

La discriminación laboral por razón de género y su regulación jurídica / Gender-based employment discrimination and its legal regulation

¹Angie M. Mayón Aguilar, <https://orcid.org/0009-0001-9916-0674>, angiemayon3@gmail.com

²Guido Ecuador Peña Armijos, <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>, gepena@utmachala.edu.ec Universidad Técnica de Machala.

Resumen:

La investigación examina la discriminación por razones de género en ámbitos laborales. Concretamente, se centra en el análisis de la eficiencia normativa nacional en la prevención y sanción de conductas discriminatorias que se encuentren motivadas por una razón de género y no solamente sexual, para ello, se realiza una especial distinción entre las categorías sexo y género desde un punto de vista científico, teórico doctrinal y jurídico. Se analiza el marco normativo internacional y el nacional que regula los derechos de la mujer a la igualdad de oportunidades laborales, al reconocimiento de sus derechos en este sentido y se ventilan las limitaciones que en el orden práctico y cotidiano se están presentando como límite en el acceso a esta garantía. Se indaga en las políticas públicas que, en cumplimiento del mandato constitucional, se han ido implementando dentro de algunos organismos del sector público, paralelamente se demuestra como otras instituciones han decidido ignorar el mandato inconsecuentemente. Pese a todos los argumentos, la responsabilidad del Estado de exigirlos y garantizar los derechos de la mujer y de personas que mantienen una condición de género distinta a su sexualidad natural, se demuestra cómo existe una situación de discriminación a todos los niveles por razón de género en Ecuador, con marcado énfasis en el espacio laboral privado.

Palabras clave: discriminación, discriminación laboral, sexo género, igualdad, derecho.

Summary:

This research work analyzes a set of issues that are directly related to gender-based discrimination in the workplace. Specifically, it focuses on the analysis of the efficiency of national regulations in the prevention and punishment of discriminatory conduct that is motivated by gender and not only sexual, that is, a special distinction is made between the categories sex and gender from a scientific, theoretical, doctrinal and legal point of view. The international and national regulatory framework that regulates women's rights to equal employment opportunities, to the recognition of their rights in this regard, is analyzed, and the limitations that in the practical and daily order are presented as a limit to access to this guarantee are discussed. Despite all the arguments, the responsibility of the State to demand them and guarantee the rights of women and people who maintain a gender condition different from their natural sexuality, exists and is demonstrated by the fact that there is a situation of almost generalized discrimination based on gender in Ecuador, with a marked emphasis on the private workplace.

Keywords: discrimination, labor discrimination, sex, gender, equality, law.



Introducción

La discriminación por razones de género es una de las cuestiones que más se denuncia a diario en el ámbito laboral, siendo uno de los fenómenos más persistentes y estructurales que denotan una manifiesta desigualdad de oportunidades en el espacio laboral y, no solo en el Ecuador, sino a nivel mundial. Este tema discriminatorio se pone de manifiesto en disímiles niveles, tales como: la segmentación laboral, el acceso desigual a oportunidades laborales, las brechas salariales, la precarización laboral en determinados sectores, el acoso laboral, la violencia de género, etcétera.

En tal sentido la Organización Internacional del Trabajo, en uno de sus más difundidos convenios hace referencia a lo que por discriminación se entiende en el ámbito laboral, al plantear en su artículo 1 que:

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Naciones Unidas, 1958, pág. 1).

Aunque el convenio no hace referencia expresa a la situación de discriminación por razón de género es evidente que, sí ofrece protección en este sentido, teniendo en cuenta que, negar la oportunidad a personas por esta razón, sería una forma de distinción y de exclusión ante el derecho a la igualdad de oportunidades del trabajador.

En el caso del Ecuador, la estructura del empleo tiene manifestaciones similares a fenómenos que son comunes en los latinoamericanos, muchas veces, las mujeres se concentran en la realización de actividades laborales menos remuneradas que las que realizan los hombres, asimismo, estas actividades suelen tener una menor estabilidad y con menor acceso a seguridad social o beneficios de ley a pesar de los múltiples esfuerzos del Estado y la sociedad por alcanzar la igualdad laboral y la aceptación social del sexo y la no discriminación por género en la normativa legal. Todo ello, constituye una vulneración a los derechos humanos, a los derechos constitucionales, limita el desarrollo sostenible de la sociedad con motivo de la restricción de los derechos de participación de las mujeres y otras autodeterminaciones de género en el mercado laboral (Ordóñez Yraolagoitia, 2015).



Ecuador es uno de los países latinoamericanos pioneros en el desarrollo de un derecho constitucional avanzado y contentivo de derechos fundamentales inclusivos, entre los que se destacan los derechos laborales y los derechos a la igualdad y no discriminación; sin embargo, la discriminación social y laboral por razón de género es una constante en la sociedad ecuatoriana. La estadística ha demostrado de manera eficiente que, muchas mujeres reciben ingresos inferiores a los hombres por trabajos que implican similares o iguales actividades y, además, enfrentan una tasa de informalidad significativa. A todo esto, se le suman las barreras culturales y las costumbres de, en los ámbitos laborales, no incluirlas, ni siquiera como una propuesta para optar para un cargo de liderazgo o decisión. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos:

La Población Económicamente Activa (PEA) a septiembre de 2024, evidencia marcadas desigualdades en la participación laboral entre hombres y mujeres. Los hombres representan el 58% de la PEA, mientras que las mujeres constituyen el 42%, destacando una brecha persistente que refleja desafíos estructurales en la integración laboral femenina. En términos de empleo, el 59% de las personas ocupadas son hombres, mientras que las mujeres representan solo el 41%. Esta desigualdad señala limitaciones tanto en el acceso a oportunidades laborales como en la capacidad de las mujeres para integrarse en sectores formales y de alta productividad. En contraste, el panorama del desempleo muestra que las mujeres enfrentan mayores barreras. El 57% de las personas desempleadas son mujeres, frente al 43% de hombres. Esto pone de manifiesto cómo factores como la discriminación de género, la segmentación laboral y la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado afectan negativamente la participación femenina en el mercado laboral (Ecuador, Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca, 2024, pág. 2).

Ello denota que la brecha salarial en el Estado ecuatoriano es verificable y manifiestamente desigual en la sociedad ecuatoriana y ello está determinado por razones de etnia, género, maternidad y ubicación geográfica. Las diferencias no están determinadas por razones individuales de las personas o de los trabajadores, sino que responde al sistema estructural completo, que está diseñado inequitativamente.

En este estudio, no obstante, se evidencia cómo en el Estado del Ecuador existe un marco normativo bastante amplio y que tiene un gran enfoque en la garantía de la igualdad, pues, tanto la Constitución de la República del Ecuador como el resto de normas del ordenamiento jurídico prohíben la discriminación por múltiples razones entre las que se incluyen, las de género. Tal es el caso, por ejemplo, del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 2 donde se establece que:

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

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición



socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Asamblea Nacional, 2008, pág. 9).

Por otro lado, el Código de Trabajo del Estado ecuatoriano no tiene un artículo que prohíba claramente las razones de discriminación como lo realiza la Constitución de la República del Ecuador, sin embargo, existen un número bastante amplio de artículos que hacen referencia a las razones de discriminación que se pueden estar suscitando en diferentes ambientes y que, por tanto, pueden ser objeto de sanción laboral administrativa (Asamblea Nacional, 2016). También, la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2006) que es la norma especial que en el ámbito laboral ecuatoriano se utiliza para regular una serie de aspectos concretos del sector público, establece disposiciones normativas que pretenden garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y prohíbe la discriminación por razones de género en los procedimientos para la contratación laboral.

Así sucesivamente, diferentes normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano hacen referencia a la no discriminación por razón de género o equiparables, pero en muchos casos, ni es tan concreto el precepto normativo en su contextualización ni tan garantista de la protección del derecho a la igualdad que, en realidad, le asiste al trabajador o a la trabajadora que pretende alcanzar su remuneración o su trabajo sin ser rechazado o disminuido por razones de género o de sexo. Sobre estas cuestiones, versa el presente trabajo y, con ello, se pretende establecer el marco teórico necesario para que se resuelvan de una manera perentoria e inmediata.

La metodología empleada es de tipo cualitativa, teniendo en cuenta que en la indagación se han utilizado métodos tales como el histórico, el que ha permitido analizar la evolución de los derechos de la mujer y de todas las personas que, sin ser mujeres, han requerido de acciones afirmativas para el reconocimiento de su derecho a la igualdad laboral y social con independencia de su condición de género. Asimismo, se empleó el análisis de documentos para la revisión bibliográfica pertinente que permite sostener un esclarecimiento de concepciones oscuras o ambiguas, que técnicamente, deben ser bien empleadas en el ámbito normativo. Se utiliza el método exegético-analítico en la revisión del marco normativo nacional e internacional y la regla de interpretación sistemática para justificar la coherencia que se supone, debe darse en el sistema normativo, evitando antinomias o contradicciones entre disposiciones de igual rango o de diferentes jerarquías.

Materiales y Métodos

Este estudio empleó una metodología cualitativa para analizar la discriminación laboral por razón de género en Ecuador, centrándose en el marco normativo nacional e internacional y su aplicación práctica. Se utilizó el



método histórico para examinar la evolución de los derechos de la mujer y otras identidades de género, así como el análisis documental para revisar fuentes bibliográficas y normativas relevantes. Además, se aplicó el método exegético-analítico para interpretar las disposiciones legales y garantizar una comprensión sistemática de las normas.

La recopilación de datos se basó en documentos oficiales, como la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código de Trabajo (2016), la Ley Orgánica del Servicio Público (2006) y tratados internacionales como los Convenios 100 y 111 de la OIT. También se incluyeron informes estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y políticas públicas como la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (2021-2025). Estas fuentes permitieron contrastar el marco jurídico con la realidad social y laboral del país.

Para el análisis, se empleó la regla de interpretación sistemática, asegurando coherencia entre normas de distinta jerarquía y evitando contradicciones. Esto facilitó identificar vacíos legales y limitaciones en la aplicación de las disposiciones contra la discriminación. Asimismo, se examinaron casos prácticos y denuncias reportadas por instituciones como la Defensoría del Pueblo para evaluar la efectividad de los mecanismos de protección.

Finalmente, el estudio integró perspectivas doctrinales y teóricas sobre las categorías de sexo y género, utilizando autores como Álvarez del Cuvillo (2010) y Rodríguez (2005). Esto permitió contextualizar las normas dentro de un marco conceptual más amplio, destacando la necesidad de enfoques inclusivos que trasciendan la protección exclusiva a las mujeres y aborden otras identidades de género. La combinación de estos métodos y materiales aseguró un análisis integral del fenómeno de la discriminación laboral en Ecuador.

Desarrollo

Discriminación, discriminación laboral y género

Cuando se habla de discriminación se debe tener claro qué se entiende por ello en cualquier ámbito y es que, se trata de una situación donde alguien realiza una distinción y, a su vez una, exclusión, restricción o preferencia con base en una razón física, económica, ideológica o social, como lo es la raza, la religión, la política, la nacionalidad, la opinión, la posición económica, el pasado judicial, el género o el sexo, entre otras. Lo cierto es que, cualquier tipo de distinción que implique un menoscabo en el alcance de los derechos, implica desigualdad y, por tanto, constituye una forma de discriminación, comúnmente definida como una forma de menoscabo en el reconocimiento, goce y ejercicio de otros derechos en condiciones de igualdad.

En tal sentido Rodríguez (2005) expresa:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma



relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (pág. 2).

Desafortunadamente, la discriminación, a veces, no resulta siquiera un fenómeno que se practica conscientemente, muchas personas discriminan por los valores o, desvalores que han aprendido de otros e incluso, de los medios de comunicación oficiales, del pensamiento político más difundido o de una idea, que errada, determina a la sociedad al miedo y a la distinción. La opinión pública está condicionada por la forma en que el mismo Estado y la sociedad actúa, por ejemplo, si los presos son malos para la prensa y los políticos manifiestan en los medios que todos deberían ser sometidos a condiciones inhumanas, las personas aplauden porque lo creen correcto y, si uno de ellos saliera de la cárcel e intentara reinserirse en la sociedad, lo más probable es que ni el Estado ni el ciudadano le permitan trabajar, solo porque lo consideran un delincuente más.

El marco normativo en este sentido es muy amplio, tanto en el ámbito internacional como en el nacional y es que la lucha por la no discriminación es tan vieja como la humanidad. Por ejemplo, un instrumento internacional que está encaminado específicamente a eliminar la discriminación es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Naciones Unidas, Asamblea General, 1969). Esta hace referencia a la discriminación racial en específico y en tal sentido manifiesta:

Denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Naciones Unidas, Asamblea General, 1969, pág. 2).

Ello es coincidente con el precitado artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, donde no solo se hace referencia expresa a la discriminación racial sino a toda clase de discriminación, la que, como concepto, derecho y principio, busca evitar cualquier disminución o menoscabo de derecho por razones de distinción al ser humano. En síntesis, este artículo plantea que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género” (Asamblea Nacional, 2008, pág. 9).

Definida la discriminación como concepto general, la discriminación laboral es cualquier tratamiento desigual en el espacio de trabajo, donde se disminuya o se trate desfavorablemente a una persona en el empleo y en las relaciones con sus compañeros, con base en criterios distintos a los relacionados con sus competencias profesionales o méritos en razón de sus labores como trabajadores, entre los que son comunes el sexo, el género, el estado de embarazo, la etnia, el color de piel y la nacionalidad. La discriminación laboral por razón



de género se refiere a una situación de trato desigual, desventajoso e injusto asociado a la condición de ser mujer, pero que en realidad va un poco más allá, pues también se extiende a la situación en la que el referido trato se les da a personas con orientación sexual distinta a su sexualidad natural.

El tema de la discriminación en el trabajo por razones de género es uno de los que más debates ha recibido en la historia. La doctrina ha distinguido entre dos formas fundamentalmente, la discriminación directa y la discriminación indirecta. La primera, o sea, la directa, tiene lugar cuando a una persona se le trata de un modo desfavorable respecto a otra en el ámbito laboral, con motivo de sexo o de género, un ejemplo de ello podría ser, cuando a una mujer le es negado un puesto de trabajo al que tiene derecho por el simple hecho de ser mujer, colocando en su lugar a un hombre porque se le considera más adecuado para el cargo subjetivamente.

La discriminación indirecta tiene lugar cuando se aplica una norma que, en apariencia es imparcial o neutral, pero que, en la práctica, desfavorece a un grupo determinado de personas por razones discriminatorias. Un ejemplo de ello podría ser la exigibilidad de la disponibilidad horaria sin tener en cuenta que las mujeres asumen responsabilidades en el hogar o parentales que le impiden objetivamente la posibilidad de cumplir con el horario en condiciones de igualdad a la mayoría de los hombres (Monereo y Ortega, 2018).

En el ámbito laboral, la discriminación por razones de género ha de ser entendida desde un punto de vista estructural, esto quiere decir que no es suficiente con eliminar o sancionar actos puntuales de discriminación, sino que hace falta modificar la estructura institucional, social, cultural o que económicamente generan desigualdad por razones de género. Pese a las acciones afirmativas que muchas veces se establecen en la norma laboral, es importante evitar que se susciten situaciones donde la mujer o la mujer indígena, afrodescendiente o embarazada o discapacitada reciba un trato desigual e injusto por alguna de estas razones y tengan que enfrentar, formas graves de discriminación (Universidad Complutense de Madrid, 2016).

Distinción teórico-jurídico entre las categorías género y sexo

Al hablar de discriminación laboral por cuestiones de género suele ser confuso el término género, pues, no se sabe si ello se refiere a la discriminación solo por el hecho de ser mujer o incluye otras formas de discriminación por razones de orientación sexual distintas. En base a este argumento, es importante, a efectos de lograr un mejor entendimiento, distinguir entre las categorías sexo y género con un enfoque teórico y jurídico.

Al analizar estas categorías (Álvarez del Cuvillo, 2010) plantea que:

El género es una realidad social muy compleja y densa, con un contenido muy variado, que incluye diversas categorías de contenido flexible y cambiante. Sin embargo, todos los esquemas de género parten de una idea básica muy simple, que es la polaridad hombre/mujer. Esta distinción se produce



sobre la base del fenómeno biológico conocido como “dimorfismo sexual”. En efecto, en la especie humana (como sucede en otras especies de reproducción sexual) existen una serie de disparidades anatómicas, morfológicas y fisiológicas entre “machos” y “hembras”. Muchas de estas diferencias son fácilmente identificables por la percepción humana, de manera que, en base a este criterio, la especie puede dividirse fácilmente en dos grupos relativamente bien delimitados, si bien debe tenerse en cuenta que existen diversos supuestos de intersexualidad producidos por anomalías cromosómicas, genitales o gonadales. Algunas de estas diferencias han condicionado históricamente la división social del trabajo productivo y del trabajo reproductivo. Como consecuencia de ello, en todas las sociedades humanas conocidas existen al menos dos categorías de género: “hombre” y “mujer”, que se representan como formalmente opuestas entre sí (pág. 91).

Desde el punto de vista jurídico tradicional, sexo es una categoría que tiene un profundo sentido biológico, se trata de una concepción científico-jurídica que permite diferenciar a los seres humanos por el sexo biológico con el que se nace en dos grandes grupos: hombres y mujeres. Este concepto está basado en atributos físicos del ser humano y que está determinado por los cromosomas que a su vez establecen, generalmente, la sexualidad que son XX y XY. Ellos disponen el desarrollo de un órgano reproductivo u otro, así como las glándulas endocrinas y las diferencias que se dan en cuanto a las hormonas. Según las ciencias naturales, todo ello es resultado de la naturaleza y la genética, lo cual, en principio resulta inmutable (Muñoz, 2021).

Desde el punto de vista jurídico, la categoría sexo ha sido empleada en las legislaciones del mundo para distinguir entre hombres y mujeres, tal cual, sucede con ella, en el plano científico. Tal es el caso, por poner algunos ejemplos, en legislaciones que regulan los derechos de la mujer a la maternidad, lactancia u otras cuestiones similares o cuando se trata de derechos laborales específicos indicados a hombres o mujeres donde, bien se permite o se limita el ejercicio de determinados derechos con motivo de la naturaleza biológica de cada ser humano, incluso para ocupar cargos u optar por un empleo (Naciones Unidas, 2017).

La categoría género, por otro lado, define una construcción del ser humano desde el punto de vista social y cultural, lo que, desde el punto de vista jurídico y social, está relacionado con los roles de cada ser humano dentro de la sociedad, pues, según sus comportamientos, los trabajos, el desempeño de actividades y atributos de la personalidad que la propia sociedad considera como correctos para uno o para otro, será considerado como hombre o mujer. Se trata de una categoría que, a diferencia de la categoría estática sexual, es dinámica y variable, todo lo cual va a depender del contexto social, histórico y político de cada cultura (Álvarez del Cuvillo, 2010).

Hace algunos años, aproximadamente desde mediados del siglo XX, se comenzó a utilizar la categoría género para hacer referencia a cómo las normas y las estructuras de la sociedad asignan un valor distinto a lo



masculino y a lo femenino, lo que ha generado un enfrentamiento entre ellos por razones que han sido provocadas por la propia sociedad al generar relaciones de poder que se han reproducido en desigualdad.

Con todo ello, debe quedar establecido que la categoría género nada tiene que ver con la biología sino con lo que la sociedad espera de una persona, o sea, con las expectativas que los unos colocan respecto de otros. La distinción, desde lo teórico, ha establecido parámetros claros a tener en cuenta por el Derecho y ha obligado al legislador a ser más preciso al realizar una norma en concreto o al pretender garantizar derechos como la igualdad, evolucionando a un enfoque más inclusivo, integral que, de verdad, garantice la igualdad y a la no discriminación (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015). Queda por tanto analizar la comparativa entre el Marco Normativo Internacional y Nacional del Ecuador sobre Discriminación Laboral por Género (Tabla 1)

Tabla 1: Marco Normativo Internacional y Nacional del Ecuador sobre Discriminación Laboral por Género

ASPECTO	MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	MARCO NORMATIVO NACIONAL (ECUADOR)
BASE LEGAL	- Convenio 100 OIT (1951): Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.	- Constitución de la República (2008): Artículos 11 (igualdad y no discriminación), 43 (protección a mujeres embarazadas y en lactancia), 66 (derechos a igualdad y libre desarrollo de la personalidad), 70 (políticas de igualdad), y 331 (prohibición de discriminación en el trabajo).
	- Convenio 111 OIT (1958): Prohibición de discriminación en empleo y ocupación por motivos como sexo, raza, religión, etc.	- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018): Define y sanciona la discriminación y violencia de género en el ámbito laboral (Art. 4 y 12).
	- Convención CEDAW (1979): Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, incluyendo el ámbito laboral.	- Ley Orgánica del Servicio Público (2006): Garantiza igualdad en el sector público y prohíbe acoso laboral o sexual (Art. 10 y 23).
	- Convención de Belém do Pará (1994): Enfocada en prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, incluyendo el ámbito laboral.	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	- Aplicable a todos los Estados miembros que	- Aplicable a nivel nacional, con énfasis en el sector público y privado,



	ratificaron los convenios y aunque con limitaciones en la tratados. implementación en este último.
ENFOQUE PRINCIPAL	- Protección contra la discriminación por sexo y género, con énfasis en igualdad salarial (Convenio 100) y condiciones laborales (Convenio 111). - Protección específica para mujeres, incluyendo embarazo y lactancia, pero con limitaciones en la inclusión de otras identidades de género.
MECANISMOS DE PROTECCIÓN	- Los Estados deben adoptar medidas legislativas y políticas para cumplir con los convenios. - El Estado debe formular políticas de igualdad (Art. 70 Constitución) y supervisar su cumplimiento, aunque con debilidades en la fiscalización del sector privado.
LIMITACIONES	- Alcance limitado en la definición de género (ej. Convenio 100 se centra en "sexo" biológico). - Dispersión normativa y falta de claridad en la protección de identidades de género no binarias o trans.
INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS	- Directrices y recomendaciones de la OIT y ONU para la implementación de políticas. - Agenda Nacional para la Igualdad de Género (2021-2025): Estrategias para eliminar discriminación en ejes como empleo, salud, y educación. - Protocolo Interno del CNII (2019): Herramienta para prevenir acoso laboral con connotación sexual, aunque limitado al ámbito institucional.

Fuente. Elaboración propia

Políticas públicas y mecanismos administrativos e institucionales

En Ecuador se han ido introduciendo políticas públicas encaminadas a garantizar la igualdad de género, pese a los múltiples problemas que en este sentido aún quedan por resolver. A partir de la entrada en vigor de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, se establece preceptivamente la necesidad de garantizar a las y los ecuatorianos acciones afirmativas que permitan alcanzar la igualdad material en derechos y oportunidades. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, ha sido un ente creado a fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, encargado, a su vez, de diseñar y coordinar políticas públicas para que se alcance una verdadera igualdad. Con estos antecedentes, fue generado un plan, que se denominó “La Agenda Nacional para la Igualdad de Género” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022) diseñada desde el año 2021 y con el propósito de obtener resultados hasta el año 2025.

Este instrumento de planificación tuvo como propósito eliminar la discriminación y garantizar una real igualdad de género y de oportunidades para todo ser humano, sin que importare su identidad de género, su orientación sexual o sexo biológico. El Plan Nacional para la Igualdad de Género se dividió estratégicamente

en varios ejes considerados prioritarios, entre los que se encuentran economía y empleo, salud, derechos sexuales y reproductivos, cuidado humano y reproducción sostenible de la vida, educación, deporte, participación popular, comunicación, una vida libre de violencia de género y cambio climático (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022).

En esencia, por medio de cada uno de estos ejes el Estado ecuatoriano pretende garantizar que todas las personas realmente se encuentren en igualdad de condiciones al pretender alcanzar un derecho, entre los que están, los derechos laborales del trabajador o postulante. No importa si el ser humano es un hombre, una mujer, si es homosexual, transexual o tienen alguna otra autodeterminación respecto a su sexualidad, ello es intrascendente para su evaluación como trabajador y por tanto no puede ser una razón para su exclusión ni expresa, ni tácitamente. Lo cierto es que este plan es una forma de estrategia justa que pretende obtener la igualdad de las masas e imponer a los empleadores públicos y privados límites en el ejercicio de sus atribuciones.

Otro de los instrumentos que, con el mismo propósito, busca eliminar cualquier tipo de discriminación laboral es el “Protocolo Interno para la Prevención, Atención y Eliminación de todas las Formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con Connotación Sexual en el CNII” (Consejo Nacional para la Igualdad, 2019). Este protocolo, con una sólida base normativa pretende garantizar una de las obligaciones constitucionales del Estado ecuatoriano que es garantizar un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia motivado por una cuestión de género. Este instrumento tiene un enfoque de género muy marcado pues parte del reconocimiento de condiciones de desigualdad y de la necesidad de tomar acciones afirmativas para su enfrentamiento.

Este protocolo es de vital importancia en la prevención y sanción de comportamientos discriminatorios por razones de género en el ámbito laboral, pues el mismo ofrece conceptualizaciones importantísimas en este sentido tales como: acoso laboral, acoso sexual, acoso laboral con connotación sexual lo que denota que existe una comprensión estructural del fenómeno de la discriminación. Se señala las formas en que estas conductas pueden verse reflejadas lo que, a su vez, afecta manifiestamente a la mujer y es frecuente que sea ejercitada desde una relación de poder. Este protocolo proporciona una herramienta procedimental clara, precisa, confidencial y garantista para la indagación y sanción de los casos denunciados de acoso laboral, hostigamiento o violencia en el ámbito laboral (Consejo Nacional para la Igualdad, 2019).

El protocolo, como herramienta de enfrentamiento al fenómeno de la discriminación, tiene de positivo que constituye un instrumento y, a su vez, una estrategia de política pública para el enfrentamiento de la violencia de género como una de las maneras en que se manifiesta la discriminación estructural institucional. Establece un conjunto de medidas para la prevención y erradicación de conductas como el acoso laboral,



sexual, el hostigamiento y la violencia por razones de género, es un pilar sobre el que se sostiene el principio de igualdad material pues aplica criterios diferenciados que tienen como propósito garantizar derechos de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y, finalmente, sirve para reforzar la institucionalidad del enfoque de género al conminar a todas las áreas del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional a cumplir y a aplicar la norma (Consejo Nacional para la Igualdad, 2019).

Como limitación de este instrumento es necesario señalar que su ámbito de aplicación es muy restringido, en tanto, está dirigido solo a los trabajadores del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional que tengan un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, los que a su vez, deberán estar sujetos a la aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2006) así como a toda persona que participe en alguna actividad relativa a las funciones y misiones del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, aunque esta no esté contratada por la institución. Ello implica que no puede ser utilizado por otras instituciones como fundamento jurídico para resolver situaciones similares.

Conclusiones

En Ecuador existe un marco normativo encaminado a la protección laboral ante la discriminación por razón de género bastante disperso, teniendo en cuenta que, si bien se pretende garantizar la igualdad laboral entre hombres y mujeres desde el orden constitucional, las leyes orgánicas, ordinarias y demás disposiciones normativas no son lo suficientemente claras en este sentido. Ello ha derivado en que la discriminación por razones de género persista y sea poco frecuente la interposición de demandas por esta razón, en tanto, al tratarse de situaciones muchas veces subjetivas y con un elemento probatorio muy limitado, las personas ni siquiera se enfrasan en su trámite, sobre todo, por la debilidad legislativa y procedimental que existe al respecto.

Existe una limitada aplicabilidad de la norma laboral lo que genera frecuentes dificultades y, a su vez, se genera una débil implementación de sanciones por esta razón; tampoco existen mecanismos de supervisión eficaces y generales que puedan ser utilizados en la persecución de conductas discriminatorias por razones de sexo o género, lo que ha normalizado tales comportamientos. Se sostienen criterios en la doctrina acerca de que las mujeres no suelen denunciar las prácticas discriminatorias por temor a ser despedidas, a ser revictimizadas o ignoradas en su proceso de reclamo o por miedo a represalias en el espacio de trabajo (Ecuador, Defensoría del Pueblo).

El enfoque de discriminación laboral por razones de género es insuficiente en Ecuador, teniendo en cuenta que solo se hace referencia en el caso de todos los preceptos y normas aplicables, a la mujer, siendo el concepto de género mucho más amplio y que tiene como propósito la protección de otras personas que, sin ser biológicamente mujeres, requieren también de esta protección en su derecho a no ser discriminados, tal es el



caso de las personas con sexo masculino o femenino que tienen una orientación sexual distinta a su sexo o una identidad de género concreta.

Existe una aplicación fragmentada de la normativa vigente sobre protección de derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral público y privado y, en este último, es prácticamente inexistente. Los avances que en este sentido se han realizado, se han centrado, fundamentalmente, en el sector laboral público dejando al sector privado en la absoluta libertad de tomar decisiones que pueden perjudicar la vida laboral de la mayoría de trabajadores del país, pues no existe fiscalización efectiva del Ministerio del Trabajo o de otras instituciones que les impongan frenos a las arbitrariedades que puedan cometer, en este ámbito, los empleadores.

Referencias bibliográficas

Álvarez del Cuvillo, A. (2010). El género como categoría y las categorías de género. *Revista del Derecho Social*, (52), 79–112. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/18839/Género%20como%20categoría.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015, noviembre). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Organización de Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Ecuador. Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. <https://app.lexis.com.ec/64df4b48-e773-4e3a-9d27-83461ebc5218>

Ecuador. Asamblea Nacional. (2006). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Segundo Registro Oficial Suplemento 294. <https://app.lexis.com.ec/3e46a0c7-5984-4e38-a045-a8787f3dda20>

Ecuador. Asamblea Nacional. (2016). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 167. <https://app.lexis.com.ec/99b84086-9550-41c8-9453-5007dcc38972>

Ecuador. Asamblea Nacional. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial Suplemento 175. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad. (2019, noviembre). *Protocolo Interno para la Prevención, Atención y Eliminación de todas las Formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con Connotación Sexual en el CNII*. Registro Oficial No. 73. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/resolucion_CNII-ST-RA-002-2019_protocolo_preencion_atencion Eliminacion_acoso_hostigamiento_laboral.pdf

Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022, noviembre). **Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025**. https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf

Ecuador. Defensoría del Pueblo. (s. f.). *Guía de atención de casos de discriminación*. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/71/4/GATC-003%20DISCRIMINACION.pdf>

Ecuador. Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversión y Pesca. (2024). *Ellas en datos, iniciativa de paridad de género en Ecuador*. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Ellas-en-Datos-8.pdf>



Monereo Pérez, J., & Ortega Lozano, P. (2018). Prohibición de discriminación. *Temas Laborales*, (145), 327–370. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6869658.pdf>

Muñoz Contreras, L. (2021). La construcción científica del sexo. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(53), 10–38. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n53/1405-9436-laven-6-53-10.pdf>

Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo. (2017). *La igualdad de género*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

Naciones Unidas. (1969). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf

Naciones Unidas. Organización Internacional del Trabajo. (1951). *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración*. <https://www.ilo.org/es/media/325491/download>

Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (32), 262–277. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5379241.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-INTERAMERICANA-PARA-PREVENIR-SANCIONAR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LA-MUJER-BELM-DO-PAR.pdf>

Rodríguez Zepeda, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*, 20(134), 23–29. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>

Universidad Complutense de Madrid. (2016). *La igualdad de género como justicia*. https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-10588/2016/2016_03_not04.pdf

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses en relación con el artículo presentado

Mayón Aguilar, A. M., & Peña Armijos, G. E. (s. f.). La discriminación laboral por razón de género y su regulación jurídica / Gender-based employment discrimination and its legal regulation. *Ciencias Holguín*, *31*(4). 77-91.

Como citar este artículo

Fecha de envío a revisión: 12 de septiembre de 2025

Aprobado para publicar: 16 de noviembre de 2025

