sistema judicial actual, el juez ya no aplica la norma sino un método de argumentación de conformidad a sus valores en el caso específico, acorde con el modelo axiológico de la Constitución (Ponce, 2010).

A pesar de esto y de todo el avance normativo tendiente al reconocimiento progresivo de derechos, es imperante tener presente desde el punto de vista de la filosofía política y la búsqueda permanente de la justicia, *“que el adecuado desarrollo y preservación de los derechos fundamentales en una sociedad democrática exige que los ciudadanos asuman una serie de deberes no en el sentido jurídico del término, sino en un cierto sentido moral o cívico. Bajo esta premisa, para lograr la vigencia*

efectiva de los derechos todos y todas debemos asumir una ética pública que refleje el compromiso de los valores que esos derechos buscan defender y preservar” (Carbonell, 2011, pág. 274).

Por otra parte, frente a la concepción de acciones afirmativas, es importante señalar que existe un profundo desarrollo de las cortes y tribunales de justicia a nivel de mundial para aplicar de manera correcta y efectiva el principio de igualdad y no discriminación, incluso identificando en el principio de proporcionalidad o test de razonabilidad una medida idónea de argumentación y justificación explicando determinados tipos de escrutinio, empezando por un escrutinio débil según el cual, para que un acto sea declarado constitucional basta que el trato diferente sea adecuado para alcanzar un propósito que no esté prohibido por el ordenamiento jurídico constitucional; pasando por un escrutinio intermedio en donde las diferencias adoptadas no buscan discriminar sino favorecer; es lo que se ha denominado como afirmativación y un escrutinio estricto que se aplica cuando un trato diferenciado se funda en criterios sospechosos, según el cual, un trato diferenciado es justificado únicamente para alcanzar un objetivo constitucional imperioso (Pulido, 2005).

La aplicación de este tipo de acciones para la incorporación de mujeres al sector público y privado, han sido de gran importancia a fin de lograr un equilibrio en la representación de mujeres en cargos directivos y conseguir progresivamente una igualdad real de género. Según sentencia de la Corte Constitucional ecuatoriana, el principio de igualdad se concreta en cuatro mandatos: a) Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentran en situaciones idénticas. b). Un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún aspecto en común; c) Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas circunstancias presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes son más relevantes que las diferencias; d) 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 (Corte Constitucional del Ecuador, 2013); es decir, como menciona Judith Salgado (como se citó en la Corte Constitucional

del Ecuador, 2016) “si el trato diferente es arbitrario, injusto e impone una desventaja que limita o anula el ejercicio de los derechos humanos de forma injustificada o irrazonable se avizora una discriminación y si por el contrario el trato diferente es proporcional, necesario y razonable que se justifica con la finalidad de garantizar justamente el ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad, se avizora una distinción”.

Hay que recordar que la naturaleza de la discriminación, es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose, a veces, en una agresión física, configurándose un paradigma que permite un trato diferencial o inferior a otra persona organización o estado. En el caso de la mujer, se hace una distinción en razón del género, por parte de individuos que tienen una visión distorsionada y prejuiciosa de las mismas. La intolerancia, la ignorancia, el temor o el rechazo a lo diferente o nuevo promueven el nacimiento de conductas machistas, más aún cuando las creencias populares se han fomentado la dinámica de la opresión y exclusión.

CONCLUSIONES.

Las distintas formas de agresión que por años ha sido víctima la mujer va más allá de lesiones físicas y psicológicas, y se traducen esencialmente en una violencia estructural, que implica inequidad en el ámbito político, social, laboral, económico y cultural constituido por un trato desigual, que perpetúa la discriminación, la desigualdad y la violencia (Corte Constitucional del Ecuador, 2016); por ello, se hacen necesarias la aplicación de una forma de distinción efectiva que merme aquellas conductas normalizadas de la violencia, y para el ámbito laboral no solo incorporar mujeres al campo laboral, sino corregir una estructura patriarcal basada en la jerarquía.

Las cifras evidencian una realidad ineludible de desigualdad arraigada en imaginarios y deformaciones, construidos sobre la base de una sociedad jerarquizada y patriarcal. El modificar aquellos aspectos no parece sencillo, pues pese a la implementación abundante normativa, persisten

estas conductas y no escapan al ámbito laboral. Actos como el acoso se han naturalizado históricamente en las oficinas, y fábricas, lo cual limita alcanzar una igualdad real en cuestiones género.

Ante situaciones como esta se debe profundizar la implementación política públicas efectivas, en todos los niveles de gobierno, para corregir una brecha social edificada desde la colonia, en las cuales se promoció mecanismos para alcanzar una igualdad real, a través de la educación, de políticas sociales, del fomento cultural, del emprendimiento, y de toda acción gubernamental tendiente a la generación de empleo. No sólo se trata de incorporar mujeres al ámbito laboral a puestos que normalmente han sido destinados para los hombres, sino de corregir una estructura social edificada históricamente que ha naturalizado de la violencia y la desigualdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Albeniz, A.-A. (2016). *Mujer y Discriminación: del Tribunal de Justicia de las Comunidades al Tribunal Constitucional*. Bilbao.
2. Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador, Recuperado de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
3. Ávila, R. (2009). Los principios de aplicación de los derechos. En R. Ávila, *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de doctrina y derecho comparado* (págs. 39-72). Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Serie Justicia y Derechos Humanos, Tomo 3, V&M Gráficas. Recuperado de: <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2358/3C2008CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Batista Hernández, N., Montalvo Villalva, I., & Intriago Alcívar, G. C. (2016). Responsabilidad social, pobreza, derecho ambiental y naturaleza. *Revista Magazine de las Ciencias*. ISSN: 2528-8091, 1(1). 1-6. Recuperado de: <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/47>

5. Caicedo, D. & Porras, A. (2010). *Igualdad y No Discriminación. El reto de la Diversidad*. Quito. Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Recuperado de:
<http://www.uasb.edu.ec/documents/62017/1563136/5.+Igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n.pdf/93f766ea-3e92-4a85-ac52-d38966a690c3>
6. Carbonell, M. (2011). *Desafíos de la Libertad en el Siglo XXI*. Quito: Cevallos.
7. Carbonell, M. (2013). *Derechos humanos origen y desarrollo*. Quito: UNAM.
8. Carbonell, M. (2013). *Derechos humanos: origen y desarrollo*. Quito: cevallos.
9. Corte Constitucional del Ecuador (2013) Sentencia No. 080-13-SEP-CC, Caso No. 0445-11-EP. Recuperado de: http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2013/080-13-SEP-CC/REL_SENTENCIA_080-13-SEP-CC.pdf
10. Corte Constitucional del Ecuador (2015) Sentencia No.050-15-SIN-CC, 035-11-IN.
http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2015/052-15-SIN-CC/REL_SENTENCIA_052-15-SIN-CC.pdf
11. Corte Constitucional del Ecuador (2016) Sentencia No. 292-16-SEP-CC, No. 0734-13-EP. Recuperado de:
<http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=292-16-SEP-CC>
12. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (2016). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
13. De Lucas, J. (2006). *La Ciudadanía basada en la resistencia y el ejercicio de los derechos políticos de los inmigrantes*. La Rioja : Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de:
<https://www.uv.es/~afd/CEFD/13/delucas.pdf>

14. El Universo. (8 de Marzo de 2018). Las mujeres de Ecuador trabajan más horas y ganan menos que los hombres. Recuperado de:
<https://www.eluniverso.com/noticias/2018/03/08/nota/6657202/mujeres-ecuador-trabajan-mas-horas-ganan-menos-que-hombres>
15. Facio, A. (2007). Hacia otra teoría crítica del derecho. En *Los derechos de las mujeres en America Latina*. Recuperado de: <http://www.flacso.org.ec/docs/safisfacio.pdf>
16. Ferrajoli Luigi (2017). El Principio de Igualdad y la Diferencia de Género. En J.A, Cruz Parcerero & R., Vázquez (Ed). *Debates Constitucionales sobre Derechos de las Mujeres*. Mexico.
17. INEC. (2012). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Ecuador en cifras. Quito - Ecuador. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>.
18. Naciones Unidas, Derechos Humanos. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 2016 de:
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
19. ONU. (2006). *Los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. New York. Recuperado de:
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiessp.pdf>
20. ONU. (2018). Las cifras sobre la pobreza. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: http://www.teamstoendpoverty.org/wq_pages/es/visages/chiffres.php
21. Ponce, J. (2010). *El neoconstitucionalismo en el Ecuador*. Quito.
22. Pulido, C. B. (2005). *El Derecho de los Derechos*. UNiversidad Externado de Colombia.
23. Reguero Celada, J. & García Trascasas, A. (2015). *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. Granada.

24. Serrano, D. (19 de 03 de 2019). Mujeres trabajan tres veces más en la casa que los hombres en casa. *Diario Últimas Noticias*. Recuperado de: <https://www.ultimasnoticias.ec/las-ultimas/mujeres-casa-hombres-inec.html>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Javier Alejandro Pinto Rodríguez.** Máster en Relaciones Internacionales y Diplomacia. Docente de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, Extensión Santo Domingo – Ecuador. Correo Electrónico: ab-alejandropinto@outlook.com
2. **Salomón Alejandro Montece Giler.** Máster en Ciencias Internacionales. Docente de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, Extensión Santo Domingo – Ecuador.
3. **Yolanda Guissell Calva Vega.** Máster en Economía Social y Solidaria. Docente de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, Extensión Santo Domingo – Ecuador.
4. **Javier Darío Bosquez Remache.** Máster en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, Extensión Santo Domingo – Ecuador.

RECIBIDO: 2 de mayo del 2019.

APROBADO: 13 de mayo del 2019.