

EQUIDAD DE GENERO

Y EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR

Luis Alfredo Lagla Pilatasig
Andrés Gustavo Espín Morales



EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR

Luis Alfredo Lagla Pilatasig
Andrés Gustavo Espín Morales

PRIMERA EDICION: Enero 2024

Autores:

Luis Alfredo Lagla Pilatasig

Andrés Gustavo Espín Morales

Diseño e impresión: CADHU. Ediciones.



DERECHOS RESERVADOS.

Prohibida su reproducción total o parcial o total de este libro, así como su incorporación a sistemas informáticos, su traducción, comunicación pública, adaptación, arreglo u otra transformación o utilización, sin la autorización expresa de los autores.

Quito- Ecuador

DEDICATORIA

La presente investigación dedico a mi esposa Juanita, mis hijos; Carlos Luis, Krupskaya y a mí Familia en general, quienes forman el soporte de mi vida, es señal para demostrar cuan productivo es tener a mi familia unida.

Dr. Luis Alfredo Lagla Pilatasig, MSc.

AGRADECIMIENTO

“La ciencia es un complejo fenómeno social, que incluye numerosas facetas y está relacionado con otros numerosos fenómenos de la vida social”... siendo este uno de los acontecimientos que todo ser humano lo anhela, con equidad, igualdad e inclusión social.

Un sabio oriental decía que la ley de la vida se cumple inexorablemente en todas las actividades que realiza el ser humano.

RESUMEN

Muchos se han dedicado a profundizar el e derecho social y laboral, la desigualdad de género se mantiene invisibilizando en las diferencias de género dentro de una homogenización de las realidades, creándolas o resaltándolas. Bajo estos prejuicios y conceptos es necesario realizar esta investigación para que la comunidad laboral activa y de derechos que tenemos hombres y mujeres, trabajadores/as, empleados/as, y funcionarios/as. El estudio de las leyes laborales empieza a realizar profundas y serias investigaciones que nos explican los procesos internos y externos del desarrollo en el mundo laboral. El nuevo proceso de construir una equidad laboral, es una reforma continúa del diseño macro y micro dirigencial de cada organización llámese: estatal, empresarial, gremial o de clase. La sociedad se presenta como un fenómeno que se encuentra en constante cambio y desarrollo e inmiscuye a todos /as los/as individuos y por ende a los/las trabajadores/as del Estado Ecuatoriano. Las mujeres tienen derecho de solicitar un puesto de trabajo, de disfrutar de una beca, de ser ascendida, de ser capacitada y crecimiento profesional, lo que refiere que tiene el derecho de ejercer libremente y en condiciones iguales a los hombres.

Ecuador, ha enfrentado dentro del campo de derecho laboral la dificultad de garantizar la legitimidad del cumplimiento de las medidas de acción afirmativa con la finalidad de corroborar la igualdad de oportunidades. En este contexto, en el presente trabajo se examinó la protección de los derechos laborales de la mujer desde un punto de vista jurídico, mediante el análisis del ordenamiento sobre la igualdad y no discriminación. En conclusión, la discriminación laboral es una cuestión de justicia social distributiva y dignidad humana y su erradicación permitirá que la mujer goce del derecho humano al trabajo con fin de alcanzar su realización personal con equidad de género.

INTRODUCCIÓN

Un ejercicio de trabajadores/as organizados/as pueden enfrentar las situaciones conflictivas del pasado presente y futuro, cuando ha desarrollado de mejor manera su capacidad y destrezas. Estas se adquieren en el derecho social, en el derecho adquirido, en la organización, los debates, sesiones y asambleas generales, y se van consolidando a través del tiempo y la praxis social, Por estas razones, considero importantísimo la convicción de la construcción de un sistema laboral con visión de género, en el que solucionen las inequidades sobre la base de las leyes laborales existentes en nuestro país.

La defensa del desarrollo laboral es mucho más que un dirigente organizando, de una asamblea general, de un pliego de peticiones, o simplemente manifestar que hay derechos adquiridos. Es mucho más que trabajadores/as, empleados/os reciban un retroactivo económico o una compensación salarial o sueldo. La clave está en concebir y solucionar las inequidades laborales en un sitio de debate, la asamblea nacional, asamblea general, organización, consensos, enseñanza y aprendizaje, dotando de las herramientas necesarias que faciliten esos procesos de lucha y reivindicación social y laboral pero casi siempre soslayando e invisibilizando el papel de la mujer trabajadora.

“El verdadero avance de la a sociedad, se mide por el papel que ejercen en ella las mujeres”, son palabras del célebre Rector del Universidad de Salamanca, “Don Miguel de Unamuno”. No se puede luchar por lo que no se conoce, y la mayor parte de las mujeres no saben cuáles son sus derechos, ni la historia abnegada y dura para conseguirlos.

Las formas de vida de los trabajadores/as, van más allá de las comodidades o las condiciones estéticas o burócratas. Están fundamentalmente, en la capacidad ancestral de nuestros pueblos organizados para buscar la justicia, la equidad y el derecho de ser tratados/as como personas.

Solo así podemos explicar con certeza la riqueza del derecho social. Esa cultura laboral que se manifiesta día a día hay que fortalecerla dialécticamente, en miras hacia el crecimiento individual y colectivo son visión de género de todos/as lo/as que hacemos la vida laboral dependiente de un salario y un sueldo. Las manifestaciones sindicales y sociales son diversas y atractivas, con el afán de defender lo indefendible y lo posible, esto es con el propósito de hacer respetar los pactos sociales, colectivos y las normativas legales y constitucionales; pero más importante que el hecho estético, está el derecho social y comunitario a expresarse.

Cuando ese derecho se respeta, la actividad laboral, social y sindical crece, dejando a un lado las inequidades forzosas, porque el sindicalismo no será más la participación del reclamo, si no, del consenso y el progreso social dirigido a todo el mundo laboral en el Ecuador.

CAPITULO PRIMERO EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Enfoque Temporal.

Las bases del actual sistema capitalista y laboral comienzan en un proceso histórico social ya que el hombre y la mujer, al igual que de la sociedad en la que vive, constituye parte inseparable de la naturaleza, con la cual se halla en constante interacción. No se puede existir sin satisfacer sus necesidades naturales; alimentos, vestimenta, un techo bajo el cual cobijarse, protección contra las adversidades de la naturaleza (desastres naturales), entonces según la religión hombres y mujeres fueron creados por Dios para desempeñar distintos roles sociales, en este caso el trabajador/a, empleado/a para producir entra en contacto directo con la naturaleza. Incluso la recogida de los frutos de la naturaleza brinda para su consumo directo, la caza y la pesca, son procesos de intercambio entre el hombre y la naturaleza, de actuación sobre esta, de transformación de sus condiciones.

En el transcurso de la vida laboral, el hombre se separó de la naturaleza.

El significado histórico del trabajo fue analizado brillantemente por Engels en su artículo *“El papel del Trabajo en la transformación del mono al hombre”*. Engels descubrió que el proceso de formación hombre y de la sociedad primitiva transcurría a medida que evolucionaban el propio trabajo humano, la actividad laboral y la creación por el hombre de los medios y las condiciones de su existencia. De ahí que el trabajo constituye una de las necesidades vitales más elementales del hombre y la mujer. La génesis de la sociedad humana está estrechamente relacionada con la actividad laboral de los hombres y mujeres, con el desarrollo de la producción material.

Para satisfacer sus necesidades vitales el hombre se veía obligado a perfeccionar constantemente los instrumentos de trabajo y la tecnología de su elaboración; paralelamente a ese perfeccionamiento se desarrollaban los hábitos laborales del hombre, demostrando desde ya un soslayamiento de la actividad productiva de la mujer, entonces podemos hablar que históricamente y empíricamente el discrimen se fue desarrollando sobre la mujer.

La justificación teórica de esas limitaciones al acceso de las mujeres a los diferentes roles de la producción ha sido elaborada por diversos/as empresarios/as machistas y capitalistas. Estas condiciones en la que se ve atrapada la producción y el trabajo de las mujeres han llevado a un alto índice de maltrato en el ámbito familiar, social y laboral, por ende, son productos del sistema inequitativo en el que se desenvuelve lo/as trabajadores/as, empleados/as del Ecuador.

Enfoque Especial.

Debo introducirme un poco en la historia de la humanidad, a través del cual observamos que existieron en la organización social Gens basadas en el matriarcado,

pero que, con el nacimiento del matrimonio sindiásmico y con arreglo a la división del trabajo en la familia, el papel del hombre consistió en proporcionar alimentación y los instrumentos necesarios para su consecución, por lo que se constituye en propietario de los bienes que adquiría y que se los llevaba en caso de separación; y la mujer, en cambio conservaba sus enseres domésticos, el hombre también era propietario de ganado y de los esclavos (mano de obra) y sus hijos no podrán heredar según era la costumbre.

A medida que iba en aumento la fortuna, el hombre le daba una posición más importante en la familia que a la mujer; y, por otro lado, la posibilidad de anular el derecho materno establecido.

Como en efecto este derecho fue abolido, “basta sencillamente, que en lo venidero los descendientes de un miembro masculino permanecían en la gens, pero los de un miembro femenino saldrán de ella pasando a la gens de su padre. Así quedaron ABOLIDOS la filiación masculina y el derecho hereditario paterno...” tal abolición, que según Federico Engels se remota a los tiempos prehistóricos, **FUE LA GRAN DERROTA DEL SEXO FEMENINO.**

En esas circunstancias, ha tenido que hacer públicas sus exigencias de manera individual o colectiva, en otras palabras, una revolución femenina mundial, con este objetivo empiezan a plantearse algunas propuestas que defienden decididamente la necesidad de que las mujeres reciban un trato equitativo a la de los varones. Conseguir la igualdad laboral significa, en esta etapa, que las mujeres pueden tener acceso a condiciones más adecuadas de trabajo y por ende la superación en los estudios medios y superiores y que los hijos y familia se eduquen, para mejorar el desarrollo de la prole.

Desde el pensamiento racional esta e igualitario, que considera que la igualdad de todos los individuos comporta, a su vez, la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y la lucha por la emancipación de la época. La legislación, que respondía a las aspiraciones y a la concepción del mundo de la burguesía liberal, propone la flexibilización laboral por etapas como uno de los elementos más significativos de su proyecto de una sociedad “democrática e igualitaria”. Las argumentaciones a favor de una legislación laboral nueva están muy vinculadas en algunos casos a la visión de un nuevo rol para la mujer trabajadora en una nueva sociedad.

Como visión general, la concienciación sobre la problemática de las leyes laborales se centrará en las desigualdades provocadas por su carácter clasista, en la falta de equipamientos y en la crítica a los abusos laborales, a la explotación, al discrimin laboral, a los contenidos y métodos de aplicar la legislación laboral tradicional. El tema de los derechos laborales y su trasfondo social no aparecen en la escena de los debates políticos, educativos y pedagógicos; se da por sentado que el estado de derecho ya trata por igual a trabajadores/as puesto que van unificándose los programas de flexibilización laboral exigidos por los potentados/as o empleadores/as.

En el supuesto de que se constate las existencias de la desigualdad laboral, se atribuye a diferencias naturales, individuales, de conocimiento o psicológicas, que el estado o el derecho deben respetar, o simplemete no se toma en consideración, porque otras desigualdades consideradas prioritarias no dejan lugar a la reflexión sobre el significado real y los efectos que produce la practicas inequitativas de género, en tal razón, la actitud estoica de trabajador/a se seguirá manteniendo.

Enfoque Holístico.

La discriminación en la estructura legislativa laboral tiende a disminuir superficialmente, pese a que en la constitución de la república del estado y el código penal vigente impiden y sancionan este tipo de delitos, en tal razón, es una situación visible ventajosa para las mujeres trabajadoras en comparación con el trabajo segregado, pero no se ha logrado una real inserción de la mujer a todos los ámbitos de la vida productiva del trabajo activo.

Así pues, ¿Se ha conseguido la equidad laboral? ¿Es ya el código del trabajo de hombres y mujeres sin discrimen? ¿Ha desaparecido toda la discriminación por razón de sexo? La creencia general es esa. Sin embargo, dos fenómenos muy relacionados entre sí demuestran que el sistema laboral no trata por igual a trabajadores/as, empleados/as y que es necesario investigar sobre el origen, mecanismo y los atropellos de las diferentes evidenciadas.

El primero se refiere al hecho de que las trabajadoras y empleadas acceden muy poco a los puestos de elite, directriz, técnico y científico, precisamente los considerados más prestigiosos y en los que existen mayores posibilidades profesionales de obtener en un futuro remuneraciones más elevadas, acorde a su desarrollo teórico – practico.

El segundo fenómeno se refiere a la relación entre nivel de estudios y mercado de trabajo los actuales datos sobre el paro muestran que la posesión de un título universitario supone para los varones una ventaja sobre el resto de varones de la misma edad en el momento de encontrar empleo. En el caso de las mujeres, en cambio, la posesión de un título universitario no confiere tales ventajas respecto al conjunto de mujeres de su misma edad que desean trabajar; es decir, en el mercado de trabajo se valora distintamente los niveles educativos. Las diferencias, que se sitúan en torno al 30%, son desfavorables a las mujeres.

El tercero es el flagrante desconocimiento del debido proceso administrativo y legal de lo que son víctimas trabajadores/as, empleados/as al desconocer sus derechos adquiridos, manteniendo la filosofía de que él y los trabajadores/as, empleados/as, hoy por hoy son poli funcionales, es más, a tal punto de violar los estamentos de salud ocupacional y seguridad industrial e higiene del trabajo.

De igual manera, para explicar estas diferencias, que es una cadena secuencial del sistema de explotación, se producen tanto en la elección de estudios como en las oportunidades de trabajo e ingresos profesionales, es necesario examinar que elementos de la socialización conducen a las mujeres a aceptar papeles secundarios

en la elección de estudios y en su posterior posición profesional y ciudadana. Los grupos dominantes han constituido habitualmente explicaciones naturalistas o religiosas para justificar su dominación y hacerla aparecer como inmodificable y preestablecida.

Enfoque Sistemático.

En el desarrollo de las sociedades en que históricamente hemos estado sometidos a sistemas económicos, políticos, sociales y culturales discriminatorios y subordinados por clases social, raza y género se han convertido en tradición con una visión natural de la realidad.

Esta visión se traduce en modos cotidianos de vida y en comportamientos individuales y grupales, sin embargo, a pesar de esta situación discriminatoria no tiene nada de natural, la sociedad ha aceptado como una situación inamovible e incuestionable por que no existe una conciencia real y por aun cuestionamientos sobre las desigualdades y contradicciones que enseña la realidad de discriminación e inequitativa.

La visión crítica de género cuestiona la situación de subordinación en donde observa, analiza críticamente la construcción de lo masculino y lo femenino aportando a un más a los procesos discriminatorios. Esta visión visibiliza la estructura de poder que jerarquiza favorablemente lo masculino y la manera como se coarta el desarrollo de las potencialidades humanas.

Esta visión crítica de género permite percibir y comprender el origen social de las desigualdades de género y cuestionar su origen, el orden natural y sobrenatural, aparentemente incuestionable e inmutable y que permitirá ver la posibilidad de cambio.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

FUNDAMENTOS SOBRE DERECHOS LABORALES.

El trabajo, entendido como la actividad creadora del ser humano, es materia que ha preocupado a las sociedades de todos los tiempos y muchas batallas han debido ganar lo/as trabajadores/as, empleados/as asalariados/as, para llegar al establecimiento de relaciones laborales por lo menos, más humanas.

Problemas como la jornada de trabajo, el salario, el sueldo, trabajo de mujeres y niños, condiciones insalubres en los medios de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, contratación colectiva, derechos adquiridos, equidad laboral, discriminación laboral, no se dan únicamente en nuestro medio ni en este tiempo, se han dado en todos los tiempos y en todas las latitudes; y por esos también han sido preocupación y motivo de luchas a través de la historia política y económica de los pueblos, por ello se creó la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de universalizar las soluciones a estos problemas de siempre.

El trabajo asalariado es solo una parte del mango problema social “que se integra por el conjunto de diferencias, oposiciones, rivalidades, conflictos y choque de preponderante carácter económico y de hegemonía dentro de la colectividad, entre las diferentes clases sociales y sectoriales de estas”.¹

El objeto importante del presente trabajo es demostrar concretamente como se aplica en la práctica las disposiciones de la ley, respondiendo a esa intención se darán ejemplos prácticos de esa aplicación; pues, si se toma en cuenta que el código de trabajo contempla la obligación del empleador de contratar a los/as trabajadores/as, empleados/as es obvio que los mismos necesitan conocer la realidad jurídica del campo de su quehacer laboral.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 1.-El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

El derecho al trabajo está contemplado en la Constitución de la República en su artículo 33, en donde se señala como un medio de supervivencia y, al mismo tiempo, para alcanzar el bienestar social; es un derecho con componentes económicos, que deben encaminarse hacia la construcción de una vida plena. Para ello, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el total respeto a su dignidad, pagos justos y el desempeño de un trabajo saludable escogido o aceptado en libertad, así lo sostiene la Constitución en los artículos 325, 327, 329, 330. Los derechos laborales

¹ (Tratado de política laboral de G. Cabanellas de Torres y L. Alcalá Zamora y Castillo)

en el marco normativo ecuatoriano están contemplados en el Código de Trabajo. Sin embargo, no es el único que regula su ejercicio: en su artículo 539 confiere ciertas atribuciones al Ministerio del Trabajo. Así mismo, para el cumplimiento de las normas y derechos laborales, es necesario contar con principios que orienten todo procedimiento administrativo o legal. Estos van desde la protección a las y los trabajadores hasta la libertad sindical que, como sabemos, es un derecho fundamental reconocido tanto en la Constitución del Ecuador y el Código del Trabajo, como en el marco internacional. Existen tantos contratos como actividades remuneradas posibles. El contrato recoge los derechos y acuerdos de la relación laboral, establecida entre empleador y empleado, a cambio de una remuneración llamada salario, sueldo, etc. El trabajo responde al sistema de pensamiento de cada sociedad: en sociedades donde el capital está por encima de la vida digna, el trabajo se convierte en un lugar de explotación y no de autorrealización. En busca de establecer condiciones justas para trabajar y, en función de normarlo, se establece su comprensión desde el trabajo decente y trabajo digno. Este último persigue restablecer la dignidad humana a todas las actividades laborales, independientemente de su legalidad, y protección por parte del Estado. Mientras, el trabajo decente está dirigido a garantizar derechos humanos y condiciones apropiadas del empleo formal.

DERECHOS COLECTIVOS

Fuentes del Derecho Laboral.

Las principales fuentes del Derecho Laboral son: A. Constitución de la República. B. Tratos Internacionales. C. Tratos Supranacionales. D. Leyes Laborales Nacionales. E. Convenios Colectivos. F. Contrato de trabajo.

Si bien las principales fuentes tienen una gradación normativa acordada por la Constitución de la República, en algunos países las leyes laborales disponen del principio de la norma más favorable, principio por el cual al trabajador se le aplica la norma jurídica que en su aspecto principal (por institución integral, etc.) regula de forma más beneficiosa a sus intereses objetivos. En general las constituciones nacionales contienen un mínimo de derecho sociales que regulan garantías mínimas asegurables por los trabajadores/as, empleados/as (jornada de trabajo, salario digno y justo, igualdad de condiciones para los trabajadores, protección contra enfermedades y accidentes, derecho de huelga, entre otros.) El “Contrato de Trabajo”, que sienta las bases de relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, sui generis. El Contrato de Trabajo contiene cuatro elementos principales siendo ellos las partes trabajador-empleador, los servicios personales realizados por el trabajador y la remuneración recibida por el trabajador. Partes importantes del derecho laboral son también el derecho de la Seguridad Social, el derecho Procesal Laboral, el derecho Sindical o Colectivo, el derecho a la libre organización y asociación.

DERECHO LABORAL.

El Derecho Laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es) trabajadores(es), las asociaciones, sindicatos y el estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

El trabajo humano en sentido amplio es toda actividad realizada por el ser humano, sea hombre o mujer, sea a través de esfuerzos físicos o intelectual, y dirigida a la producción modificación o transformación de materias en bienes y servicios.

El Derecho Laboral es una rama del derecho que tiene como finalidad la tutela de los trabajadores, regulando la relación entre los sujetos de la relación laboral - trabajadores, empleadores, sindicatos, Estados.

Deben desterrarse del léxico jurídico - laboral términos de viejas usanzas referidos a obreros, patrones, que marcan líneas ideológicas. Asimismo, cabe distinguir que no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador, desde que quien es designado con aquel nombre es por haber montado una empresa que a su vez puede o no tener trabajadores en relación de dependencia.

Aclaraciones

Trabajador/a es la persona física que presta a otras, física o moral, un trabajo personal bajo una relación de dependencia, a cambio de una remuneración.

El empleador/a es aquella persona física o jurídica que recibe la contraprestación física o intelectual del trabajador a cambio de una remuneración a su cargo.

La remuneración es la contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de la persona física en relación de dependencia, ella debe ser abonada en dinero, solo permitiéndosele un porcentaje (variable según legislaciones) en especie.

Historia

El derecho laboral tiene sus primeras manifestaciones a finales del siglo XIX con la creación inorgánica de leyes sociales mínimas en Europa y América limitadoras de las inhumanas jornadas de trabajo del trabajo de mujeres y menores la regulación mínima del salario, entre otros. A comienzos del Siglo XX el dictado de constitucionales en las cuales empezó el reconocimiento mínimo de derechos al trabajador (Constitucionalismo social) el desarrollo del movimiento sindical. La creación de la OIT, y la generación de formas democráticas de gobierno (voto universal), crearon las condiciones para una nueva institucionalidad de las relaciones laborales que produjo la aparición de un “nuevo derecho”, el Derecho laboral, como rama separada del Derecho civil y con principios jurídicos propios y

tuteladores de los trabajadores. El derecho laboral aparece así ligado a la recién nacida idea de “justicia social”, con un carácter fuertemente protector de los derechos de los trabajadores, habitualmente la parte débil-hipo suficiente- de la relación laboral. El Derecho laboral se configura como el corazón del naciente “estado de bienestar”.

Divisiones

El derecho Laboral se suele subdividir en Derecho individual del trabajo y Derecho colectivo del trabajo, El primero versa sobre las relaciones laborales entre un empleador y un trabajador, mientras que el segundo se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, o con fines de tutela colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva Estado).

Legislación laboral

La mayoría de las relaciones entre el empleador y el empleado se encuentran regidas por el estricto Código del Trabajo. Las condiciones laborales específicas y los términos reales del empleo se establecen a través de contratos individuales y colectivos.

El contrato de trabajo individual es un acuerdo entre individuo y una compañía por unos servicios a ser prestado y una remuneración que recibirá el trabajador. La mayoría de los empleadores, a excepción de aquellos que emplean a trabajadores no calificados u ocasionales, contratan a sus empleados de forma individual.

El contrato colectivo es un acuerdo entre un empleador y un número de trabajadores, cuyo contenido es en general similar al contrato individual pero usualmente varía de una industria a otra. Un contrato colectivo no es por sí un acuerdo entre el empleador y los empleados de forma individual, sino que solo establece la naturaleza de la relación entre el sindicato de trabajadores y el empleador y afecta a los términos de contrato individual de cada trabajador. Este tipo de contrato es generalmente negociado por los representantes del sindicato de los trabajadores.

La legislación existente concede numerosas garantías de adhesión a los contratos colectivos e individuales y, en caso de incumplimiento, existen numerosos recursos legales disponibles para todas las partes involucradas. En general, tanto la Constitución como las leyes laborales tienden a proteger la mayoría de los derechos del trabajador, tanto aquellos garantizados por la legislación como los adquiridos mediante el contrato de trabajo tales como:

- Duración mínima del empleo, en base al contrato;
- Salario mínimo que varía de acuerdo con la profesión;
- Derechos de la mujer y del menor; y,
- Máxima y mínima cantidad de horas trabajadas.

Existe, además, una legislación específica que rige el tratamiento a los empleados extranjeros que trabajan en el país.

Por otra parte, la Constitución de la República prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad o religión.

Los empleados pueden optar por organizarse en sindicatos de trabajadores, ya sea como una unidad independiente entre sus compañeros de trabajo, ya sea como miembros de una colectividad representativa de todo el grupo de trabajadores. Se acostumbra a usar el nombre “asociación” cuando se habla de organización de empleados del sector privado, así como de cualquier sindicato que represente a un gran número de trabajadores de la industria.

Los sindicatos y organizaciones de trabajadores ejercen un poder considerable en la negociación de los contratos colectivos en beneficio de sus miembros, especialmente en lo que respecta a las condiciones laborales, los incrementos salariales y los beneficios sociales.

Para formar un sindicato, este tiene que estar constituido por al menos treinta trabajadores de una empresa que deberán elegir a los miembros que los representen ante los directores de la compañía y ante el gobierno. En el caso de un sindicato que englobe a trabajadores de diferentes empresas de un mismo sector, deben pertenecer al sindicato al menos treinta trabajadores del número total de este sector.

Las leyes ecuatorianas establecen que aquellos trabajadores que no pertenezcan a ninguna organización social o sindicato tienen derecho a incluir en sus contratos individuales los mismos beneficios e incrementos de salarios negociados para los contratos de los miembros de los sindicatos. Aun sin ser miembro, estos trabajadores no afiliación también deben pagar las cuotas al sindicato, importes que no excederán de 1.5% de su salario mensual.

En el Ecuador existen cinco organizaciones laborales influyentes que representan o incluyen a muchos otros sindicatos menores. Frente Unitario de Trabajadores (FUT); Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC); Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL); Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (CTE); Unión General de Trabajadores (UGTE)

Los acuerdos de la comunidad andina de naciones y las positivas perspectivas de una mayor libertad de comercio en el futuro han tenido un notable efecto en las relaciones laborales del Ecuador. Así, las antes inflexibles regulaciones del Código del Trabajo que generalmente favorecían al trabajador han sido liberalizadas sucesivamente en un esfuerzo por aumentar la actividad económica y la competitividad empresarial, además de alentar una mayor inversión extranjera. De esta forma, las principales tendencias en las relaciones laborales que se encuentran actualmente son:

- Acuerdos de trabajos más flexibles, tales como empleo a tiempo parcial, trabajo por “pieza”, por horas y contratos por periodo fijo;
- Mayor eficiencia y productividad del trabajador a través de programas de entrenamiento avanzado y mecanismos de control de calidad;
- Se busca estandarizar el nivel de remuneración para trabajos iguales, así como las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo; y,
- Incentivos a los empleadores en las principales industrias nacionales con el objetivo de aumentar la calidad de los productos exportados.

En los casos en que el empleador desee despedir a un empleado, en circunstancias que no sea la terminación del empleo como resultado de la explicación del contrato de servicio determinado o el resultado del término de un periodo determinado, el empleador debe pagar una indemnización que será determinada sobre la base del salario del trabajador y del tiempo que han trabajado.

Si el empleador tuviera una causa justa para el despido, tales como ausencias excesivas, retrasos, insubordinación, robo o desempeño pobre, el empleado recibe una licencia de treinta días mientras un investigador laboral evalúa las quejas del patrono. El salario de ese mes es retenido en depósito por el investigador; será pagado al trabajador si la investigación encuentra sin sustento las quejas del empleador y el empleado regresa a su trabajo; por contra, el dinero es devuelto al empleador si la investigación aprueba el despido del empleado.

Para la mayoría de los contratos en los que no se especifica un horario de trabajo, las leyes laborales dictan un mínimo y un máximo de horas laborables. El mínimo es de 40 horas semanales y las horas extras se fijan en un máximo de tres diarias, con un máximo de doce horas semanales. No obstante, estos límites pueden modificarse mediante la autorización de un representante del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos o por acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador.

Todos los empleados que hayan trabajado un año en la misma empresa tienen derecho a quince días calendario ininterrumpido de vacaciones pagadas. A partir del sexto año de trabajo en la misma empresa, el empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones pagadas por cada año adicional de trabajo, hasta llegar a un total máximo de treinta días. Además, existen nueve días festivos nacionales pagados.

EL TRABAJADOR

Un **trabajador** es una persona que, con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño.

EL EMPLEADOR

- Es la persona física o jurídica que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario
- Existen dos motivos principales para el uso del término empleador en lugar de empresario o empresa:
- El término permite englobar todas aquellas situaciones en las que el empleador no es una empresa propiamente dicha, Tendrían así cabida en el término tanto las personas físicas, como aquellos casos en los que el empleador no tiene personalidad jurídica, como por ejemplo las comunidades de vecinos.
- La utilización de un término que no tenga que ver con una persona jurídica, ha permitido a la jurisprudencia aceptar reclamaciones salariales dirigidas a la matriz de un grupo de sociedades, cuando la empresa contratante es una filial en quiebra.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Ecuador tiene un coste de vida asequible, acceso gratuito a la sanidad y a la educación, un buen clima y un mercado laboral en expansión. Los tipos de contratos en Ecuador a través de un análisis detallado de las modalidades contractuales más utilizadas y de las surgidas a raíz de la pandemia provocada por el COVID-19

El contrato de trabajo es el convenio o pacto por el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por acuerdo entre las partes.

Dentro de la legislación nacional laboral, encontramos los siguientes tipos de contrato: 1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; 2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto; 3. Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; 4. A prueba; 5. Por obra cierta, por tarea y a destajo; 6. Por enganche; 7. Individual, de grupo o por equipo; 8. En general, los demás que se determine en la ley.

LA FLEXIBILIZACION LABORAL

La Contratación por horas:

La Flexibilización Laboral propuesta por el Gobierno, según sus impulsores, pretende solucionar en parte la grave crisis económica y social en la que se debate el país, crisis que se refleja en la desocupación laboral originada por la implementación de políticas neoliberales en los anteriores y en el actual régimen gubernamental. Esta vigencia del desempleo generalizado se constituye en el justificativo de la propuesta de flexibilización laboral constante en la Ley para la transformación económica del Ecuador².

² Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000, capítulo XII de las reformas al Código del Trabajo.

Modelos adoptados por otros países:

La experiencia de la Flexibilización Laboral que se ha implementado en otros países, ha dejado tras de sí una secuela de impactos negativos que ahondan más la crisis económica y social, y que agudizan la situación de desempleo, pues afectan al derecho de organización de los trabajadores, y a la negociación colectiva, a la baja en los salarios nominales, a la terminación de la estabilidad de los trabajadores, a la eliminación de las condiciones de indemnización en casos de despido intempestivo o terminación unilateral de la relación laboral.

Efectos de la flexibilización laboral:

Todos estos efectos negativos son originados por la competencia desleal que surge entre los trabajadores permanentes y temporarios que laboran en una Empresa, situación que de mantenerse, en el futuro incrementaron la rotación de personal que se estimula por la vigencia de los contratos temporarios, que no son otra cosa que la contratación por horas, que establece la Ley en su Art. 85, reformatorio del Art. 17 del Código del Trabajo en desmedro de los trabajadores estables de una Empresa o institución del Estado que saldrán a la desocupación.

La Flexibilización Laboral concebida de esta manera, no puede ser la solución a la crisis ocupacional, sino por el contrario, lo que se pretende con esta es consagrar la seguridad jurídica que necesitaban los sectores empresariales y empleadores para legitimar las viejas prácticas que han venido ejecutando con el único objetivo de deteriorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de restarle vigencia al Código del Trabajo, que al parecer le atribuyeron el carácter de extremo proteccionismo al sector laboral y de paso pretender destruir al sindicalismo, y al pacto colectivo, debidamente garantizados en el Art. 33 de la Constitución de la República del Estado.

TRABAJO MUJERES Y MENORES DE EDAD

En el caso de menores de edad comprendidos entre los catorce y diez y ocho años, la jornada máxima de trabajo es de siete horas al día. Las mujeres pueden laborar la jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajos nocturnos, así como trabajos contrarios a la salud están prohibidos para los menores de diez y ocho años.

En caso de embarazo, se prohíbe el trabajo de la mujer durante las dos semanas anteriores al parto y las diez semanas posteriores al parto. Durante este período el empleador debe pagar el 25% del sueldo o salario y el 75% restante le corresponde pagar al IESS. Durante nueve meses posteriores al parto, la mujer tiene un horario especial de lactancia. En este caso, la jornada de trabajo es de seis horas diarias y el empleador reconocerá una remuneración completa.

SINDICATOS

Son organizaciones de masas de la clase obrera y de otras capas de trabajadores, que tiene por objetivo defender sus intereses políticos y económicos. Se requiere un mínimo de (30) treinta trabajadores para formar un sindicato,

De las organizaciones de los/as Trabajadores/as

No se dispone de información cuantitativa sobre la participación femenina en organizaciones sociales mixtas, si bien su presencia en muchas de ellas es indiscutible, tanto en el ámbito sindical como campesino, popular urbano, de pequeños productores y comerciantes y de indígenas.

En los años setenta se crean las primeras Secretarías de la Mujer en organizaciones sindicales, pero es sólo en la segunda mitad de la década de los ochenta que se desarrollan, en el seno de diversas organizaciones, actividades dirigidas específicamente a las mujeres.

De hecho, las principales Federaciones y Confederaciones de trabajadores y campesinos poseen un Departamento o Secretaria de la Mujer.

La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales (CEOLS) cuenta con una Secretaría de la Mujer desde 1975. En 1986 se creó dentro de la Federación de Trabajadores Libres del Guayas (FETLIG) la Secretaría de la Mujer y Asuntos Juveniles, la cual se amplió posteriormente a los Asuntos Sociales. Actualmente, en el Comité Ejecutivo de la FETLIG tres mujeres presiden Secretarías en calidad de principales.

La Federación de Trabajadores de Pichincha (FTP) tiene una Secretaría de la Mujer desde 1986, destinada a formar y capacitar a las dirigentes, integrada por sesenta mujeres, y la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC) también creó un Departamento de la Mujer. En los últimos años cobra importancia el trabajo del Departamento de la Mujer Trabajadora de la Federación de Trabajadores Libres de Pichincha (FETRALPI), que tiene 9,000 mujeres afiliadas de un total de 30.000.

El sindicalismo ecuatoriano cuenta hoy día con una líder femenina, quien ocupó la máxima dignidad de la Central de Trabajadores del Ecuador (CTE) y luego la presidencia del Frente Unitario de Trabajadores (FUT). La Coordinadora Nacional de Grupos Negros Ecuatorianos, que reúne a más de 150 grupos, dispone de una Comisión de la Mujer desde 1990, con comités en Esmeraldas, Guayas, Imbabura y Carchi.

Un número significativo de organizaciones populares mixtas, urbanas y rurales, tiene participación femenina y desarrolla igualmente actividades específicas hacia ellas. Las hay en diferentes provincias, tanto a nivel de base como también a nivel intermedio o de segundo grado (Federaciones, Uniones, Confederaciones, etc.). Se destacan organizaciones de comerciantes minoristas, pequeños productores y procesadores de yuca.

En los pueblos indígenas, si bien no tienen una clara representación a nivel público y político, las mujeres han jugado un rol importante en sus luchas desde las sublevaciones Indígenas de los siglos XVII y XVIII: en el Motín de las Recatonas de Pelileo en 1780 y en la Asonada de las Mujeres de Baños en la provincia de Tungurahua; también en las sublevaciones de Licto, Columbe y Guamote en la provincia de Chimborazo en 1803. En el presente siglo, su acción fue pionera en la constitución de las primeras organizaciones y federaciones campesinas e indígenas, como la Federación Ecuatoriana de Indios, de la cual Dolores Cacuango y Tránsito Amaña fueron sus promotoras y dirigentes.

En los años 85 y 86 se crean las Secretarías de la Mujer en la organización indígena ECUARUNARI, la Confederación de nacionalidades Indígenas de la Amazonia Ecuatoriana (CONFENIAE) y la Confederación Nacional Indígena Ecuatoriana (CONAIE). En 1986 se realizó el Primer Congreso de la Mujer Indígena de la CONAIE, a partir del cual se creó la Dirigencia de la Mujer para optimizar su participación en el proceso organizativo.

En el Levantamiento Nacional Indígena de junio de 1990, producido como consecuencia de sus históricas reivindicaciones sobre la tierra y el respeto a sus tradiciones, las mujeres tuvieron una activa participación, marcando un nuevo hito en su proceso de organización.

EQUIDAD Y GÉNERO

EQUIDAD

Definición: "La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevaría a decir a decir que la equidad es la sombra del derecho, si cuanto de ella se ha pensado y escrito desde los albores jurídicos de la humanidad no la presentaran como su luz o complemento, ante la oscuridad o desamparo de la norma legal o frente a rigores de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima."

También se lo puede definir como: "Atributo de la justicia, que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, restringiendo unas veces la generalidad de la ley y otras extendiéndola para suplir sus deficiencias, con el objeto de atenuar el rigor de la misma; Principio fiscal que establece que un sistema impositivo es equitativo cuando las personas que se encuentran en las mismas condiciones, reciben el mismo trato, y las que se encuentran en diferentes condiciones son objeto de trato diferente".

En función de ésta definición la equidad debe componerse en términos de construcción de capacidades y empoderamiento sean para grupos sociales en condiciones de desventaja, exclusión e inequidad (indígenas, mujeres, jóvenes, niñas y niños, adulto mayores, personas con discapacidad, jóvenes, grupos sociales depauperados, trabajadores asalariados, entre otros) o en condiciones de alta vulnerabilidad (indigentes, niños en situación de calle, víctima de violencia intrafamiliar, población privada de la libertad, problemática de adicciones,

principalmente). La construcción de una ciudadanía social articulada en un enfoque de derechos que promueva la equidad social, la equidad de género y de cuenta de la diversidad cultural, de edad y de capacidades, principalmente.

Una sociedad idealmente equitativa puede ser:

1. Aquella que exige de cada quien según sus posibilidades y da a cada uno según sus necesidades.
2. Una en la que todos los individuos tienen exactamente los mismos derechos y obligaciones ante la ley.
3. Una sociedad cuyo sistema jurídico y económico garantiza a todos los individuos igualdad en el acceso a oportunidades políticas, sociales y económicas, así como la libertad de emplear estas oportunidades en su propio beneficio.

Para que este sueño utópico se haga realidad se requiere que hombres y mujeres, unidos por un ideal. La equidad requiere un mínimo de garantías sobre derechos de propiedad para que los individuos estén dispuestos a esforzarse para generar riqueza.

En una sociedad tan desigual como la ecuatoriana, la equidad no considera mecanismo alguno para que las personas que viven en la pobreza extrema puedan desarrollarse plenamente e incorporarse dignamente a la actividad productiva. Por lo tanto, implica desperdicio de recursos (en este caso, humanos) extremadamente valiosos. Muchos intentos de crear una sociedad con igual acceso a oportunidades entre sus habitantes han generado instituciones ineficientes que se convierten en una carga para la sociedad. Esto sucede en nuestro país (como en muchos otros países) durante varias décadas; hoy llevamos dos sexenios en el extremo opuesto. No obstante, poco hemos avanzado en la promoción de las garantías sociales mínimas que la propia Constitución reconoce.

En una sociedad democrática como la que aspiramos construir, ésta es la única definición válida de equidad. Las democracias modernas presuponen un mínimo de garantías sociales, por un lado, así como un Estado de derecho que garantice y defina los derechos de propiedad entre los ciudadanos, lo cual es indispensable para que los individuos decidan invertir en actividades productivas que generen empleo y riqueza.

En resumen, el enfrentamiento a los distintos grupos de interés es lo que subyace a la disputa por el centro. Los partidos políticos pueden optar por el puro discurso y resignarse a la alternancia del poder, desgastando paulatinamente la credibilidad de las instituciones democráticas, con todos los riesgos que ello implica. También pueden optar por generar nuevos consensos en la sociedad en favor de la equidad. Ello implica corresponsabilizar a todos los sectores en la tarea de dar vigencia a las garantías sociales. Significa buscar la equidad como sinónimo de inclusión y de igual acceso a oportunidades (económicas, políticas y sociales). Implica, también, que tenemos que buscar la manera de asegurar que el pastel crezca en forma sustentable y que los mecanismos distributivos no inhiban la voluntad de invertir e innovar

GÉNERO.

"Clase, especie, aun cuando en ocasiones se contraponen a esta, que entonces constituye subdivisión del género. Con las calificaciones de masculino o femenino, se hace referencia respectiva a hombres o mujeres."

GÉNERO MASCULINO.

"Los hombres, los varones. No obstante, aunque las leyes se redacten por lo común en género masculino, se entienden que hacen referencia también a las mujeres; salvo expresa reserva legal o que la naturaleza del precepto lo excluya. En este último caso se encuentran, por ejemplo, las leyes relativas al Ejército, circunscritas en principio, de modo exclusivo, a los varones. En otro caso, cuando el legislador habla de acreedor y de deudor, se entiende también que lo hace de acreedora y deudora; y si regula la nacionalidad del español, del francés, se comprende también que determina la ciudadanía de españolas y francesas, sin perjuicio de ulteriores preceptos especiales³

QUE ES GÉNERO.

"Género, del latín genus, generis, masculino". Conjunto de seres con uno o varios caracteres en común "Tipo de personas o cosas con algo en común." En el ser humano, categoría que se utiliza para designar las relaciones sociales entre los sexos, y que denota las ideas sobre estereotipos, identidades y roles asignados a hombres y mujeres en un contexto sociocultural. Véase papel de género⁴"

"Es el conjunto de características culturales o de valores atribuidos a una persona según su sexo. El género dice que ser hombre o mujer está determinado no sólo por la asignación biológica (de sexo), sino por valores que se crean y reproducen a través de la cultura, y que dictan socialmente lo que es o debe de ser "lo femenino" o "lo masculino" en una sociedad determinada⁵."

"Masculino o femenino, la forma en que una persona organiza su vida en cuanto a las cuestiones físico-sexuales y culturales dentro de una comunidad dada, con sus costumbres, mitos, etc.⁶" "Cuando Simone de Beauvoir afirmó en 1949 que "una mujer no nace sino que se hace", su reflexión llevaba a afirmar que las características humanas consideradas como "femeninas" no derivan de una supuesta naturaleza biológica, sino que son adquiridas mediante un complejo proceso individual y social. El género hace referencia a la construcción sociocultural de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres⁷

³ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta, Pág. 166, Tomo IV

⁴ es.wikipedia.org/wiki/Género (desambiguación)

⁵ www.laneta.apc.org/proderechos/GLOSARIO/glosario.htm

⁶ www.cucaier.org.ar/rl.php

⁷ www.nodo50.org/ddhhmujeres/dossier/web/cap2/conceptos.htm

"El profesor Schooyans enfoca ese término utilizado por las feministas radicales como una "ideología según la cual, los roles del hombre y la mujer no están dentro de la naturaleza, sino que son el resultado de la historia y de la cultura. Según ellas y sus seguidores "la sociedad inventó los papeles del hombre y de la mujer", esta ideología intenta desmaternizar a la mujer e indirectamente patrocinaría el matrimonio entre personas del mismo sexo⁸."

"Género, del latín genus, genehs, masculino. " Conjunto de seres con uno o varios caracteres en común" Tipo de personas o cosas con algo en común". En el ser humano, categoría que se utiliza para designar las relaciones sociales entre los sexos, y que denota las ideas sobre estereotipos, identidades y roles asignados a hombres y mujeres en un contexto sociocultural. Véase papel de género.

"Es el conjunto de características culturales o de valores atribuidos a una persona según su sexo. El género dice que ser hombre o mujer está determinado no sólo por la asignación biológica (de sexo), sino por valores que se crean y reproducen a través de la cultura, y que dictan socialmente lo que es o debe de ser "lo femenino" o "lo masculino" en una sociedad determinada, masculino o femenino, la forma en que una persona organiza su vida en cuanto a las cuestiones físico-sexuales y culturales dentro de una comunidad dada, con sus costumbres, mitos, etc.

"Cuando Simone de Beauvoir afirmó en 1949 que "una mujer no nace, sino que se hace", su reflexión llevaba a afirmar que las características humanas consideradas como "femeninas" no derivan de una supuesta naturaleza biológica, sino que son adquiridas mediante un complejo proceso individual y social. El género hace referencia a la construcción sociocultural de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres."

"El profesor Schooyans enfoca ese término utilizado por las feministas radicales como una "ideología según la cual, los roles del hombre y la mujer no están dentro de la naturaleza, sino que son el resultado de la historia y de la cultura. Según ellas y sus seguidores "la sociedad inventó los papeles del hombre y de la mujer", esta ideología intenta desmaternizar a la mujer e indirectamente patrocinaría el matrimonio entre personas del mismo sexo."

DISCRIMINACIÓN

Definición: "Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra, desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, religiosos u otros" "El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno u otro signo, pero de modo especial en la Alemania nazi. Y, aun fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas,'

⁸ www.vidahumana.org/vidafam/aborto/cultura.html

en los países en que conviven tensamente razas blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles."

Existen en las sociedades muchas formas de establecer diferencias entre las personas, siendo la más común la división por género. Esta categoría empleada desde inicios de la humanidad tiene como fundamento la repartición natural de roles; así mientras a la mujer se le asignan roles reproductivos, al varón se asignan roles comunitarios y productivos.

La mujer era considerada como fuente de placer, pero guardada como objeto de dignidad, símbolo de pureza y valores cristianos, alejarse de ello era considerado una perversión.

Si bien las leyes laborales consideran iguales a trabajadores/as, en la práctica existe inequidad de género. Se carece de igualdad entre trabajadores/as porque no tienen las mismas oportunidades de trabajo.

Derechos Ciudadanos y ciudadanía. Distingamos Derechos ciudadanos de Ciudadanía. La ciudadanía puede ser entendida como la calidad de goce de los Derechos ciudadanos, es decir poder gozar de nuestros derechos a plenitud; mientras que los Derechos ciudadanos pueden ser ejercidos sólo por personas con mayoría de edad. Esta es la perspectiva legal.

Lo cierto es que toda persona es ciudadana desde que nace, y tiene derecho a gozar de su ciudadanía, la diferencia está en que un menor de edad requiere una representación adulta para ser persona natural (jurídica) y ejercer sus derechos ciudadanos, pero es sólo una aproximación legal.

De la misma manera, el derecho al trabajo, que tienen los hombres y mujeres, se limita por interpretaciones erróneas de aquellos que deben orientarlos.

LA SITUACIÓN DE INEQUIDAD DE GÉNERO.

La forma como se plantea teóricamente la legislación ecuatoriana, esta contempla situaciones de inequidad en la práctica. Entendemos como situación de inequidad de género a aquellos episodios en los que se asume que existen diferencias naturales entre el trabajo, los sitios de trabajo y el mismo trabajador; es decir en aquellas situaciones en que existe una justificación para otorgar un trato diferente por razones de género.

Esta situación de inequidad debe ser entendida como algo concreto, independiente de los discursos que los protagonistas de la situación de inequidad puedan dar fuera de ella. Estas situaciones constituyen el punto de análisis adecuado para establecer las causas de la discriminación por género en cualquier contexto.

Las situaciones de inequidad generalmente se asocian con las de desigualdad, entendiendo por situación de desigualdad aquellas en las que trabajadores/as no

tienen las mismas oportunidades de desarrollo por ser considerados diferentes de manera natural, dando origen a la discriminación por género.

LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL TRABAJO.

La discriminación laboral es el rechazo a la inteligencia misma del ser humano y a la diversidad, en el comportamiento laboral, va disminuyendo su importancia; desconociendo que existen consecuencias impredecibles por el daño psicológico ocasionado.

La perspectiva de inequidad puede ser cambiada con un proceso de modificación de actitudes en el empleador/a que percibe la inequidad como natural, ya que la justificación de inequidad es una disposición favorable ante ella.

Entre las principales formas de discriminación laboral tenemos:

Diferencias físicas:

- Burlas e insultos a aquellos/as trabajadores/as que presentan características físicas relevantes (gordura, delgadez, cojera, discapacidad, entre otros),
- Burlas y exclusiones a los/as trabajadores/as que presentan rasgos raciales minoritarios, (negros, campesinos)
- Abuso en contra de los/as trabajadores/as nuevos/as.
- Diferencias psicológicas:
- Burlas y agresiones a los/as trabajadores/as tímidos, opacados.
- Burlas y agresiones a los/as trabajadores/as que no manejan símbolos y códigos de la cultura social o laboral, los llamados " lentos, caídos, giles".
- Diferencias basadas en el género:
- Burlas y abusos en contra de las mujeres trabajadoras.
- Burlas, abusos y agresiones en contra de los/as trabajadores/as señalados como "maricones" y "machonas".

Diferencias económicas y socioculturales:

- Exclusión y burlas en contra de los/as trabajadores/as.
- Burlas en contra de los/as trabajadores/as con rasgos culturales de la sierra.
- Burlas contra los/as trabajadores/as cumplidos, los llamados "cepillos".

De todas estas formas de discriminación en la escuela, nos interesa la basada en el género. La discriminación por género en el trabajo tiene fuerte influencia en la vida posterior de la persona.

De allí que la marginación se pueda convertir en auto-marginación o sentimiento de exclusión que los/as trabajadores/as se sienten sujetos en la sociedad por ser diferentes.

PARTES INVOLUCRADAS EN LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL TRABAJO.

La discriminación por género en la vida laboral tiene como protagonistas a los/as trabajadores/as, Presidentes/as, Ministros/as; Alcaldes/as, Jefes/as, Directores/as, estos últimos no protagonizan las etapas previas que originan la construcción psicología laboral del género pero son responsables de la mayor cantidad de refuerzos sociales que estas construcciones van a recibir. Los protagonistas de la discriminación por género cumplen un doble rol, bien como discriminadores o bien como discriminados.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La preocupación por la no-discriminación y por la igualdad de oportunidades entre los sexos en el ámbito de la producción ha ido surgiendo como respuesta a las demandas que se han desarrollado en nuestros países con especial énfasis durante las últimas décadas.

Se han producido una serie de circunstancias y de condicionamientos sociales, económicos, culturales y políticos que han conducido a poner en evidencia el sexismo en el ámbito laboral y a intentar paliar esta injusticia social.

El trabajo se concibe, así como un derecho del que todas las personas deben disfrutar y que es regulado desde la responsabilidad del Estado mediante un sistema estructurado de la legislación ecuatoriana.

Esta evolución en los ámbitos social, cultural y político propicia y exige también la concepción de la no-discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las primeras ideas sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres están enraizadas en el racionalismo, la democracia, la libertad, los derechos ciudadanos y el liberalismo económico, que fueron asumidas por la filosofía y por las demandas políticas de la nueva burguesía o de la clase media y que hoy se desarrollan por los convenios de los grandes monopolios y transnacionales, sucumbiendo de esta manera todos los derechos adquiridos.

Esta perspectiva, que se ha denominado igualdad de oportunidades, se fundamenta en la firme convicción de que la genuina libertad se garantiza mediante la eliminación de las barreras de la discriminación y del prejuicio, y que la igualdad puede alcanzarse a través de reformas en las estructuras democráticas, que garanticen el acceso a la educación en las mismas condiciones a los miembros de ambos sexos y la libertad en la elección.

Al mismo tiempo, el auge del feminismo y de sus diferentes perspectivas ideológicas en el análisis de las discriminaciones sexistas han influido en los debates actuales que giran en torno a las relaciones entre los sexos especialmente en el campo laboral.

Las ideologías sobre el papel político, económico y social de las mujeres y de los hombres han determinado el desarrollo de la política laboral generando las correspondientes inequidades.

Las primeras actuaciones giraron en torno a fechas señaladas, como el 8 de marzo - día internacional de las mujeres-, en torno a actividades concretas que pretendían ir sensibilizando hacia esta cuestión o en relación con actividades suscitadas por demandas de carácter político-laboral.

Posteriormente se han ido creando organismos institucionales, gubernamentales y no gubernamentales, que se encargan de garantizar y promover la igualdad entre los sexos y de reivindicar sus derechos.

Las principales estrategias utilizadas por los organismos encargados de promover el cambio de actitudes, de las prácticas dirigentes sindicales y centrales sindicales con la realización de cursos de formación de líderes/as, la elaboración, difusión y promoción de material didáctico de todo tipo -folletos, boletines informativos, unidades didácticas, listados de recursos y de derechos para su debido proceso.

En este momento una de las cuestiones fundamentales que centran el debate sobre la discriminación de las mujeres trabajadoras es la insuficiencia del sistema del derecho laboral.

Equidad muchas veces se confunde con igualdad, y esto lleva a más de un equívoco a la hora de entender lo que defendemos las mujeres y el objeto de nuestra lucha.

Igualdad se define como "conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma, calidad, o cantidad". Ahora bien, hay muchos aspectos en los que las mujeres reivindicamos la igualdad con los varones: oportunidades, trato, acceso y movilidad laboral, derechos, educación y capacitación, y una larga lista llena de etcéteras que habla de lo que merecemos todos los seres humanos, varones o mujeres, por el sólo hecho de tener dignidad de humanos.

La igualdad es la base, porque hace referencia a un "piso de derechos" que nos son comunes y absolutamente necesarios como seres humanos, pero hablando propiamente buscamos equidad más veces que igualdad cuando hablamos de "derechos de la mujer". Hablar de igualdad entre el varón y la mujer en el ámbito laboral, sin añadir nada más, es sólo una verdad a medias.

MUJERES, GÈNERO Y TRABAJO

El progreso de la igualdad entre la mujer y el hombre tropieza con los estereotipos sexuales, que están muy arraigados, con las lagunas de la información y con problemas prácticos de adaptación a las nuevas circunstancias. En las dos entregas monográficas dedicadas al tema se estudian, con un planteamiento omnímodo, la función que desempeña el trabajo productivo en la vida humana, el reparto entre los sexos del trabajo no remunerado y otros muchos asuntos relativos al empleo. Una perspectiva de género multidisciplinaria sirve para mejorar los planes políticos y

coadyuva a la consecución de resultados favorables a los dos sexos. Para aplicarla hay que analizar las funciones respectivas del hombre y la mujer, los efectos dispares que produce en ambos la política económica y financiera, la transformación de la familia, la utilidad de la legislación y las bases empíricas necesarias para calibrar los avances logrados.

LA FAMILIA, EL TRABAJO FLEXIBLE Y LOS RIESGOS QUE CORRE LA COHESIÓN SOCIAL.

Los cambios radicales que atraviesa el trabajo tienen grandes repercusiones en la familia y en la comunidad, dos instituciones que desempeñan tradicionalmente el cometido doble de transmisión de valores e integración social. Otro factor decisivo es la incorporación de numerosísimas mujeres al mercado de trabajo. A juicio del autor, el trabajo - cada día más basado en el conocimiento y más flexible - está redoblando las exigencias que impone a la familia, ya de por sí sometida a apremios cada vez mayores; debe permanecer estable, atender a la crianza de los hijos, ayudarles a adquirir el saber necesario y amparar a todos sus componentes en los períodos de desempleo y de readiestramiento profesional. Es de esperar que la sociedad respalde a la familia brindándole guarderías suficientes y una instrucción flexible.

PATRONES CULTURALES DE GÉNERO

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los hombres y las mujeres son socializados diferencialmente. Se espera de las dos actividades, funciones, comportamientos, sentimientos, actitudes y aún valores no sólo diferentes sino, en muchos casos, opuestos. La internalización de estos modelos (con base en premio-castigo) logra el objetivo de control social sobre el ser y el quehacer femeninos fundamentalmente, lo cual tiene también un alto costo para el ser y quehacer masculinos.

Trabajadores/as, socializados discriminatoriamente en todos los sistemas en los cuales participan desde su nacimiento, generan identidades masculinas y femeninas incompletas y estereotipadas, las cuales permiten la reproducción ideológica de los modelos de "ser" y "actuar", haciendo invisibles las inequidades, discriminaciones y exclusiones.

Las consecuencias de esta socialización para la población femenina son: subvaloración de su identidad, auto percepción como objeto de los intereses, las expectativas y las necesidades de un otro, pasividad, auto-limitación de su ámbito de desempeño, restricción y represión de sus potencialidades, incomunicación, no-participación en lo social, entre otras. Para la población masculina: inseguridad, incompetencia doméstica, sobre-exigencia, explotación, discriminación, egoísmo, dependencia, aislamiento afectivo, adicción, insensibilidad, violencia y corrupción.

En el ámbito social en ese conglomerado de hombres y mujeres cada vez más distantes el uno de la otra y caracterizados en sus relaciones laborales, humanas y

afectivas por la intolerancia, el irrespeto a la dignidad y a los derechos humanos, la discriminación y la violencia, resultado lógico de las innumerables castraciones psicológicas y socio-culturales, unificada y uniforme, unitaria y univalente, androcéntrica, patriarcal, excluyente y machista, con un solo idealismo subjetivo.

PRÁCTICAS ANDROCÉNTRICAS

El patriarcado se va construyendo en lo simbólico, en la organización social y en un sistema de prácticas. El género hace referencia a una construcción simbólica que integra los atributos asignados a las personas a partir de su sexo, a la organización diferencial y excluyente de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. La axiología, Los valores y roles escindidos para cada género no tienen el mismo reconocimiento social, sino que acentúan la supremacía de lo masculino en el engranaje laboral. El orden fundado sobre la sexualidad es un orden de poder concretado en maneras de vivir con oportunidades y restricciones diferentes, asumiendo de esta manera su conducta de dejar hacer dejar pasar.

Lo masculino se erige como supremo sobre lo femenino. Estamos ante el matriarcado, una política de dominación de lo masculino y dependencia de lo femenino presente incluso en los actos aparentemente más privados y personales.

ACTITUDES IGUALITARIAS DE GÉNERO

La desigualdad de género se va construyendo y reforzando a través de los distintos agentes de la socialización (familia, trabajo y sociedad...), donde se transmiten valores y se asignan roles diferenciados a trabajadores/as, lo que genera un desarrollo parcial de los dos. Más aún, la transgresión de esos patrones conlleva una respuesta social de sanción o control que va a asegurar el mantenimiento de los roles socioculturales y laborales.

Esta diferenciación de roles también marca la posición que unas y otros vienen ocupando históricamente en la sociedad, orientando a los hombres al ámbito público y a las mujeres al ámbito privado, menos reconocido y no remunerado. Por otro lado, amparándose en los roles de género, los hombres aún están muy lejos de asumir plenamente su participación en las tareas del espacio privado justamente discordancia del contenido ideológico.

Por otro lado, los medios de comunicación juegan un papel fundamental en la construcción de la igualdad o desigualdad social, por lo que una comunicación que supere los estereotipos de género y sea capaz de transmitir los avances que se están dando en la sociedad en relación con la igualdad de mujeres y hombres, trabajadores/as, será una estrategia clave del presente Plan.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género indican a aquel conjunto de comportamientos previstos y asignados a uno u otro sexo desde la cultura, en una sociedad y momento histórico específico.

A través del rol de género, se prescribe como debe comportarse un hombre y una mujer en la sociedad, en la familia, en el trabajo, con respecto a su propio sexo, al sexo contrario, ante los hijos/as, incluido en ello determinadas particularidades psicológicas atribuidas y aceptadas, así como los límites en cuanto al modo de desarrollar, comprender y ejercer la sexualidad, emanando de aquí lo que resulta valioso para definir la feminidad o la masculinidad. En el hombre la sexualidad está muy vinculada a su carrera por la excelencia, por ello trata de estar siempre listo sexualmente, "siempre erecto", tener buen desempeño y rendimiento, variadas relaciones, ser activo en el coito y responsable del orgasmo femenino. Requiere a su vez, de la constante admiración femenina como nutrimento de su autoestima, esforzándose más por la demostración de su masculinidad que por su propio crecimiento.

Las representaciones sociales acerca de lo que significa ser hombre o mujer, propias para una cultura, se incorporan a la subjetividad individual en creciente y activa elaboración. El diseño y construcción de los roles de género desde un paradigma androcéntrico ha conllevado a fuertes dicotomías, rivalidad y desencuentro entre los géneros lo cual ha sido y sigue siendo transmitido desde las ideas y las prácticas sociales.

Lo entendido como vida privada y vida pública ha sido visto de modo excluyente desde la sociedad y el pensamiento cotidiano, atravesado por la persistente visión androcéntrica de la cultura que ha insistido - desde las ideas, los sentimientos y las prácticas - no solo en estereotipar los roles de género sino también los desempeños humanos de acuerdo a como históricamente han sido protagonizados por uno u otro género. Las representaciones dicotómicas de los géneros, imponen tanto a mujeres como a hombres, limitaciones en su crecimiento personal, diseñan subjetividades contrapuestas, excluyentes que atraviesan la propia vida tanto en sus aristas privadas como públicas. Esto promueve una estereotipia que desarticula cualquier empeño por establecer relaciones interpersonales y el desarrollo de una cultura más humanas.

PRÁCTICAS EQUITATIVAS DE GÉNERO

Equidad de género y desarrollo humano: el lugar del trabajo, nos ofrece el paradigma de desarrollo humano y su relación con el enfoque de género, en especial cómo esta relación apunta a la búsqueda de calidad de vida entre mujeres y hombres, caracterizada por relaciones sociales equitativas y éticas. Ambos se centran en la condición humana, en el interés por desmontar la desigualdad y el ejercicio del poder, de lograr la participación crítica y democrática y mejorar la calidad de vida.

Es justamente el trabajo la vía para el desmontaje de estereotipos de género, para la promoción de relaciones de equidad y humanismo entre las personas y para el fomento del desarrollo humano. Urge una acción organizada para introducir esto en las políticas del estado en lo cual el trabajo desde una perspectiva de género resulte una herramienta imprescindible.

TOMA DE DECISIONES

Las mujeres al ocupar su espacio doméstico, privado, y sin tener ningún espacio hacia lo público no podían dar o ejercer sus opiniones y peor tomar decisiones. Hoy en día las mujeres tienen mayor espacio en el quehacer público ocupando cargos que nos son todavía lo deseable- administrativos y en donde han logrado ir tomando decisiones que han logrado que su espacio sea cada vez más amplio.

Esto ha generado que las leyes vayan transformándose a favor de que la participación de la mujer sea equitativamente igual a la de los hombres, y en estos espacios de participación logren tomar decisiones que ayuden a transformar las estructuras culturales, políticas, económicas y porque no decirlo de la sociedad.

LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

Las ideas sobre los derechos Humanos tienen su larga historia. El reconocimiento de ciertos derechos naturales y sociales inspiraron las revoluciones Americana y Francesa, y muchos de los movimientos emancipatorios del siglo pasado, pero solo a partir de las dos guerras mundiales, desde la convicción de que muchas de las violaciones a los derechos humanos, ocurridas durante las guerras pudieron haber evitado de existir un sistema internacional de protección efectiva de los derechos humanos, es que estos adquieren reconocimiento formal.

Los derechos humanos se definen como los derechos y libertades básicas de todas las personas, sin distingo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, bienes, nacimiento u otra condición. Existen varios documentos internacionales que reconocen estos derechos entre ellos:

- La Declaración universal de los derechos humanos de 1948
- Convención sobre los derechos públicos de la mujer, 1952
- Proclamación de la Conferencia Internacional de los Derechos Humanos en Teherán, 1968
- El Pacto de Derechos Civiles y Públicos, 1996
- La Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la mujer, 1979
- La declaración de VIENA 1993
- La concepción de los derechos humanos se ha transformado en las últimas décadas, desde el paradigma individualista liberal de los derechos civiles y políticos de primera generación, los derechos económicos, sociales y culturales de segunda generación, hasta los derechos de los pueblos (perspectiva global con relación al medio ambiente) y los derechos a la diversidad de tercera y cuarta generación respectivamente.
- Pacto Internacional de derechos Civiles y políticos
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.
- Convención Interamericana para prevenir y sancionar la tortura

La declaración universal de derechos humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal.

De aquí se desprende los derechos fundamentales como:

- IGUALDAD Y EQUIDAD
- DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS.
- DERECHO A LA VIDA.
- DERECHO A LA PRIVACIDAD
- DERECHO A LA LIBERTAD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS
- DERECHO AL NIVEL MÁS ALTO POSIBLE DE SALUD.
- DERECHO A LA PLANIFICACIÓN DE LA FAMILIA
- DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN
- DERECHO A UNA VIDA SIN VIOLACIÓN
- DERECHO A LA INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN
- DERECHOS A PERCIBIR E IMPARTIR INFORMACIÓN.
- DERECHO A LA LIBERTAD DE PENSAMIENTO

DERECHOS DE LAS MUJERES

La protección de los derechos de las mujeres en el ordenamiento jurídico internacional arranca con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, que se supone aplicable a todas las personas, sean estas mujeres u hombres. Establece en primer término que: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", (art.1). En segundo lugar, afirma que: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición", (art. 2), y que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley" (art. 7)⁹.

Este principio universal, que se supone aplicable a todas las personas, ha sido recogido también en todas las constituciones de Latinoamérica. Sin embargo, un análisis a fondo de los elementos normativos, estructurales y culturales que componen este marco jurídico internacional de protección de los derechos humanos, incluyendo la Convención Interamericana de Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y el Pacto de Derechos Sociales, nos permite concluir que situaciones esenciales de derechos humanos de las mujeres han quedado fuera de los mismos.

Por ejemplo, el derecho a participar en la toma de decisiones, el derecho a la nacionalidad de las mujeres casadas en forma autónoma a la de su marido, el derecho a vivir sin violencia, el derecho al apoyo en la crianza de los hijos y en el

⁹ Derechos Humanos de 1948

trabajo doméstico, el derecho a decidir sobre la maternidad, el derecho a satisfacer necesidades básicas, entre otros, no han sido tomados en cuenta por estos instrumentos.

Conscientes de esta desigualdad-mucho antes de declarar 1975 como el Año Internacional de la Mujer, las Naciones Unidas comenzaron el proceso de aprobación de varios instrumentos internacionales, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres (Centro Internacional Tribuna Mujer, 1995). Entre los más importantes destacan los siguientes.

LA CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER

En el año 1952 las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, la cual establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. En esta misma época, en la mayoría de los países centroamericanos, las mujeres logramos por fin conquistar el derecho al voto. En El Salvador, por ejemplo, este derecho se adquiere en 1939, en Costa Rica en 1949 y en Nicaragua en 1955

Pero¹⁰ más allá del derecho al voto, que aún debe considerarse un derecho pasivo, la Convención establece que las mujeres tenemos derecho a ser elegidas para puestos públicos de elección, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación. Además, afirma que ¡as mujeres tienen derecho a ejercer puestos públicos y toda función pública.

Si bien desde los años 30 las mujeres centroamericanas comenzamos a ejercer el voto, todavía hoy muchas no lo ejercen como resultado de barreras culturales, económicas y sociales que se nos imponen por nuestra condición de género. Es preocupante el reducido nombramiento de mujeres en puestos de elección y en cargos públicos; prevalecen entre otros mitos, aquel que afirma que la política es sucia y, por lo tanto, un asunto de hombres. Las mujeres que incursionan en esta actividad se enfrentan, por lo general, con grandes dificultades para su desarrollo y en numerosos casos, con la oposición abierta de los hombres (2). Mientras persista la denominada división sexual del trabajo que socialmente asigna el trabajo en la esfera pública a los hombres y el trabajo doméstico a las mujeres; mientras las mujeres sigamos enfrentando la doble o múltiple jornada, como las responsables exclusivas o principales del empleo doméstico y la crianza y educación de los hijos, seremos pocas las que tendremos la posibilidad de destinar el tiempo y los recursos necesarios a la actividad política

VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN PROBLEMA PRESENTE EN LA SOCIEDAD.

Las políticas públicas exclusivas y creación de leyes que el poder legislativo y ejecutivo ha dictado para proteger a la mujer de la violencia de género, no se ha

¹⁰ (García y Gomariz,1992)

podido erradicar y combatir la violencia, debiendo considerar que desde hace mucho tiempo atrás y aún en la actualidad nuestra sociedad atraviesa por un problema muy preocupante al cual no se le ha podido poner un punto final, como es la violencia de género que consiste en cualquier acto o conducta ejercida sobre la mujer que genera sufrimiento o daño ya sea; físico, sexual o psicológico. En nuestro país los índices de violencia de género son alarmantes; es un problema que con el paso del tiempo se ha venido incrementando en la sociedad, es uno de los actos más materializados por el ser humano, experimentado desde muy tempranas edades, debido a que se ejerce en varias situaciones con mucha naturalidad, desde el hogar pudiendo evidenciar en la crianza de los hijos, en el matrimonio, en lo laboral como el abuso de poder y autoridad. El Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. La tutela judicial efectiva es un derecho constitucional que faculta a todos los ciudadanos acceder ante la administración de justicia para que los jueces mediante sentencia hagan prevalecer los derechos vulnerados, que corresponden hacia las mujeres, discriminándolas y lesionando su integridad personal, casos como el despido a una funcionaria pública que se desempeñaba como Suboficial del Cuerpo de Bomberos, de la Policía Nacional, del Ejército, de la Función Pública, etc., a quien por su condición de mujer fue despedida, quien al interponer la acción legal, los jueces de la Corte de Justicia inobservaron sus derechos, obligándola a presentar una acción extraordinaria de protección para hacer prevalecer sus derechos a la tutela judicial efectiva, la integridad personal, y estabilidad laboral.

El artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador dispone la igualdad de género y señala: El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. La norma constitucional prevé que el Estado es el responsable en formular políticas encaminadas a alcanzar el derecho a la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, por lo tanto, protegerá de la discriminación que pueda afectar a las mujeres en el sector público y privado, para lo cual existen leyes que amparan a la mujer y sancionan la violencia de género.

En el Art. 30 de la Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles señala entre los datos de registro de nacimiento determina: "... El sexo será registrado considerando la condición biológica del recién nacido, como hombre o mujer, de conformidad a lo determinado por el profesional de la salud o la persona que hubiere atendido el parto..." (Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, 2023). El sexo corresponde a las características biológicas con las que nacen las personas, es decir, es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. Cabe enfatizar que las características que definen socialmente a lo femenino y masculino

se convierten en estereotipos impuestos. El modelo masculino incluye estereotipos como la fuerza, el dominio y la autoridad, en tanto que el modelo femenino incluye estereotipos como la debilidad, sumisión, servicio, cuidado. Las actitudes tradicionales pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer y así perpetuar la dominación y la necesidad de protección de un hombre. De acuerdo al Reglamento de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género en el Art. 4, numeral 24 señala: Violencia de género contra las mujeres. - Cualquier acción o conducta intencional que tiene como fin causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres. Es una grave violación a los derechos humanos que pretende intimidar, castigar, amenazar, coaccionar e incluso privar de libertad a las víctimas, tanto en el ámbito público como privado. La violencia de género tiene su origen en un sistema de relaciones de poder anclado en una construcción social y cultural que históricamente ha establecido que las cualidades o roles de los hombres son superiores a las cualidades o roles diferentes que tienen las mujeres. De estos roles, estereotipados, se desprende que la dominación, el control y el poder se asigna a los hombres, frente a lo cual las mujeres deben demostrar sumisión, obediencia y aceptación de la autoridad masculina. En este contexto, construido a lo largo de la historia, se fundamenta la tolerancia social a la violencia que ejercen los hombres hacia las mujeres o hacia lo "femenino" para afianzar su autoridad y poder.

TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, tiene como objetivo prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres, en su artículo 10 los siguientes tipos de violencia:

- a) **Violencia física.** - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones.
- b) **Violencia psicológica.-** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.
- c) **Violencia sexual.-** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución

forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas. También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas.

- d) Violencia económica y patrimonial.** - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho.
- e) Violencia simbólica.** - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.
- f) Violencia política.** - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia.
- g) Violencia gineco-obstétrica.** - Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas. Todos estos tipos de violencia han sufrido las mujeres convirtiéndose en un cuento de nunca acabar, desde todo estrato social ricos y pobres se informan por redes sociales y de la comunicación el grado de violencia física, psicológica, social, económica o patrimonial, que son a diario víctimas las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

La igualdad de género desde el feminismo podemos definir lo que significa la igualdad de género. “El feminismo [...] parte de la toma de conciencia de que las mujeres, entendidas como colectivo humano, estamos subordinadas, discriminadas y/o oprimidas por el colectivo de hombres en el patriarcado, sistema que es anterior a todas las formas de explotación y que por lo tanto es necesario erradicar para lograr una justicia social duradera.”

Desde esa perspectiva, algunas feministas como Joan Williams y Alda Facio sostienen que es necesario cuestionar las estructuras de poder y género para realizar un análisis de género. Es necesario aclarar que al hablar de género estamos

hablando de roles sociales que tradicionalmente han sido asignados a hombres y mujeres. De ahí que la igualdad de género exige no sólo que hombres y mujeres seamos tratados igual, “[...] sino también la deconstrucción de las normas masculinas actualmente empotradas en muchas leyes e instituciones sociales [...]”. Se debe ir más allá de los superfluos debates sobre igualdad y diferencia que pretenden lograr que hombres y mujeres seamos tratados igual o diferente, en cada caso, ya que ello, en la mayoría de las veces, dejaría a las mujeres en situaciones de discriminación.

Aquí es importante señalar que no siempre basta dicha deconstrucción, es necesario tomar en cuenta que, a lo largo de la historia, se han ido afianzando prejuicios o estereotipos respecto de hombres y de mujeres.

El prejuicio no es otra cosa que la opinión u opiniones aceptadas acríticamente y pasivamente por la tradición, por la costumbre, o bien por una autoridad cuyo dictamen aceptamos sin discutirlo; y, además, presenta un elemento de gran relevancia social por la peligrosidad que conlleva, que es la resistencia a toda refutación racional, este último elemento en cuanto a los prejuicios colectivos (compartidos por un grupo social en relación a otro grupo social). Consecuentemente, de los prejuicios colectivos deriva la discriminación.

Respecto a la discriminación, Bobbio sostiene que ésta descansa sobre la idea de desigualdad y hace una distinción entre desigualdades naturales y desigualdades sociales. Dice que entre hombre y mujer hay desigualdades naturales y que éstas, a diferencia de las desigualdades sociales, son insuperables e incorregibles y se agravan por la superposición de una desigualdad creada por la sociedad.

PRINCIPIOS QUE CONFIGURAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN DE 2008.

La Constitución de la República está inspirada y fundamentada en principios y valores como la libertad, equidad, paz, igualdad, dignidad humana y son éstos los que se van desarrollando a lo largo de nuestra Constitución. Así también, reconoce que hay grupos en nuestro país que han sido históricamente discriminados, entre los cuales estamos las mujeres, y reconoce también las luchas sociales de aquellos grupos, 4 por lo que hay un gran desarrollo en nuestra Constitución en cuanto a los derechos constitucionales a favor de dichos grupos. Por cuanto este ensayo trata sobre la igualdad de género, profundizaremos en cuanto el principio de igualdad, valor superior que transversaliza a todo el ordenamiento jurídico, por lo que toda situación de desigualdad deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución.

Según lo señalado en líneas anteriores, en cuanto al derecho a la igualdad, nuestra Constitución va más allá de la igualdad formal, que, a pesar de ser un gran avance en cuanto a la igualdad de género, no siempre es suficiente para alcanzar su efectiva realización. Es por ello que el constituyente, reconociendo dicha limitación, ha plasmado en el Art. 66 numeral 4 de la Constitución de la República que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no

discriminación. Estos tres principios son algunos de los que configuran la igualdad de género. Igualdad formal La Constitución de la República, además de reconocer a las personas el derecho a la igualdad formal en el artículo antes señalado, en su Art. 11 numeral 2 establece: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios...2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de [...] sexo, identidad de género [...]; 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. La igualdad formal o igualdad ante la ley significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual. Este principio prohíbe todo trato diferenciado que sea arbitrario e injusto. Además, prevé la prohibición de discriminar a las personas entre otras por razones de sexo, identidad sexual, etc., a estas razones se llama categorías sospechosas. Por lo tanto, este principio prohíbe la discriminación no la diferenciación.

IGUALDAD MATERIAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.

La igualdad material o sustancial, es otro de los principios que configura la igualdad de género. Consagra una igualdad real y efectiva, que llama a rebasar la escueta igualdad jurídica tradicional, ya que exige la intervención del Estado y de la población, en el plano económico y social, para eliminar o paliar las situaciones de desigualdad. Por ello, es importante conjugar la exigencia de igualdad en los ámbitos económico, social y cultural para entender la igualdad sustancial y para lograr una verdadera igualdad de género.

En la Constitución de la República del Ecuador, el principio de no discriminación contenido en el numeral 4 del Art. 66, está reforzado en el citado numeral 2 del Art. 11 de la Constitución, en el que se prohíbe la discriminación contra las personas por razón de algunas categorías sospechosas entre las que se encuentra el sexo. Además, en el numeral 4 del Art. 11 de la Constitución, se incluyen los conceptos de discriminación directa y discriminación indirecta. Se refiere a la discriminación directa cuando señala “que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos” y se refiere a la discriminación indirecta cuando señala “que tenga por resultado 6 menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.” Finalmente podemos decir que el principio de no discriminación prohíbe tanto la discriminación directa e indirecta contra las mujeres y demás grupos históricamente discriminados. Mecanismos para la realización efectiva de la igualdad de género Según el Art. 1 de la Constitución de la República, el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático. Según la Corte Constitucional, debemos entenderlo como “[...] una forma particular de expresión del Estado de Derecho, caracterizada por la existencia de una Constitución material y rígida, el carácter normativo y vinculante de la misma; y, el control judicial de constitucionalidad en cabeza de un órgano especializado, que tiene la potestad de interpretar, en última instancia, la Constitución [...]” Partiendo de aquello, en la Constitución se han incluido una serie

de obligaciones al Estado a fin de lograr la realización efectiva de la igualdad de género. Es así que se declara como obligaciones del Estado la adopción de acciones afirmativas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad, la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, la incorporación de enfoque de género en planes y programas, la promoción de la representación paritaria de mujeres y hombres en cargos de dirección y decisión, generar las condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y la obligación de priorizar su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, la adopción de las medidas necesarias para garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

De acuerdo a los datos estadísticos proporcionados por el INEC, las mujeres no han alcanzado la paridad en el mercado laboral; a continuación, algunos datos en cuanto al sector urbano:

Sexo	Tasa de ocupación global	Tasa de ocupados sector formal	Tasa de ocupados sector informal	Tasa de ocupados no clasificados por sectores	Tasa de ocupados servicio doméstico
Hombres	92,3%	44,4%	42,3%	5,3%	0,3%
Mujeres	89,1%	36,1%	42,7%	2,4%	7,8%

10. Con estos datos estadísticos nos damos cuenta, que a veces, estas medidas no alcanzan para lograr la igualdad de género, aquí es cuando se requiere de una ruptura de los roles y los estereotipos en la educación, y en la división sexual del trabajo dentro del hogar, para que la participación política de las mujeres se dé en igualdad de condiciones.

De otra parte, es importante recalcar que el Estado tiene la obligación de adoptar acciones afirmativas para lograr la igualdad de género y en nuestro país aún falta mucho por hacer, por ello es importante entenderlas. Las acciones afirmativas son mecanismos positivos de carácter temporal que buscan cristalizar la igualdad material y acelerar la igualdad real entre grupos, cuando uno de ellos ha sido históricamente discriminado. Es necesario pensar a la acción afirmativa, no sólo como medida política, sino también concebirla dentro del marco de justicia reparativa, lo que implica aceptar la existencia y pervivencia de la discriminación de género estructural-institucional-sistemática, y la complicidad y responsabilidad del Estado en su creación, manutención y perpetuación. La perspectiva de reparación en las acciones afirmativas para lograr la igualdad de género, nos permite la inclusión de las mujeres y nos enfrenta con la necesidad de remediar, enfrentar y transformar el orden de desigualdad e inequidad histórico-social al que hemos estado sometidas. Como hemos anotado, falta mucho por hacer en cuanto a las acciones afirmativas, sin embargo, se debe reconocer que en la Constitución se consagra la garantía jurisdiccional de acción de protección que nos permite reivindicar de manera efectiva nuestro derecho a la igualdad y no discriminación, cuando ha sido violada.

En todos los ámbitos las mujeres sufren por cualquier persona, profesional o no, servidor público o autoridad discriminación o violencia de género, olvidando que la mujer alcanzaba un sitio alto en el respeto a sus derechos fundamentales.

La igualdad jurídica es entonces, un principio normativo sobre la forma universal de los derechos que se ha convertido en fundamentales: del derecho a la vida, a los derechos de libertad, de los derechos políticos a los derechos sociales. Es decir, al tratamiento igual ante la ley. Decir que un determinado derecho es fundamental quiere decir que todos son igualmente titulares del mismo. Todos los derechos fundamentales deben ser otorgados por el Estado a todas por igual. La igualdad ante la ley no significa gozo actual de los mismos derechos, sino capacidad general para adquirirlos, iguales garantías, y seguridad de que no se excluya a nadie arbitrariamente, pero la adquisición y ejercicio de los derechos supone de todas maneras el cumplimiento de ciertos requisitos, sin los cuales no se pueden hacer efectivos. De lo expuesto se deduce que según las circunstancias el Estado debe aplicar a favor de las personas los derechos constitucionales, sin limitar su alcance a nadie; pues todas las personas gozamos de todos los derechos que nos corresponde por ley. Ahora bien, las condiciones que se pidan para ser titular de un derecho, no pueden ser impuestas sino por la misma ley y con carácter general, obligatorio para todos; en esta forma se elimina la arbitrariedad de las autoridades. En el campo laboral los trabajadores gozan de los mismos derechos, sumándose las acciones afirmativas que por ser mujer debe recibir los beneficios que la ley prevé para estos casos de mujeres embarazadas o en lactancia.

En definitiva, no siempre se respetan estos derechos; los y las empleadoras ejercen abuso del poder sobre la parte trabajadora, lo que genera explotación laboral y no existe equidad de género. En caso de enfrentar alguna de estas vulneraciones laborales, debemos tomar medidas: organizarnos, luchar y demandar condiciones dignas. Dentro de las acciones que se puede realizar para el respeto a los derechos laborales está contactar al Ministerio del Trabajo, institución estatal que tiene la obligación de intervenir y hacerlos cumplir. Pero, si se busca la ampliación de estos derechos, así como una fuerza de acción, se debe acudir a la organización sindical u asociación, que tiene como misión promover y defender los derechos de las y los trabajadores ante sus empleadores. Como trabajadoras y trabajadores, tenemos el derecho a la organización sindical, en donde la unidad de la clase trabajadora nos permitirá luchar por mejorar nuestras condiciones laborales.

Como queda manifestado, tanto la equidad de género y derecho al trabajo en el Ecuador, no han sido cobijados por el manto de la tutela judicial efectiva sus derechos, que se encuentran amparados y garantizados en la Constitución de la República, Leyes Orgánicas y sus Reglamentos, deben tener la suficiente motivación y experticia, a fin de no vulnerar los derechos establecidos en las mismas, aplicando la sana crítica, la proporcionalidad, la duda razonable y el principio de favorabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- CARRIÓN. Fabián; Modulo de Epistemología, Género y Educación, fotocopios 2006
- LAVAYEN, Leopoldo; Manual de formulación de proyectos de Investigación; Fotocopios, Quito-Ecuador 2003
- PÁEZ, Gioconda; Género y Educación, Políticas u proyectos en el Ecuador; Editorial CONAMU
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, corporación de estudios y publicaciones 2012.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, corporación de estudios y publicaciones, 2021
- JUAN. Acerca de la calidad de la educación UNESCO/Santiago, Declaración universal de los Derechos Humanos, Oficina Regional de Educación, Santiago, Chile. 1995
- LARREA, Martha, Movimiento Femenino, 1997
- ROSENTAL ludin, Diccionario Filosófico, Buenos Aires, 1989.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo 1998.
- CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, Corporación de estudios y publicaciones 2020.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, editorial Heliasta. 1998
- E UTKIN, ABC de conocimientos socioeconómicos. ¿Qué son los Sindicatos?, Editorial progreso, 1989.
- SAVCHENKO, Pabe de conocimientos socioeconómicos. ¿Qué es el trabajo?
- ROBALINO, Isabel, El Sindicalismo en el Ecuador, editorial Pontificia Universidad católica del Ecuador. 1992.
- ICAZA, Patricio, Historia del movimiento obrero ecuatoriano, editorial, Cedirne. 1984.
- LEÓN, J, IBARRA H, ICAZA, P, Formación y pensamiento de la CTE, Centro de documentación e información de los movimientos sociales del Ecuador, editorial CEDIME, 1984
- AGOSTA CERÓN, Ramiro, La sindicalización en el sector público, editorial FESO. 1990.
- SINDICATO ÚNICO, Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito, Contratos Colectivos, editorial, gráfica municipal, 1998, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007, 2019, 2021.
- G. DUNCAN, Mitchell, Diccionario de Sociología, editorial Grijalbo, Barcelona-España. 1986.
- Álvarez, C (1995), El Currículo Oculto y sus Manifestaciones. -Obra. - Coeducación y Tiempo Libre. Editorial Popular. S.A.- Madrid (p.31).
- Aguare, M (1977), Historia del Pensamiento Económico. - Cuarta edición (P.13y73).
- Bonder, G (1.992), La Igualdad de Oportunidades Para Mujeres y Varones: Una Meta Educativa. - Buenos Aires (p. 32).
- Diccionario de Ciencias de la Educación (1.999), 1-A-E.-Ediciones Río Duero RD (p. 118,119 y 120)
- Lavayen, L (2002). -Manual Para Formular Proyectos y Elaborar Informes de Investigación.- Quito-Ecuador (p. 33) 25.

Rodas, R (1.998).- Ponencia Centro de Investigación Histórica de las Mujeres. CIHD.- Universidad de Barcelona.- España (p. 15 y 16)

Simón Rodríguez, Ma (1.999).- Democracia Vital. Mujeres y Hombres hacia la Plena Ciudadanía.-Ediciones Nereen España (p.68).

Yépez, E (2002) Guía para la Elaboración del Proyecto de Trabajo de Grado.- Quito.(p.7 y 8)

Confemec, Por la Libertad, la Equidad y la Vida, Conamu, Mujer, Identidad y Género, 1998,

INDICE

INTRODUCCIÓN	7
--------------------	---

**CAPITULO PRIMERO
EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema	8
Enfoque Temporal	8
Enfoque Especial	9
Enfoque Holístico	10
Enfoque Sistemático.....	11

**CAPÍTULO SEGUNDO
MARCO TEÓRICO**

FUNDAMENTOS SOBRE DERECHOS LABORALES	12
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	12
EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	12
DERECHOS COLECTIVOS.....	13
Fuentes del Derecho Laboral.....	13
DERECHO LABORAL	14
EL TRABAJADOR.....	17
EL EMPLEADOR.....	18
TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO	18
LA FLEXIBILIZACION LABORAL.....	18
La Contratación por horas.....	18
Modelos adoptados por otros países.....	19
Efectos de la flexibilización laboral.....	19
TRABAJO MUJERES Y MENORES DE EDAD	19
SINDICATOS.....	19
De las organizaciones de los/as Trabajadores/as	20
EQUIDAD Y GÉNERO	21
EQUIDAD.....	21
Una sociedad idealmente equitativa puede ser	22
GÈNERO.....	23
GÈNERO MASCULINO	23
QUE ES GÈNERO	23
DISCRIMINACIÓN.....	24
LA SITUACIÓN DE INEQUIDAD DE GÈNERO.....	25

LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL TRABAJO	25
PARTES INVOLUCRADAS EN LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.....	26
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	27
MUJERES, GÉNERO Y TRABAJO	28
LA FAMILIA, EL TRABAJO FLEXIBLE Y LOS RIESGOS	28
PATRONES CULTURALES DE GÉNERO	29
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	29
PRÁCTICAS ANDROCÉNTRICAS	29
ACTITUDES IGUALITARIAS DE GÉNERO.....	30
ROLES DE GÉNERO	30
PRÁCTICAS EQUITATIVAS DE GÉNERO.....	31
TOMA DE DECISIONES.....	31
LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EQUIDAD DE GÉNERO	32
DERECHOS DE LAS MUJERES.....	33
LA CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER	34
VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN PROBLEMA PRESENTE EN LA SOCIEDAD	34
TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	36
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	37
PRINCIPIOS QUE CONFIGURAN LA IGUALDAD DE GÉNERO	38
IGUALDAD MATERIAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN	39
BIBLIOGRAFÍA.....	42