UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado en Licenciada en Sociología

TÍTULO

"Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres en el Municipio del Cantón Guaranda, 2023"

AUTORA

Viviana Liseth Morales Peña

CARRERA

SOCIOLOGÍA

TUTORA

SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC.

JUNIO 2024

GUARANDA - ECUADOR

ii. Página de la declaración de autoría

Yo, **Soc. Sheila Janet Rangel Gómez,** en mi calidad de *tutora del proyecto de investigación,* modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Srta**. Viviana Liseth Morales Peña,** egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciada en Sociología*, con el tema**: "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres en el Municipio del Cantón Guaranda, 2023",** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

Atentamente.

SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC.

DOCENTE TUTORA

3

iii. Página de la declaración juramentada

Yo: VIVIANA LISETH MORALES PEÑA , portadora de la cédula N.0202297875 Inscrita en la Unidad de Titulación de Integración Curricular la Carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente proyecto, con el tema: **"Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres en el Municipio del Cantón Guaranda, 2023",** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, publicaciones y recolección de datos en territorio, mismos que fueron necesarios para la elaboración del presente trabajo investigativo.

Atentamente:

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Roias Narváez
GUARANDA - ECUADOR

Viviana Morales

VIVIANA LISETH MORALES PEÑA
CI. 0202297875
Investigadora del proyecto.

Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

No. ESCRITURA	20240201003P01528

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
VIVIANA LISETH MORALES PEÑA
CUANTIA: INDETERMINADA
FACTURA: 001-002-000013080
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día once de junio de dos mil veinticuatro, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita **VIVIANA LISETH MORALES PEÑA**, soltera, domiciliada la ciudad de Caluma, provincia Bolívar y de paso por este lugar, con celular número 0997673671, correo electrónico vivianap445@gmail.com. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente proyecto de Investigación con el tema: "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres en el Municipio del Cantón Guaranda, 2023", previa la obtención del título de Licenciada en Sociología, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar** es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

Viviana Morales

VIVIANA LISETH MORALES PEÑA
C.C.0202297875



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

v. Reporte de similitud de TURNITIN

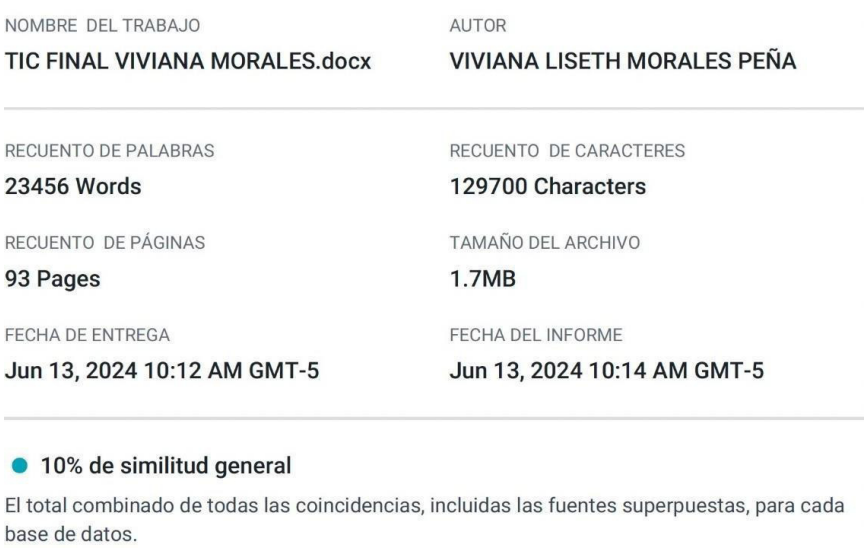
PARA: Viviana Liseth Morales Peña

DE: Soc. Sheila J. Rangel Gómez MSc.

ASUNTO: Informe de TURNITIN

FECHA: 13 de junio de 2024

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DEL CANTÓN GUARANDA, 2023"** elaborado por la señorita **VIVIANA LISETH MORALES PEÑA** bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentesque exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta TURNITIN, el cual avala los niveles del 10% de similitud y el 90% de originalidad del trabajo investigativo.



NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
TIC FINAL VIVIANA MORALES.docx	VIVIANA LISETH MORALES PEÑA
RECUENTO DE PALABRAS	**RECUENTO DE CARACTERES**
23456 Words	129700 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	**TAMAÑO DEL ARCHIVO**
93 Pages	1.7MB
FECHA DE ENTREGA	**FECHA DEL INFORME**
Jun 13, 2024 10:12 AM GMT-5	Jun 13, 2024 10:14 AM GMT-5

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
SHEILA JANET RANGEL GOMEZ

Soc. Sheila J. Rangel Gómez MSc.
TUTORA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo Viviana Liseth Morales Peña portadora de la Cédula de Identidad No 0202297875 en calidad de autor/res y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
"DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DEL CANTÓN GUARANDA, 2023", modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Viviana Liseth Morales Peña
C.I: 0202297875

vi. Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado con todo el amor y cariño del mundo:

A mis padres Erlin y Martha, especialmente a mi madre a quien sin pedir nada a cambio me lo ha dado todo, con su amor, paciencia, esfuerzo y comprensión me ha enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni decaer en el intento, todo lo que soy como persona, mis valores, principios, perseverancia y mi empeño, se lo debo a ellos y eso me ha permitido cumplir una meta más en mi vida profesional.

A mi hermana, Joselyn, que ha sido mi apoyo emocional en mis momentos más difíciles, quien siempre ha estado ahí recordándome el por qué no debo rendirme y seguir luchando por mis sueños.

A mis abuelitos Cerveleon, Melida y Elsia quienes me han apoyado incondicionalmente en este transcurso de mi vida, con sus oraciones y consejos.

A mis tías, Nelly y Galud, quienes nunca me han dejado sola, siempre apoyándome moral y económicamente, no me han dejado rendir, más que tías han sido como mis madres.

A mi prima Angelita, que con sus locuras siempre alegra mi vida y me hace olvidar de cualquier problema que se me esté presentando.

A mis mejores amigas, Allison y Erika, que siempre me apoyan incondicionalmente.

A mi novio Alexander por estar ahí apoyándome incondicionalmente en todo este tiempo.

vi. Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a Dios, por darme la vida y la oportunidad de estar aquí, mi más sincero y profundo agradecimiento a todas las personas que han estado ahí contribuyendo de alguna manera en todo este proceso de realización de mi trabajo de Integración Curricular.

Quiero agradecer a mi familia por su amor incondicional y su inquebrantable apoyo, compresión y aliento durante todos los altibajos de este largo viaje académico, su apoyo ha sido la fuerza motriz detrás de mi perseverancia. A mis padres, por apoyarme incondicionalmente, sin importar las circunstancias, especialmente a mi madre, por su dedicación para sacar adelante a sus hijas, su esfuerzo ha sido mi mayor motivación y sus abrazos mi refugio en los momentos más difíciles de mi vida. A mi hermana, por siempre estar conmigo en toda esta trayectoria en los momentos malos y buenos apoyándome y motivándome a seguir y nunca rendirme.

Agradezco infinitamente a mi maestra, Lic. Sheila por su paciencia y orientación a lo largo de este camino, su sabiduría ha sido fundamental para poder estar aquí, por sus valiosas sugerencias y contribuciones, sus perspectivas enriquecieron enormemente este trabajo.

También agradezco a mis mejores amigas Allison, por ser mi apoyo incondicional en todo este transcurso de la universidad, por siempre estar ahí apoyándome y aconsejándome y nunca dejarme sola, Erika por ser una amiga incondicional, nunca me ha dejado sola siempre ayudándome en lo que yo necesite y dándome consejos para cada día ser mejor persona.

A mis queridos amigos y compañeros de clases, Ivonne, Luz, Mayu, Gabriel, David por estar ahí incondicionalmente en todo este proceso, los llevare en mi corazón.

A Alexander por estar ahí incondicionalmente en todo este proceso de la realización de mi trabajo de titulación, siempre dándome ánimos a todo momento.

¡A todos, mis más sinceros agradecimientos!

VIVIANA LISETH MORALES PEÑA.

vii. Índices

INDICE

ii. Página de la declaración de autoría....2.
iii. Página de la declaración juramentada....3.
v. Reporte de similitud de TURNITIN....4
vi. Dedicatoria....5
vi. Agradecimiento....6
vii. Índices....7

CAPÍTULO I: PROBLEMA 10
1. Título 10
1.1 Resumen 11
Abstract.... 12
1.2 Introducción.... 13
1.3 Planteamiento del Problema 14
1.4 Formulación del problema.... 15
1.5 Hipótesis (Supuesto).... 15
1.6 Variables.... 16
1.6.1 Variable Independiente.... 16
1.6.2 Variable Dependiente 16
1.7. Objetivos.... 16
1.7.1 Objetivo General.... 16
1.7.2 Objetivos Específicos 16
1.8 Justificación 16
CAPÍTULO II.... 20
MARCO TEÓRICO 20
2.1 Marco Histórico.... 21
2.1.1 Marco histórico de la inserción de la mujer en el trabajo.... 21
2.2 Marco Teórico. 24
2.2.1 Discriminación laboral de género.... 24
2.2.1.1 Discriminación de tipo estadística.... 25
2.2.1.2 Discriminación basada en el estereotipo de género.... 27
2.2.1.3 Discriminación por preferencia del empleador. 28
2.2.2 Vulnerabilidad laboral 30
2.2.2.1 Inseguridad laboral 32

2.2.2.2 Falta de acceso a beneficios laborales 33
2.2.2.3 Barreras para el acceso a ciertos sectores laborales 34
2.2.2.4 Brecha salarial de género. 36
2.2.2.5 Discriminación salarial directa 38
2.2.3 Impacto de la maternidad en los ingresos 40
2.2.3.1 Impacto de la cultura organizacional en la igualdad de género. 42
2.2.3.2 Estrategias para fomentar una cultura inclusiva 44
2.2.4 Programas de capacitación en igualdad de género 46
2.2.4.1 Importancia de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género. 46
2.2.4.2 Metodologías de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género. 47
2.2.4.3 Impacto y Beneficios de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género. 47
2.2.4.4 Iniciativas para la igualdad de género. 47
2.2.4.4.1 Políticas de Equidad de Género. 48
2.2.4.4.2 Educación y Concientización. 48
2.2.4.4.3 Empoderamiento Económico de las Mujeres 48
2.2.4.4.4 Prevención y Respuesta a la Violencia de Género. 49
2.2.4.4.5 Proyectos de igualdad de oportunidades 49
2.2.4.4.6 Objetivos y enfoques de los proyectos de igualdad de oportunidades 49
2.2.4.4.7 Estrategias y medidas para promover la igualdad de oportunidades. 50
2.3 Marco Legal 52
CAPÍTULO III: 54
METODOLOGÍA 54
3.1 Método de la investigación 55
3.1.1 Método Cuantitativo 55
3.2 Tipo de Investigación 55
3.2.1 Estudio Explorativo o Formulativo. 55
3.2.2 Estudio Descriptivo 56
3.2.3 Estudio Explicativo 56
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación 56
3.3.1 Cuestionario 56
3.3.2 Encuesta 57
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 57
3.4.1 Criterio de inclusión 57

3.4.2 Criterio de exclusión 57
3.5 Población y muestra 57
3.5.1 Población 57
3.5.2 Muestra 57
3.6 Localización geográfica del estudio 58
CAPÍTULO IV 59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 59
4.1. Resultados 60
4.2. Discusión 77
CAPÍTULO V 80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 80
5.1. Conclusiones 81
5.2. Recomendaciones 82
Bibliografía 84
Anexos 88
Anexo 1 Encuesta 88
Anexo 2. Codificación Axial 92
Anexo 3 fotografías 93

CAPÍTULO I: PROBLEMA

1. Título

"DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DEL CANTÓN GUARANDA, 2023"

1.1 Resumen

La discriminación laboral y la vulnerabilidad de las mujeres es un tema serio y preocupante que afectan en la sociedad, incluido el municipio del cantón Guaranda. Es importante que las autoridades, las organizaciones y la sociedad en general puedan trabajar para abordar y eliminar la discriminación laboral y la vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el Municipio del cantón Guaranda. Se deben implementar políticas y programas que promuevan la igualdad de género, el acceso a oportunidades laborales, el respeto y la protección de los derechos de las mujeres. El objetivo de esta investigación es analizar las causas y factores que contribuyen a la discriminación laboral y vulnerabilidad en las mujeres del cantón Guaranda, a través de ella se conocerá con profundidad por qué las mujeres son discriminadas en el ámbito público.

Se utilizará el método cualitativo ya que es un estudio de carácter bibliográfico y se recopilará datos por medio de las encuestas que se aplicarán a las mujeres del Municipio del cantón Guaranda. El tipo de investigación que se abordará en esta investigación es descriptivo, explicativo y exploratorio, cada una de ellas cumple una función que permitirá conocer sobre los distintos aspectos que se deben abordar con respecto al tema establecido. Es importante que las autoridades trabajen en la eliminación de la discriminación y vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el municipio de Guaranda. El trabajo en la ciudad de Guaranda para las mujeres ha sido muy complejo y discriminatorio por el mismo hecho de ser mujeres, llegando incluso a desvalorar la opinión en aspectos sociales políticos y económicos y en la desigualdad de género lo que incluye en el ámbito laboral.

A medida que la sociedad va desarrollándose existen diferentes factores los cuales no se mantienen estáticos, es decir el tabú de que la mujer se eduque o tal vez ocupe cargos que únicamente los hombres podían hacerlo comenzó a darse no solo en Guaranda sino a nivel mundial.

Palabras clave: discriminación laboral, trabajo público, vulnerabilidad, mujeres.

Abstract

Labor discrimination and the vulnerability of women is a serious and worrisome issue that affects society, including the municipality of Guaranda. It is important that authorities, organizations and society in general can work to address and eliminate labor discrimination and vulnerability faced by women in the municipality of Guaranda. Policies and programs that promote gender equality, access to employment opportunities, respect and protection of women's rights should be implemented. The objective of this research is to analyze the causes and factors that contribute to labor discrimination and vulnerability in the women of Guaranda canton, through it will be known in depth why women are discriminated against in the public sphere.

A mixed methodology will be used since it is a bibliographic study and data will be collected through surveys that will be applied to women in the municipality of Guaranda. The type of research that will be addressed in this investigation is descriptive, explanatory and exploratory, each of them fulfills a function that will allow to know about the different aspects that should be addressed with respect to the established topic. It is important that the authorities work on the elimination of discrimination and vulnerability faced by women in the municipality of Guaranda. The work in the city of Guaranda for women has been very complex and discriminatory for the very fact of being women, even to the point of devaluing the opinion in social, political and economic aspects and gender inequality, including in the workplace.

As society develops there are different factors which do not remain static, i.e. the taboo of women being educated or perhaps occupying positions that only men could do began to occur not only in Guaranda but worldwide.

Key words: labor discrimination, public work, vulnerability, women

1.2 Introducción

La intención de investigar este problema es que las mujeres que trabajan en el sector público a nivel mundial se encuentran con desigualdades, ganan menos y trabajan más, además, existe trabajo que no es remunerado todo esto trae grandes desventajas en el mundo del trabajo, ya que al momento que les cancelan ganan menos que los hombres e incluso cuando toman los mismos cargos.

Esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas, se puede explicar por prácticas discriminatorias, porque ellas si se encuentran bien preparadas para poder ocupar cualquier cargo que vaya de la mano de sus estudios, pero existen normas sociales y patrones de conducta que las conducen a oficios mal remunerados y de menos progreso en su trayectoria laboral. La inequidad de género es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo económico.

A menudo, las mujeres se encuentran en relaciones laborales precarias en sectores poco productivos y carecen de seguridad social, también tiene menos influencia que los hombres en los procesos de decisiones sociales, políticas y económicas y con frecuencia son víctimas de la violencia, la discriminación y la exclusión por razón de género, por eso se busca ver la manera en la que se pueda cambiar un poco la manera de pensar de algunas personas dentro de la sociedad.

La lucha de las mujeres en los países desarrollados se dio gracias al acceso progresivo de la mujer a la educación, ya que esto les proporcionó un arma muy poderosa de formación e información a través de la cual fomentaron sus ideas claras, aspiraciones y reivindicaciones sociales y políticas, así como su integración al ámbito laboral con una buena aceptación.

Si la situación en los países desarrollados no puede conseguir la igualdad, se podría decir, que, en países en desarrollo de la misma manera, estos países no solo se encuentran restringidos por falta de desarrollo económico, sino más bien, que la cultura y tradiciones toman a la mujer como más adherida al hogar, que al momento de cumplir algún trabajo o cargo dentro de una oficina.

Aunque, en estos países la mujer se centra en sus esfuerzos por conseguir un trabajo digno, por otro lado, las mujeres que son pegadas al hogar, por necesidad o por el

mismo hecho de considerarse jefa de familia realizan un tipo de economía informal, lo cual contribuye al sustento familiar.

1.3 Planteamiento del Problema

Llevamos a cabo esta investigación para poder determinar si la mujer sufre de algún tipo de desigualdad o discriminación en el ámbito público, para conocer la realidad que la mujer enfrenta a diario en sus actividades laborales, el cual son vulnerables por el simple hecho de ser mujeres, lo cual, se les impide muchas veces a desenvolverse al igual que los hombres y poder demostrar toda su capacidad.

La incorporación de la mujer a la sociedad es la única vía para conseguir avanzar en el desarrollo de algún país o nación puesto que es económico y rentable, es decir trabajando en conjunto para llegar a realizar un mejor trabajo.

Puesto que, si se trabaja en conjunto se tendría un mejor resultado, tanto en lo económico como en otros ámbitos, esto se debe a que las mujeres han demostrado a la sociedad, que el trabajo que desempeñan, lo realizan de una buena manera e incluso mejor que los hombres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos da a conocer lo que realizaron ese entonces:

> Elaboraron un convenio que ratificaba uno de sus principios constitutivos, sobre igualdad de remuneración, donde se aclaró la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de remuneración, la cual comprendía el sueldo básico. Una característica innovadora de este Convenio se basaba en la garantía de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y no sólo por un trabajo igual. (p.125).

Esto quiere decir, que permitió acordar por primera vez los pensamientos machistas, estructurando los mercados laborales, ya que la mayoría de las mujeres realizaba trabajos diferentes de los que desempeña la mayoría de los hombres.

Se analizó la importancia de la inclusión y participación de las mujeres en el ámbito laboral y las políticas necesarias para impulsar mayor equidad y disminuir las diferencias de género. La situación laboral de los hombres y de las mujeres presenta características diferentes.

Los hombres tienen más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen ocupar puestos secundarios, inseguros y menos prestigiosos. Además, ellas quedan excluidas de ciertas clases de

trabajos debido a la existencia de prácticas de contratación favorables a los hombres o a obstáculos para obtener ascensos o progresar profesionalmente.

Por otro lado, las mujeres representan un porcentaje elevado de trabajadoras a medio tiempo. A medida que su vida laboral surge, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes.

Según Angélica Rodríguez (2014) nos da a conocer que:

> Las mujeres eligen tradicionalmente profesiones de vocación social, consideradas tradicionalmente femeninas, como la sanidad, la educación, las humanidades o las ciencias sociales, mientras que los hombres muestran mayor diversidad en sus elecciones, y su presencia es masiva en las titulaciones estrechamente vinculadas a lo tecnológico o a carreras que se centren en cargos importantes en alguna empresa, en el estado o de una manera independiente, que las mujeres tienen que superar múltiples barreras si quieren acceder y mantenerse en puestos de media y alta responsabilidad, es decir, puestos donde hay poder, es un hecho incuestionable. Son pocas las mujeres que llegan a los puestos clave de poder, después de haber vencido numerosas dificultades, y las que llegan habitualmente se ven presionadas a asumir el modelo de dirección masculino. (p. 56)

Sin embargo, pese a que el acceso a estos puestos es complicado, no se puede calificar de imposible, en tanto en cuanto las mujeres dispongan de recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o eliminándolos. Convertir en recursos las barreras internas anteriormente dichas, favorecería el afrontamiento de los obstáculos a nivel social y organizacional, que son de más difícil control que los internos.

De otra manera, en la medida en que las mujeres aprendan a sentirse más eficaces en los trabajos tradicionalmente vinculadas al rol masculino, relacionadas con la ciencia y la tecnología y consecuentemente se formen más en ellas, tendrán mayores opciones de acceder y ascender a puestos habitualmente vedados a las mujeres, que están mejor considerados y pagados en el mercado de trabajo.

1.4 Formulación del problema

¿Cuáles son los orígenes de la discriminación laboral que enfrentan las mujeres en el Municipio del Cantón Guaranda durante el año 2023, y cómo estas contribuyen a su vulnerabilidad laboral?

1.5 Hipótesis (Supuesto)

“Existe una relación significativa entre la discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres en el Municipio del cantón Guaranda en el año 2023”

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Las Mujeres

1.6.2 Variable Dependiente

El trabajo Público

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Estudiar la discriminación y vulnerabilidad laboral identificando los patrones y conductas discriminatorias hacia las mujeres del municipio del cantón Guaranda desde una perspectiva de género en el ámbito laboral durante el año 2023.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Examinar las corrientes históricas y teóricas sobre la inserción de la mujer al trabajo identificándola como un sujeto de discriminación y vulnerabilidad a través de la perspectiva de género.
- Identificar los tipos de discriminación laboral de las mujeres pertenecientes al municipio del cantón Guaranda y su afectación en las áreas sociales, laborales y emocionales.
- Tipificar los patrones y conductas discriminatorias existentes en el municipio del cantón Guaranda hacia las mujeres en sus puestos de trabajo proponiendo concientización y sensibilización hacia la promoción de igualdad.

1.8 Justificación

Se llevará a cabo esta investigación para poder determinar si las mujeres que trabajan dentro del municipio del cantón Guaranda sufren de algún tipo de desigualdad o discriminación en su puesto de trabajo, para conocer la realidad que la mujer enfrenta a diario en sus actividades laborales, el cual son vulnerables por el simple hecho de ser

mujeres, lo cual, se les impide muchas veces a desenvolverse al igual que los hombres y poder demostrar toda su capacidad.

La desigualdad es tema de suma importancia, y es por ello por lo que dentro de este estudio se abordará la desigualdad laboral y vulnerabilidad de las mujeres. La investigación de este tema es debido que existe una diferencia en el caso de las mujeres al momento de conseguir un trabajo en una institución pública. En países desarrollados se pueden evidenciar la desigualdad en mujeres, pero no con mayor visibilidad, ya que se han ido adaptando a las nuevas configuraciones sociales. Sin embargo, no se puede decir lo mismo de los países en vías de desarrollo ya que aún permanecen en la ideología tradicional que no es limitada por la mujer, sino por la sociedad.

La inequidad de género es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo económico. A menudo, las mujeres se encuentran en relaciones laborales precarias en sectores poco productivos y de este modo presentan desigualdad social, así como tienen menos influencias que los hombres en los procesos de toma de decisiones sociales, políticas, económicas y a causa de ello pueden ser víctimas de discriminación, violencia y exclusión por ser mujeres. Estudiar la desigualdad laboral y la vulnerabilidad es esencial para avanzar a una sociedad más justa, igualitaria y desarrollada en la que todas las personas independientemente de su género puedan sobresalir y vivir con dignidad.

Si bien es cierto, es más probable observar estos problemas en mujeres que tienen una educación superior, esto ha desembocado algunos problemas directos o indirectamente como la envidia por parte de los hombres hacia la mujer o por la competencia que existen en los mismos al momento de cumplir una función en el trabajo que se les designe. El hombre ha considerado que la mujer muchas de las veces no están completamente capacitadas para cumplir con cargos medianamente altos, y por ello desmerece las actividades que ella pueda realizar.

Las mujeres que trabajan en el sector público a nivel mundial se encuentran en estado de desigualdad, esto a causa de no contar con una remuneración económica justa. Por otro lado, existe la carga laboral no remunerada la misma que consiste en los quehaceres domésticos que debe cumplir la mujer dentro de su hogar. Sin embargo, esto no justifica porque ellas sean menos productivas o no cuenten con una carrera universitaria. Las prácticas discriminatorias, normas sociales y los patrones de conducta es que conlleva a este tipo de actividades no remuneradas.

A medida que pasa el tiempo, la sociedad avanza, al igual que el pensamiento de la misma, por lo cual, ha permitido que la mujer pueda educarse para así poder obtener un trabajo para un sustento. En la mayoría de casos, existen diferentes circunstancias que la mujer ha vivido, como la pérdida del jefe del hogar o por considerarse ellas mismo un sustento para su familia, el cual, en el trabajo que desempeñan desconoce la situación actual de la mujer. Ya no es un tabú hablar de la desigualdad que tiene la mujer en el trabajo, pero esta investigación tiene como finalidad identificar si sigue existiendo esto en el ámbito público.

La gran mayoría de las mujeres, desempeñan actividades laborales dentro y fuera del trabajo que ocupan, al igual muchas veces no son reconocidas ni valoradas, al contrario, les hacen de menos o les otorgan cargos secundarios, desvalorizando la capacidad que poseen en comparación con los hombres, además de esto, las mujeres realizan actividades multiocupacionales dentro de un trabajo, las cuales no son reconocidas al momento de recibir su salario.

Gracias a la investigación que se está realizado, pude recopilar datos que nos han permitido conocer la realidad actual que la mujer enfrenta, partiendo así, de la desigualdad que se originó desde tiempo antiguos, ya que las mujeres se ocupaban de la recolección de frutos y no en ocupaciones más fuertes como por ejemplo la caza pero a medida que ha pasado el tiempo, se fueron incorporando en ámbitos educativos, pudiendo así prepararse y adquiriendo conocimientos que le han permitido ocupar roles muy importantes en la sociedad.

Este tema es muy importante porque la desigualdad es muy notoria principalmente en países desarrollados, los cuales han permitido que las personas obtengan un trabajo sin considerar su género, pero si su capacidad de realizar una buena función en el trabajo que desempeñen, al contrario de los países en vías de desarrollo, los cuales tienen una ideología tradicional que no es limitada por la mujer sino por la sociedad.

Si bien es cierto, es más probable observar estos problemas en mujeres que tienen una educación superior, ya que esto ha desembocado algunos problemas directos o indirectamente como la envidia por parte de los hombres, hacia la mujer o por la competitividad que existen en los mismos, al momento de cumplir una función en el trabajo que se les designe.

Como estudiante, he podido relacionar esta temática en nuestro entorno educativo en las diferentes áreas de estudio como por ejemplo en matemática, lo cual nos va a

permitir desarrollar las tabulaciones en base a las encuestas que se va a aplicar y esto nos permitirá entender la realidad de las mujeres con datos exactos. En liderazgo, podemos conocer la capacidad de empoderamiento que la mujer desempeña en la sociedad, para demostrar el problema que causa este tipo de discriminación para que la misma pueda alcanzar una meta de una mejor manera y que mejor con la ayuda en conjunto para tener mejores resultados, las características que posee al momento de desenvolverse en la sociedad y sobretodo de como el pensamiento machista ha ido cambiando en muchos casos, el conocimiento adquirido que posee la mujer al momento de reaccionar ante un problema y determinar si es bueno o malo y por último reconocer la forma de expresión de la mujer al momento de cumplir un rol en el trabajo y así mismo de tratar a sus empleados, en el caso de ser una líder en algún trabajo o cargo que desempeñó

CAPÍTULO II –

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Marco histórico de la inserción de la mujer en el trabajo

Los autores Cabrera y Gamboa en el año 2022 mencionan que:

> En diferentes momentos de la historia la mujer, ha tenido una relevante participación dentro del ámbito laboral, ha desempeñado actividades agrícolas, textiles y trabajo en fábricas; la mujer en el comienzo de la historia era considerada como un ser débil, no participaba en la política, y pese a su pesado trabajo recibía un sueldo inferior.

Desde tiempos antiguos predominaba la esclavitud y la desigualdad del trabajo entre hombres y mujeres, esta desigualdad se basa en que los hombres eran los que salían a trabajar en el campo y las mujeres solo se quedaban en la casa realizando labores domésticas, ellas no podían salir a trabajar fuera porque era mal visto, a medida que pasa el tiempo el rol de la mujer dentro del trabajo público ha ido avanzando, la mujer comenzó a ser más escuchada.

Desde, siglos atrás, las mujeres de todo el mundo han luchado por la equidad de género, al querer tener los mismos derechos que los hombres, pero más que eso es tener las mismas oportunidades laborales que ellos en cualquier sector ya sea público o privado. La discriminación de la mujer, comienza cuando la misma no era participe en la sociedad, en la cual ella no podía dar su punto de vista de ningún tema, la mayoría de las personas en este caso los de sexo masculino pensaban que una mujer solo se debe ocupar de la reproducción, cuidado de hijos e incluso de familiares enfermos, esto se produjo después de la segunda guerra mundial.

Las mujeres no tenían derecho ni al voto, lo cual dio menos valor a las actividades realizadas por ellas, esto les llevo a realizar una manifestación fuerte de las mujeres, para exigir derechos y ser tomadas en cuenta en actividades importantes dentro de la sociedad, como el del sufragio, fue un tiempo de mucha rebeldía y esto fue muy discutido por los hombres debido a que en ese entonces todavía existían formas de racismo y discriminación a la mujer.

Como un claro ejemplo esta Matilde Hidalgo quien fue conocida por ser la primera mujer ecuatoriana en culminar con éxito sus estudios de secundaria y la primera médica a pesar de todos los obstáculos que se le presentaron en su camino a que ella recibió muchos comentarios machistas, pero ella no se dio por vencida, convirtiéndose así en una mujer empoderada y con conocimientos suficientes para adquirir responsabilidades más

grandes, intento inscribirse en las nuevas votaciones en Machala pero lamentablemente le negaron este pedido por la condición de ser mujer y no cumplir con los requisitos de este entonces, sin embargo realizo una solicitud formal dando a conocer su inconformidad con esta restricción su solicitud llego así al consejo y fue aprobada por la mayoría y eso le llevo a convertirse en la primera mujer de América Latina que logro el voto en elecciones nacionales.

Los autores Poveda, Zamora y Molestina (2016) sobre la Inclusión y Evolución de la Fuerza Laboral Femenina en el Ecuador del siglo XXI menciona que:

> Ecuador en la historia de las mujeres se caracteriza por tener personas de sexo femenino mostrando una importante trayectoria de participación, ante la igualdad de muchas oportunidades laborales entre los sexos masculino y femenino, se ve la necesidad de mantener sus formas de vivir el día a día y poder trabajar para que todo sea igual de derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer en las diferentes ramas de trabajo existentes.

Es muy interésate el caso de la primera mujer que lucho por conseguir derechos o ser incluida en ámbitos sociales y políticos, pero ella nunca se dio por vencida a pesar del No rotundo que tenía como respuesta cuando se acercaba al consejo nacional, ella seguía insistiendo y creyó en sí misma y continuo hasta que fue la primera mujer que llego a sufragar en la provincia de Loja que se encuentra situada en Ecuador , cuando la mujer era menos preciada por el ego del hombre al creerse superior a ella , pero otro claro ejemplo que demuestra que su lucha no fue en vano.

Gracias a este acontecimiento las mujeres tuvieron más poder para poder ser notadas y tomadas en cuenta en la sociedad, posteriormente, las mujeres aprovecharon lo sucedido para sacar ventaja en cuestión del trabajo de la misma forma, siendo un ejemplo de sobresalir ante el machismo de los hombres, muchas de las mujeres conocieron de poco a poco a otras mujeres en el mismo campo laboral con las cuales lograron complementar ideas y compartir de las mismas opiniones, convirtiéndose en un grupo mayoritario los cuales reclamarían la participación y la igualdad de las mujeres en el trabajo.

Ella tuvo muchos reconocimientos en varios aspectos como la medicina, la educación, la política y en realizar obras públicas en el país. Esto nos deja como lección de vida que la lucha y la perseverancia es quien nos impulsa a seguir a delante y a no detenernos pese a la competencia contra el hombre, ella no solo se incursionaba en los ámbitos nombrados sino también en la poesía en lo cual empezó desde aproximadamente

los 15 años de edad, era aficionada contra el tema de la mujer, el amor, la naturaleza y la ciencia y esto le hizo acreedora a varios racionamientos y membresías en la poesía. Desde este tiempo la historia en el Ecuador ha ido cambiando y evolucionando gracias a la lucha que realizo Matilde Hidalgo de Procel, ahora en la actualidad existen leyes quienes amparan a la mujer rotundamente ya sea en casos de violencia, maltratos físicos y psicológicos, en la constitución de la república del Ecuador.

Los autores Cabrera y Gamboa en el año 2022 en su revista, La Mujer en el Campo Laboral Ecuatoriano mencionan que:

> Es la historia la que revela el papel que desempeñó la mujer en varias actividades a ella designada, mismas que fueron cambiando con el transcurso del tiempo. A partir de los siglos XVII y XVIII se ampliaron los trabajos de encajes y bordados, industria que quedó en manos de la mujer por la posibilidad de realizarlas en el hogar, el siglo XIX se caracterizó por las transformaciones ideológicas, económicas y sociales. Solo en siglo XX, se conseguiría que Francia y España rompan la legislación discriminatoria y con esto se logra la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral.

Los avances realizados por las mujeres en los logros educativos no se han demostrado en una mejora comparable de su posición en el trabajo, en muchos países del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de estar en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando encuentran algún trabajo suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y con una mala remuneración.

Los avances ejecutados para superar estos obstáculos han sido lentos y se limitan a algunos territorios del mundo. Incluso en muchos países en los que la intervención de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido por ello las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar para enfocarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue dando preocupación por lo que no pueden conseguir un trabajo digno y con un pago justo.

Las Naciones Unidas han apoyado los derechos de las mujeres cuando el número de mujeres tienen trabajo bien remunerado, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en algunos países no miembros, el aumento de la cooperación de las mujeres en la fuerza de trabajo o una disminución de la disparidad entre la aportación de mujeres y hombres en las fuerzas laborales.

Durante el siglo XX se ha producido muchos avances sobre la igualdad de trabajo entre hombre y mujer, pero la mujer todavía no ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral y sigue situándose en una posición menor a pesar de estar igual de preparada y de tener las mismas habilidades que los hombres. Sin embargo, pese a que el acceso a estos puestos es complicado, no se puede considerar imposible, en cuanto las mujeres dispongan de recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o eliminándolos**.**

2.2 Marco Teórico.

2.2.1 Discriminación laboral de género

La discriminación laboral de género es considerada un fenómeno persistente que afecta a millones de personas alrededor del mundo. Se refiere a la práctica de otorgar tratos desiguales a muchas personas en el ámbito laboral basados en su género, principalmente perjudicando a las mujeres. Este tipo de discriminación puede manifestarse de distintas formas, incluyendo las desigualdades salariales, limitaciones en oportunidades de ascenso, acoso sexual en el lugar de trabajo y estereotipos de género que influyen en las decisiones de contratación y promoción. Por lo tanto, Meza (2018) menciona que la discriminación laboral:

> Para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios, sino que se convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino, pues ellas forjan un mayor control sobre aspectos clave de sus vidas, cuestionando su condición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres renegocian las relaciones para participar y ejercer su papel en distintas esferas —públicas y privadas—, lo que se traduce en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una distribución más justa y democrática del poder. (p. 13)

Las desigualdades salariales son una de las manifestaciones más notorias de la discriminación laboral de género. A pesar de los avances por promulgar la igualdad de género, las mujeres continúan ganando significativamente menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. Esta brecha salarial persistente refleja no solo las prácticas discriminatorias, sino también las estructuras y normas sociales arraigadas que subvaloran el trabajo de las mujeres. Además, las limitaciones en las oportunidades de ascenso son una forma más en que se manifiesta la discriminación laboral de género.

Constantemente, las mujeres, enfrentan obstáculos para avanzar en sus carreras debido a prácticas discriminatorias en la selección de candidatos para puestos de liderazgo y a la falta de apoyo institucional para el desarrollo profesional de las mujeres. El acoso sexual en el lugar de trabajo es otro aspecto importante de la discriminación laboral de género. Las mujeres suelen ser víctimas de acoso sexual en forma de comentarios inapropiados avances no deseados, intimidación o represalias por rechazar avances sexuales. Este tipo de comportamiento no solo crea un entorno laboral hostil para las mujeres, sino que también puede tener consecuencias graves para su bienestar psicológico y su seguridad laboral.

Así mismo, los estereotipos de género juegan un papel significativo en la discriminación laboral al influir en las decisiones de contratación y asignación de tareas. "Para ella, la sociedad patriarcal se configura realmente cuándo se inicia el uso del bronce, del que se obtienen herramientas de uso agrícola y sobre todo armas, que sólo utilizarán los hombres." (de Beauvoir citado por Cid, 2009, p. 70) Los prejuicios arraigados sobre los roles y habilidades de género pueden llevar a la subrepresentación de mujeres en ciertas profesiones o sectores, así como la asignación de tareas menos valoradas o remuneradas en comparación con sus compañeros masculinos.

Es por ello por lo que "la división sexual del trabajo, y por supuesto la delimitación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado, ha dificultado históricamente el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de equidad con los hombres." (Meza, 2018, p. 15) La discriminación laboral de género persiste como un desafío importante en la sociedad contemporánea. Abordar este problema requiere un enfoque integral que incluya cambios en las políticas laborales, la sensibilización sobre los prejuicios de género y la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del mundo laboral.

2.2.1.1 Discriminación de tipo estadística.

Cuando se utilizan datos estadísticos para justificar acciones discriminatorias hacia ciertos grupos de personas, se produce un fenómeno complejo conocido como discriminación de tipo estadístico. "Este modelo se basa en la premisa que las firmas tienen limitada información acerca de las habilidades y productividad de los aspirantes, en particular, de los más jóvenes con poca historia laboral" (Abadía, 2005, p. 13). Esta

forma de discriminación se basa en extrapolar las características de un grupo a todos sus miembros, ignorando las diferencias y perpetuando estereotipos perjudiciales.

En esencia, se trata de aplicar generalizaciones basadas en datos numéricos a situaciones individuales, lo que puede conducir a tratar injustamente a las personas que no se ajustan en esas generalizaciones. La discriminación estadística puede manifestarse en una variedad de contextos sociales. Por ejemplo, en lugar de evaluar las habilidades y capacidades individuales de cada trabajador, se pueden tomar decisiones de contratación o promoción basadas en estereotipos relacionados con características demográficas como la edad, el género o el origen étnico. Esto puede limitar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de las personas discriminadas.

Otra manera de conceptualizar la existencia de la discriminación estadística es:

> […] cuando se juzga a una persona en función de las características medias del grupo al que pertenece y no en función de sus propias características personales. En este caso, los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido que el grupo tiene, de hecho, las características atribuidas, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al mismo. Así, por ejemplo, el sexo puede proporcionar información sobre el grado de compromiso con el puesto de trabajo, debido a que las mujeres en promedio tienen mayores tasas de abandono voluntario de las empresas. (Abadía, 2005, p. 13)

En el ámbito de la justicia penal, la discriminación estadística puede resultar en un trato diferenciado por parte de las fuerzas del orden y el sistema judicial debido a perfiles raciales o étnicos. Si ciertos grupos tienen una representación desproporcionada en las estadísticas de delincuencia, esto puede resultar en una mayor vigilancia y sospecha hacia sus miembros, independientemente de su comportamiento individual. Abadía (2009) define que “Este tipo de discriminación predice que con el tiempo las firmas pueden comprobar la verdadera productividad de los trabajadores, en la medida en que esto sea posible las diferencias salariales fruto de la discriminación estadística deben desaparecer.” (p. 14). Es importante destacar que la discriminación estadística no solo afecta a los grupos minoritarios o marginados, sino que también puede perjudicar a los grupos dominantes al mantener expectativas limitadas sobre sus habilidades o comportamientos.

Los hombres pueden enfrentar discriminación estadística en trabajos habituales asociados con las mujeres, como enfermería o enseñanza preescolar, donde se cree que son menos competentes que las mujeres. Para combatir la discriminación estadística, es crucial educar sobre la importancia de tratar a las personas como individuos en lugar de

juzgarlas según las características de un grupo. Esto implica adoptar políticas y prácticas que se centran en las habilidades, el mérito y el potencial de cada persona, independientemente de su pertenencia a ciertos grupos demográficos, y promover la igualdad de oportunidades.

2.2.1.2 Discriminación basada en el estereotipo de género.

Muchas sociedades experimentan la discriminación basada en estereotipos de género, que juzgan y trata a las personas de manera desigual debido a las expectativas y creencias preconcebidas sobre cómo se supone que deben comportarse o actuar en función de su género. Este tipo de discriminación puede manifestarse en una variedad de formas, incluida la asignación de roles de género tradicionales y la limitación de oportunidades y derechos fundamentales en función del sexo de una persona. “Los estereotipos de género se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres, en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales” (p.23)

Los estereotipos de género perpetúan la discriminación al imponer expectativas rígidas sobre lo que se cree que hombres y mujeres son apropiados o deseables. Estas expectativas pueden afectar la forma en que las personas se socializan desde una edad temprana, afectando sus comportamientos, intereses y aspiraciones futuras. Por ejemplo, los hombres se esperan que sean fuertes, dominantes y proveedores, mientras que las mujeres se esperan que sean cuidadoras, sumisas y emocionales. La discriminación basada en estereotipos de género se presenta en una variedad de ámbitos de la vida, como el trabajo, la educación, la familia y la sociedad.

Las mujeres pueden enfrentar discriminación salarial y ser pasadas por alto para ascensos en el lugar de trabajo porque se cree que son menos competentes o dedicadas que sus compañeros masculinos. De manera similar, los hombres que buscan asumir roles de cuidado que pueden ser estigmatizados y ridiculizados por no cumplir con las expectativas de género convencionales. Los estereotipos de género pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de las personas afectadas por la discriminación. La ansiedad, la depresión y la baja autoestima pueden desarrollarse como resultado de la presión para cumplir con las normas de género, especialmente para aquellos que no se identifican completamente con las expectativas impuestas por la sociedad. Además, la discriminación puede causar exclusión social y aislamiento, lo que aumenta el riesgo de problemas de salud mental.

Como lo señalan Cook y Cusack (2010) los estereotipos de género son aquellos que reflejan:

> El significado del género cambia con el tiempo, según los diferentes países y culturas, los órganos decisorios y según el juez o la jueza. El sexo biológico es "la materia prima que las culturas moldean para formar los géneros y las sexualidades". Algunas tratadistas usan los términos "sexo" y "género" indistintamente porque quieren "desautorizar la idea de que alguna de dichas categorías es natural y por lo tanto, inmutable". Las distinciones entre hombres y mujeres, ya sean basadas en la construcción del sexo o el género, cambian con el tiempo y por tanto, no están sujetas a la inmutabilidad del sexo en el sentido biológico del término. (p. 24)

La discriminación basada en estereotipos de género también afecta a las comunidades LGBTQ+ y a las personas que desafían las normas de género binarias. Estas personas enfrentan una discriminación adicional debido a su identidad de género o expresión de género, lo que puede manifestarse en formas de violencia, acoso y exclusión social. Esta discriminación sistemática contribuye a la marginalización y la falta de acceso a recursos y oportunidades para las personas LGBTQ+. También es considerado un problema complejo que afecta a personas y comunidades en todo el mundo.

Es necesario cuestionar y desafiar activamente las normas de género tradicionales, promover la igualdad de género en todas las áreas de la sociedad y crear espacios seguros e inclusivos para todos, independientemente de su identidad de género, para abordar este problema de manera efectiva. "La atribución hostil de estereotipos involucra el criticismo estridente de las mujeres que no suscriben las normas tradicionalistas de la maternidad, que requieren completa entrega y la permanencia en el hogar." (Cook y Cusack, 2010, p. 27) Solo se puede lograr en una sociedad más justa y equitativa para todos sí reconocen y luchen contra la discriminación de género.

2.2.1.3 Discriminación por preferencia del empleador.

La discriminación por preferencia del empleador es un fenómeno preocupante que ocurre cuando los trabajadores toman decisiones de contratación, promoción o trato laboral calculando en prejuicios personales, estereotipos o preferencias subjetivas en lugar de habilidades, competencias o rendimiento laboral. Este tipo de discriminación puede manifestarse de varias formas, como la preferencia por contratar a personas de cierta edad, género, etnia, orientación sexual o incluso por características físicas o estilo de vida. A pesar de que puede ser menos evidente que otras formas de discriminación, sigue siendo perjudicial y ayuda a mantener las desigualdades en el ámbito laboral.

Es crucial destacar que la discriminación basada en la preferencia del empleador socava los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Para ello, Meza (2018) dice que "[…] la participación de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo problemas de discriminación en cuanto al acceso, a las condiciones, a la retribución y a la permanencia, lo que desata una situación de inequidad entre hombres y mujeres." (p. 13) Los obstáculos están privando a personas calificadas de acceso a empleos o avances profesionales simplemente porque no tienen control sobre características personales. Esto crea un entorno laboral injusto y desmotivador donde el éxito se basa más en lo que puedes aportar que en quién eres.

El impacto psicológico y emocional que la discriminación por preferencia del empleador puede tener en los empleados afectados es otro aspecto importante para tener en cuenta. Ser rechazado o tratado de manera injusta debido a sus características puede dañar su autoestima, causar estrés y ansiedad e incluso contribuir al desarrollo de problemas de salud mental. Esto no solo afecta el bienestar individual, sino también el rendimiento laboral y la calidad de vida en general. Desde un punto de vista sociológico, la discriminación basada en la preferencia del empleador refleja y perpetúa las estructuras de poder y desigualdad que existen en la sociedad.

De este modo, Meza (2018) menciona que la discriminación a partir de los roles de géneros está muy presente y es por ello por lo que:

> El empleador basado en sus prejuicios se inclina en vincular o promover más hombres que mujeres a los cargos directivos, ya que se tiende a pensar que ellos tienen valores y aptitudes afines con la capacidad profesional del ejercicio del poder. De esta forma, se asienta la idea de que la dirección debe ser ocupada por aquella persona que posee rasgos de masculinidad: "think manager, think male". Entonces, si una mujer desea acceder a un cargo directivo, debe contar con suficientes atributos "masculinos" para que se le otorgue la confianza necesaria para realizar una labor exitosa. (p.18)

Con frecuencia se basa en prejuicios y estereotipos sociales que han sido construidos y mantenidos a lo largo de la historia, requiere un enfoque multifacético para abordar este tipo de discriminación, que incluya políticas y prácticas organizacionales que fomenten la equidad y la inclusión, así como transformaciones sociales que desafíen y desmantelen los sistemas de opresión y privilegio. La discriminación por preferencia del empleador es un fenómeno complejo y dañino que tiene un impacto negativo en las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. Reconocer y combatir esta forma de discriminación es fundamental para construir lugares de trabajo más justos, inclusivos y

productivos. Esto debe hacerse promoviendo la igualdad de oportunidades, la diversidad y el respeto a la dignidad humana en todas las facetas del empleo.

2.2.2 Vulnerabilidad laboral

Un concepto fundamental es la vulnerabilidad laboral, que se refiere a las situaciones de vulnerabilidad y precariedad que enfrentan algunos trabajadores en el mercado laboral. Esta idea incluye una variedad de circunstancias y elementos que amenazan la estabilidad laboral, los ingresos y el bienestar de las personas y sus familias. “La vulnerabilidad laboral se centra en esos grupos en la falta de acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían los ingresos para mejorar significativamente sus condiciones de vida.” (Valenciano, 2017, p. 134). Por lo que se ha convertido en un fenómeno cada vez más relevante y preocupante en el contexto actual de globalización, avances tecnológicos y cambios en las relaciones laborales.

Los empleos precarios y temporales se caracterizan por la falta de estabilidad, seguridad y derechos laborales. Estos trabajos suelen ofrecer salarios bajos, contratos temporales y escaso acceso a beneficios sociales como seguro de salud o pensiones. En consecuencia, los trabajadores están más expuestos a situaciones de inestabilidad económica y social, lo que les hace más difícil planificar su futuro y lograr una calidad de vida adecuada. Además, la creciente flexibilización y precarización del mercado laboral, impulsada por prácticas como la subcontratación, la externalización de servicios y la informalidad laboral, está estrechamente relacionada con la vulnerabilidad laboral.

Estas formas de empleo crean condiciones laborales inestables y desiguales, lo que exacerba la vulnerabilidad de ciertos grupos de trabajadores, como los jóvenes, las mujeres y los migrantes, quienes suelen desempeñar puestos más precarios y mal remunerados. La falta de protección social y seguridad laboral también es un factor importante en la vulnerabilidad laboral, especialmente en situaciones donde los sistemas de seguridad social son débiles o inexistentes. Esto significa que los trabajadores carecen de mecanismos de protección frente a situaciones como el desempleo, la enfermedad o el accidente laboral, lo que los hace más vulnerables a la exclusión y la pobreza económica y social.

La vulnerabilidad laboral a nivel de Latinoamérica se da principalmente en la población rural, en la que las mujeres tienen menos oportunidades de obtener un empleo, se conoce pues que:

> La distribución poblacional rural latinoamericana y en concreto la femenina son heterogéneas. En Latinoamérica están ubicados países altamente urbanizados como la mayoría del Cono Sur (Brasil, Chile, Argentina y Uruguay) frente a otros fuertemente ruralizados (Guatemala, Honduras, Haití, Nicaragua, El Salvador y Costa Rica). En estos países centroamericanos el porcentaje de mujeres rurales es elevado. En promedio, un 21,55% de la población de estos países son mujeres rurales, pero a nivel de población global son aproximadamente 11 millones de los 600 millones de habitantes en América Latina (1,82%) es población femenina rural. (Valenciano, 2017, p. 137)

Además, la vulnerabilidad laboral puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores porque la inseguridad laboral y el estrés asociado con la precariedad pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de las personas. Además, la falta de acceso a servicios de salud y seguridad social puede empeorar estos problemas, lo que conduce a una cadena de vulnerabilidad y exclusión. Millones de trabajadores en todo el mundo están afectados por la vulnerabilidad laboral, un fenómeno complejo y multidimensional. Es imprescindible implementar políticas y acciones que fomenten la estabilidad laboral, garanticen los derechos de los trabajadores y fortalezcan los sistemas de protección social para solucionar este problema.

Esto requiere un enfoque integral que reconozca las causas estructurales de la vulnerabilidad laboral y busque soluciones sostenibles y equitativas para garantizar un trabajo digno y decente para todos. Es crucial enfatizar que la vulnerabilidad laboral tiene efectos a nivel social y económico más amplio además de los trabajadores individuales. La precariedad laboral puede dañar la cohesión social, aumentar las desigualdades y contribuir a la exclusión de ciertos grupos sociales. La inestabilidad laboral y la degradación de las condiciones laborales pueden obstaculizar el progreso económico sostenible, al impactar negativamente en la productividad y la capacidad de inversión de las empresas. Por lo tanto, abordar la vulnerabilidad laboral no solo es una cuestión de justicia social, sino que también es crucial para promover un desarrollo inclusivo y justo.

2.2.2.1 Inseguridad laboral.

Millones de personas en todo el mundo están afectadas por la inseguridad laboral, un fenómeno complejo que tiene múltiples facetas que van más allá de la simple falta de empleo. En primer lugar, la inseguridad laboral se refiere a la percepción o realidad de que el empleo actual o futuro no brinda estabilidad en términos de continuidad y condiciones laborales. Esta percepción puede generar ansiedad y estrés en los trabajadores porque no están seguros de poder mantener su empleo o encontrar otro en caso de perderlo. En la sociedad moderna, hay muchos factores que contribuyen a la inseguridad laboral, la globalización económica ha resultado en la deslocalización de negocios y la externalización de empleos, lo que ha generado una mayor competencia y precarización laboral.

Además, los avances tecnológicos como la automatización y la inteligencia artificial han reemplazado o desplazado a trabajadores en ciertas industrias, lo que hace que sea difícil decir si ciertas habilidades laborales seguirán siendo relevantes en el futuro. De este modo, Sora, Caballer y Peiró (2014) manifiesta que "La inseguridad laboral, al ser analizada como fuente de estrés en el trabajo, ha venido asociada a un importante deterioro de la salud física y psicológica de los trabajadores (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad" (p. 18). La vida de los trabajadores y la sociedad en su conjunto están muy afectadas por la inseguridad laboral.

La falta de estabilidad laboral también puede afectar negativamente la salud física, mental, la autoestima y el sentido de identidad de las personas. Dado que los trabajadores precarios tienen menos acceso a los beneficios laborales y sociales, la inseguridad laboral puede contribuir a la desigualdad económica, social a nivel general. Es necesario implementar políticas y medidas a nivel gubernamental y empresarial para abordar la inseguridad laboral. Esto incluye la creación de leyes laborales que protejan los derechos de los trabajadores, como el salario mínimo, las horas de trabajo reguladas y la seguridad laboral. Para que los empleados adquieran las habilidades necesarias en el mercado laboral cambiante, es crucial fomentar la educación y la capacitación continua.

La inseguridad laboral requiere políticas que promueva la creación de empleo de calidad, la protección de los derechos laborales etc., sin embargo:

> Los trabajadores con menos posibilidades de encontrar un puesto de trabajo y cuya fuente principal de ingresos provenía de su puesto actual de trabajo eran más "dependientes"que aquellos trabajadores con una mayor empleabilidad y otras fuentes alternativas de ingresos. Por lo tanto, al percibir la posibilidad de perder su puesto de trabajo (inseguridad laboral) los trabajadores más dependientes experimentaban unas consecuencias más negativas que aquellos menos dependientes. (Sora, Caballer y Peiró, 2014, p. 19)

Las empresas pueden implementar políticas de bienestar laboral que promuevan un entorno de trabajo saludable, equilibrado y prácticas de gestión del talento que fomentan la lealtad y el compromiso de los empleados. La inseguridad laboral es un problema que probablemente seguirá siendo relevante en el futuro en un mundo en constante cambio. Es esencial que las personas y las organizaciones colaboren entre sí para abordar este problema de manera integral y garantizar que todos tengan acceso a empleos dignos y estables. Para lograr un entorno laboral justo y equitativo para todos, se requiere un enfoque integral que incluya medidas económicas, laborales, sociales y psicológicas.

2.2.2.2 Falta de acceso a beneficios laborales.

La falta de acceso a beneficios laborales de género es un fenómeno que refleja las disparidades y desigualdades existentes en el ámbito laboral, donde ciertos grupos, particularmente las mujeres, enfrentan obstáculos significativos para acceder a condiciones laborales equitativas y justas. Este problema tiene muchas facetas, como la brecha salarial de género, la segregación ocupacional, la falta de políticas de conciliación trabajo-familia la discriminación en el acceso y oportunidades de desarrollo profesional. La brecha salarial de género es una manifestación clara de la falta de acceso equitativo a los beneficios laborales.

La gran falta de acceso a beneficios laborales es un gran problema, pero también se debe realizar un proceso de selección para empleados y es por ello por lo que Castillo y Salas (2018) mencionan que:

> Por otro lado, los procesos de autoselección laboral son menos entendidos puesto que, por lo general, son implícitos y se relacionan a roles asumidos por los géneros según patrones culturales (por ejemplo, machismo), tradiciones, etc., pero también responden a percepciones menos obvias que se relacionan a las preferencias individuales y en las que el género demuestra ser un fuerte predictor; por ejemplo, los niveles de aversión al riesgo. (157)

En promedio, las mujeres ganan menos que los hombres por trabajos similares o de igual valor, lo que refleja no solo una discriminación salarial directa, sino también barreras

estructurales que limitan las oportunidades para las mujeres de avanzar en el mercado laboral. “Una mujer declara dedicar 100 horas mensuales en promedio a estas actividades versus un hombre que sólo destina 30 hora” (Castillo y Salas, 2018, p. 159). Además, la segregación de género contribuye a la falta de acceso a beneficios laborales de género, ya que las mujeres tienden a centrarse en sectores y ocupaciones peor remunerados y con menor estatus.

Otro factor importante que afecta desproporcionadamente a las mujeres y limita su acceso a beneficios laborales es la falta de políticas de conciliación trabajo-familia. La falta de medidas como permisos parentales remunerados, cuidado infantil asequible y horarios flexibles dificulta que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que con frecuencia resulta en la renuncia a oportunidades laborales y la reducción de ingresos y beneficios asociados. Asimismo, la discriminación de género en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional como capacitación, promoción y liderazgo contribuye a la falta de acceso a beneficios laborales de género.

Los sesgos y estereotipos de género presentes en los procesos de selección y evaluación pueden limitar las oportunidades de las mujeres para avanzar en sus carreras y obtener beneficios adicionales relacionados con roles de liderazgo y responsabilidad. La falta de acceso a beneficios laborales de género es un problema multifacético que refleja las desigualdades arraigadas en el sistema laboral. Para abordar de manera efectiva este problema, es necesario implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, como la eliminación de la brecha salarial, la reducción de la segregación ocupacional, la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia y la eliminación de toda forma de discriminación de género. Solo así podremos crear un lugar de trabajo más justo y equitativo para todos, independientemente de su género.

2.2.2.3 Barreras para el acceso a ciertos sectores laborales.

En cualquier sociedad que aspira a la justicia social y la igualdad de oportunidades, el acceso equitativo a las oportunidades de empleo es considerado un principio fundamental. El acceso equitativo a las oportunidades de empleo es un principio fundamental, sin embargo, a pesar de los avances logrados en la legislación y las políticas contra la discriminación, la legislación y las políticas, todavía existen barreras importantes que

dificultan que ciertos grupos ingresen a ciertas industrias. Todavía existen barreras importantes que dificultan que ciertos grupos ingresen a ciertas industrias, estas barreras tienen fundamentos en aspectos sociales, económicos, culturales e institucionales, y pueden presentarse de maneras variadas como la desigualdad laboral y social.

Padilla (2001) menciona que existen dos barreras principales para entrar al sector laboral:

> Se ha preferido incluir en este grupo a las barreras relativas a la *selección y contratación*, por considerar que éstas se producen no sólo en el ejercicio del primer puesto de trabajo, sino que pueden tener lugar durante todo el período de vida laboral, en tanto que la mujer puede pasar por momentos de desempleo y, como tal, tener que presentar su candidatura para nuevos puestos de trabajo. (p. 225)

La discriminación basada en características personales como el género, la raza, la etnia, la orientación sexual o la identidad de género es una de las barreras más visibles para el acceso a ciertos sectores laborales. Numerosos estudios muestran que, a pesar de las leyes que prohíben la discriminación en el empleo, estas prácticas discriminatorias aún persisten de manera sutil o explícita en numerosos ámbitos laborales. Por ejemplo, en ciertos campos enfrentados por hombres, como la tecnología o la ingeniería, las mujeres continúan a frente a barreras debido a estereotipos de género arraigados que indican que las mujeres no poseen las habilidades necesarias para desempeñarse en esos campos. De manera similar, las personas de color experimentan discriminación en campos como las finanzas y el derecho, donde los prejuicios son raciales.

Otra barrera significativa para el acceso a ciertos sectores laborales es la falta de acceso a la educación y la capacitación adecuadas. Muchos empleos requieren ciertos niveles de educación formal o capacitación técnica, y aquellos que carecen de estas credenciales enfrentan dificultades para competir en el mercado laboral. Esta barrera es especialmente pronunciada para las personas de bajos ingresos o aquellas que provienen de comunidades marginadas, donde el acceso a una educación de calidad puede ser limitado debido a factores como la falta de recursos económicos, la ubicación geográfica o la calidad deficiente de las escuelas locales teniendo como resultado a que estas personas pueden quedar relegadas ya que los empleos son mal remunerados y poco gratificantes, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación.

Además de la discriminación y la falta de acceso a la educación, otras barreras para el acceso a ciertos sectores laborales incluyen la falta de redes profesionales y de contactos, la discriminación por edad, la discapacidad o el estigma asociado con ciertos antecedentes personales o profesionales. Las redes de contactos desempeñan un papel crucial en el reclutamiento y la contratación en muchos sectores, y aquellos que carecen de conexiones personales o familiares en la industria pueden encontrar difícil acceder a las oportunidades laborales de calidad. Del mismo modo, los individuos mayores pueden enfrentar discriminación en sectores que valoran la juventud y la frescura, mientras que las personas con discapacidades pueden encontrar obstáculos adicionales debido a la falta de accesibilidad en el lugar de trabajo o a los prejuicios arraigados sobre sus capacidades.

Las barreras para el acceso a ciertos sectores laborales no solo tienen consecuencias negativas para los individuos afectados, sino que también contribuyen a la perpetuación de la desigualdad social y económica. "[…] las mujeres son rechazadas para puestos típicamente "masculinos" y los hombres para los trabajos tradicionalmente "femeninos"" (Padilla, 2001, p. 225). Cuando ciertos grupos están subrepresentados en sectores clave de la economía, se limita su capacidad para acceder a salarios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y redes de apoyo que pueden impulsar su movilidad económica y social. Además, la exclusión de ciertos grupos del acceso a empleos bien remunerados y gratificantes puede llevar a una mayor segregación ocupacional y a la concentración de la pobreza en comunidades marginadas, exacerbando así las disparidades socioeconómicas y contribuyendo a la fragmentación social.

2.2.2.4 Brecha salarial de género.

La brecha salarial de género es una problemática arraigada en la sociedad contemporánea que refleja desigualdades persistentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este fenómeno se manifiesta en una disparidad salarial significativa entre los ingresos medios percibidos por hombres y mujeres, con las últimas generalmente ganando menos por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. A pesar de los avances en la igualdad de género en las últimas décadas, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad preocupante en muchos países, con implicaciones profundas para la justicia social, la economía y el bienestar general de la sociedad.

Uno de los aspectos más destacados de la brecha salarial de género es su persistencia a lo largo del tiempo y en diferentes contextos laborales. A pesar de los esfuerzos por abordar esta disparidad, estudios continuos muestran que las mujeres siguen ganando, en promedio, menos que los hombres en una amplia gama de ocupaciones y sectores. Esta diferencia salarial no puede atribuirse simplemente a diferencias en la elección de ocupaciones o niveles de educación, ya que incluso cuando se controlan estos factores, la brecha persiste, lo que sugiere la existencia de discriminación sistémica en el mercado laboral.

La brecha salarial de género es un gran problema a nivel internacional por lo que se puede mencionar que:

> El problema de la brecha salarial de género ha ganado protagonismo a partir de la segunda mitad del siglo XX debido a que mujeres en todo el mundo, en particular en América Latina, se han incorporado al mercado laboral de manera creciente, sin embargo, las condiciones laborales que encontraron no son las más favorables, desencadenando que sufran desempleo, informalidad y, relegación en ocupaciones de baja jerarquía, valor social y retribución económica. (Linthon, Méndez, 2021, p.3)

Varios factores contribuyen a la brecha salarial de género. Uno de los principales es la discriminación directa, donde las mujeres son pagadas menos que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta discriminación puede manifestarse de manera sutil, a través de prácticas de contratación y promoción sesgadas, así como en decisiones salariales subjetivas basadas en estereotipos de género arraigados. Además, los roles de género tradicionales y las expectativas sociales pueden influir en la valoración del trabajo, lo que lleva a una subestimación sistemática del valor del trabajo realizado por las mujeres.

Otro factor importante es la segregación ocupacional de género, que se refiere a la tendencia de las mujeres a concentrarse en ocupaciones y sectores mal remunerados y menos valorados, como el cuidado, la enseñanza y los servicios sociales, mientras que los hombres tienden a ocupar posiciones mejor remuneradas en áreas como la ingeniería, la tecnología y las finanzas. Esta segregación ocupacional perpetúa la disparidad salarial, ya que las ocupaciones dominadas por mujeres tienden a estar subvaloradas y sobre remuneradas en comparación con aquellas dominadas por hombres, a pesar de requerir habilidades y responsabilidades similares.

Además, la maternidad y las responsabilidades familiares a menudo tienen un impacto negativo en la trayectoria profesional y los ingresos de las mujeres. Las mujeres enfrentan desafíos adicionales en el lugar de trabajo debido a la falta de políticas de conciliación laboral y familiar, la discriminación por embarazo y la percepción de que las mujeres son menos comprometidas con sus carreras debido a sus responsabilidades familiares. Esto puede llevar a interrupciones en la carrera, trabajos a tiempo parcial o la renuncia al empleo remunerado, lo que afecta negativamente sus ingresos a largo plazo y contribuye aún más a la brecha salarial.

La brecha salarial de género tiene consecuencias significativas a nivel individual y sociedad. A nivel individual, resulta en menores ingresos y menor seguridad financiera para las mujeres, lo que puede afectar su autonomía económica, su capacidad para invertir en educación y desarrollo personal, y su bienestar general. Además, perpetúa la desigualdad de género y refuerza los estereotipos y roles de género tradicionales, lo que limita las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y más allá. Por lo tanto, "la brecha salarial de género se explicaría por las diferencias en la acumulación de capital humano (educación, experiencia laboral, capacitación, entre otros componentes) entre hombres y mujeres, lo cual se atribuye a la autoselección laboral […]" (Linthon, Méndez, 2021, p. 4)

La brecha salarial de género es un fenómeno complejo y multifacético que refleja desigualdades arraigadas en la estructura social y económica. Para abordar eficazmente esta disparidad, se requieren medidas integrales que aborden no solo la discriminación directa en el lugar de trabajo, sino también las causas subyacentes, como la segregación ocupacional de género, las expectativas de roles de género y las políticas laborales y familiares. Solo a través de un compromiso conjunto de gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto, podemos avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, donde hombres y mujeres reciban una remuneración justa por su trabajo.

2.2.2.5 Discriminación salarial directa.

La discriminación salarial directa es una manifestación flagrante de desigualdad en el ámbito laboral, donde se paga a los trabajadores diferentes salarios por realizar el mismo

trabajo o un trabajo de igual valor, simplemente debido a características personales como el género, la raza, la etnia o la edad. “La discriminación salarial o brecha salarial entre hombres y mujeres es la desigualdad en el salario medio de trabajadores y trabajadoras con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales” (Muniesa, 2019, p. 7). Esta forma de discriminación es una violación de los principios fundamentales de justicia y equidad en el empleo, y plantea serias preocupaciones éticas y legales en cualquier sociedad que busque la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los individuos.

La discriminación salarial directa puede manifestarse de diversas maneras, pero una de las más comunes y perjudiciales es la disparidad salarial de género. A pesar de los avances en la igualdad de género en muchas partes del mundo, las mujeres continúan enfrentando salarios más bajos en comparación con sus colegas masculinos por el mismo trabajo. Esta brecha salarial de género persistente es un reflejo preocupante de las estructuras sociales y laborales arraigadas en estereotipos de género y prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Una de las razones fundamentales detrás de la discriminación salarial directa es la persistencia de estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Las percepciones culturales y sociales sobre los roles de género a menudo conducen a la subvaloración del trabajo realizado por mujeres o minorías étnicas, lo que se traduce en salarios más bajos. Además, existen prejuicios arraigados que sugieren que las mujeres son menos competentes, menos ambiciosas o comprometidas con sus carreras que los hombres, lo que contribuye a una evaluación desigual de su valía en el lugar de trabajo. Otro factor que alimenta la discriminación salarial directa es la falta de transparencia y rendición de cuentas en los procesos de fijación de salarios. En muchos casos, las decisiones sobre la remuneración se toman de manera discrecional y sin un análisis objetivo de las habilidades, la experiencia y el desempeño laboral de los empleados. Esta falta de transparencia facilita la ocurrencia de sesgos inconscientes y prácticas discriminatorias que perpetúan la brecha salarial.

Las consecuencias de la discriminación salarial directa son profundamente perjudiciales, tanto a nivel individual como a nivel societal. En primer lugar, esta forma de discriminación socava la dignidad y el sentido de valía de los trabajadores que son

víctimas de ella. Ser compensado injustamente por el mismo trabajo puede generar sentimientos de injusticia, frustración y desmotivación entre los empleados discriminados, lo que afecta negativamente su bienestar emocional y su compromiso con el trabajo. De este modo según Cadena (2020) se puede evidenciar que:

> La discriminación salarial acontece cuando un individuo con similares características a otro, y que solo difiere en sexo, religión u otras características, recibe menor salario por razones inexplicables distintas al desempeño en su trabajo. La discriminación salarial entre mujeres y hombres como, la parte de la diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. Es lo que se conoce como discriminación salarial directa o a posteriori. (sección de discriminación salarial)

Además del impacto en el bienestar individual, la discriminación salarial directa contribuye a la perpetuación de la desigualdad económica y social en la sociedad en su conjunto. Al privar a ciertos grupos de trabajadores de salarios justos y equitativos, se perpetúa un ciclo de desventaja económica que dificulta la movilidad ascendente y la igualdad de oportunidades. Esto puede tener efectos de largo alcance en la desigualdad de ingresos, la pobreza y la exclusión social, erosionando el tejido mismo de una sociedad justa y equitativa. La discriminación salarial directa representa una violación flagrante de los principios de justicia y equidad en el lugar de trabajo. Es imperativo abordar esta forma de discriminación mediante la implementación de políticas laborales y prácticas de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores, independientemente de su género, raza, etnia u otras características personales.

2.2.3 Impacto de la maternidad en los ingresos

La maternidad es un aspecto fundamental en la vida de muchas mujeres, pero también puede tener un impacto significativo en sus ingresos económicos y en su trayectoria laboral. Este fenómeno ha sido objeto de numerosos estudios en el campo de la sociología y la economía laboral, ya que plantea importantes cuestiones sobre la equidad de género, la discriminación en el lugar de trabajo y las políticas públicas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar. La investigación ha demostrado de manera consistente que la maternidad tiende a estar asociada con una reducción en los ingresos

de las mujeres. Este fenómeno se conoce comúnmente como el "costo de la maternidad" o la "brecha salarial de género maternidad".

La maternidad ejerce un profundo impacto en los ingresos económicos de las mujeres, siendo un tema de relevancia en el ámbito laboral y social, por lo que:

> El estudio de los determinantes de la penalización por maternidad sobre los ingresos resulta relevante en la formulación de políticas. La brecha existente por tener hijos genera desincentivos para las mujeres que son madres o que quieren serlo, pues con características de mercado laboral similares a las de las mujeres sin hijos obtendrán menores ingresos en su ciclo productivo y una menor pensión privada en el futuro. (Olarte y Peña, 2010, p. 195)

Hay varios factores que contribuyen a esta disparidad:

Ausencia del trabajo: Las mujeres a menudo necesitan tomar licencia de maternidad para cuidar a sus hijos recién nacidos. Dependiendo del país y del lugar de trabajo, esta licencia puede ser remunerada o no. En cualquier caso, el tiempo que una mujer pasa fuera del trabajo debido a la maternidad puede resultar en una pérdida de ingresos, especialmente si no cuenta con un salario completo durante su ausencia.

Discriminación laboral: Aunque la discriminación por maternidad es ilegal en muchos países, sigue siendo una realidad en muchos lugares de trabajo. Las mujeres embarazadas o que tienen hijos pequeños pueden enfrentarse a la discriminación en forma de menos oportunidades de ascenso, asignación de tareas menos deseables o incluso despido injustificado. Esta discriminación puede afectar negativamente a los ingresos de las mujeres a lo largo de sus carreras.

Reducción de la participación laboral: Algunas mujeres optan por reducir su participación en el mercado laboral o incluso abandonarlo por completo después de tener hijos, ya sea por elección personal o debido a la falta de opciones de cuidado infantil asequibles y de calidad. Esta reducción en la participación laboral puede tener un impacto directo en los ingresos de las mujeres y en su capacidad para avanzar en sus carreras.

Efecto sobre la trayectoria profesional: La maternidad también puede afectar la trayectoria profesional de las mujeres al interrumpir su progresión en el lugar de trabajo. Las brechas en el empleo o la reducción de las horas de trabajo pueden dificultar el avance

en la carrera, lo que a su vez puede limitar las oportunidades de aumentar los ingresos a largo plazo.

Desigualdad de género arraigada: Además de los factores específicos relacionados con la maternidad, también existe una desigualdad de género sistémica en muchos sistemas laborales que contribuye a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta desigualdad puede amplificarse por la maternidad, ya que las normas sociales y las expectativas de género a menudo colocan una carga desproporcionada en las mujeres para equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

El impacto de la maternidad en los ingresos es un tema complejo y multifacético que refleja las desigualdades de género arraigadas en muchas sociedades. “Las políticas orientadas a la disminución de la brecha en los ingresos entre madres y no madres deben buscar que las mujeres con varios hijos, y en especial aquellas con hijos en edades tempranas, tengan menores pérdidas en términos de experiencia laboral” (Olarte y Peña, 2010, pp. 216-217). Abordar esta disparidad requiere políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de género, incluyendo el acceso equitativo a la licencia de maternidad y paternidad remunerada, el apoyo a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, y la eliminación de la discriminación por maternidad en el lugar de trabajo.

2.2.3.1 Impacto de la cultura organizacional en la igualdad de género.

La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos dentro de una organización, juega un papel fundamental en la promoción o limitación de la igualdad de género en el lugar de trabajo. La forma en que una organización valora y trata a sus empleados, así como las estructuras de poder y las prácticas institucionales, pueden tener efectos significativos en la equidad de género. Analizar el impacto de la cultura organizacional en la igualdad de género es crucial para comprender cómo las organizaciones pueden promover ambientes laborales más inclusivos y equitativos.

Una cultura organizacional que promueva la igualdad de género es aquella que reconoce y valora las contribuciones de todas las personas, independientemente de su género. “Los valores y creencias de una organización definen la estructura sobre la cual se edifican las normas, que son la guía de comportamiento de una organización.” (García,

Azuero y Pérez, 2021, p. 290). En este tipo de culturas, se fomenta la diversidad y se promueven políticas y prácticas que eliminan las barreras de género y crean oportunidades equitativas para el crecimiento y el desarrollo profesional. Por el contrario, una cultura organizacional que perpetúa estereotipos de género, prejuicios y discriminación puede resultar en desigualdades salariales, limitaciones en la progresión de carrera y un ambiente laboral hostil para ciertos grupos.

Uno de los aspectos clave de la cultura organizacional que influye en la igualdad de género es la manera en que se perciben y se valoran los roles de género dentro de la organización. En entornos donde persisten estereotipos de género arraigados, es más probable que se asignen roles y responsabilidades de manera desigual, perpetuando la brecha de género en términos de salario y oportunidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la tecnología o la ingeniería, las mujeres pueden enfrentar barreras para acceder a roles de liderazgo debido a prejuicios arraigados sobre las habilidades y capacidades de género.

Otro aspecto importante es el liderazgo y la toma de decisiones dentro de la organización. Las estructuras de poder que priorizan a un solo grupo demográfico, generalmente hombres, pueden obstaculizar la igualdad de género al perpetuar sesgos inconscientes y prácticas discriminatorias. Las políticas de promoción y ascenso basadas en criterios objetivos y transparentes, así como la implementación de cuotas de género en puestos de liderazgo, son medidas que algunas organizaciones están adoptando para abordar estas desigualdades. Además, la cultura organizacional influye en la manera en que se abordan y se previenen el acoso sexual y la discriminación de género en el lugar de trabajo.

> El estudio de la cultura organizacional permite entender mejor los mecanismos que operan tras el éxito de las organizaciones y el buen desempeño de estas en los mercados. Los autores afirman que la cultura organizacional refleja la ideología predominante que los miembros de la organización manejan y genera un sentido de pertenencia a los empleados, proporciona directrices no estipuladas y a menudo tácitas sobre cómo llevarse bien en la organización, y ayuda a estabilizar la convivencia entre los miembros. (García, Azuero y Pérez, 2021, p. 291)

Las organizaciones que priorizan la igualdad de género suelen tener políticas claras y protocolos de denuncia que protegen a las víctimas y sancionan a los perpetradores de manera justa y transparente. Sin embargo, en entornos donde prevalece una cultura de

silencio o se minimiza el acoso sexual, las mujeres y otros grupos minoritarios pueden enfrentar un mayor riesgo de victimización y sentirse desalentados a denunciar incidentes. La cultura organizacional ejerce un poderoso impacto en la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las organizaciones que promueven una cultura inclusiva y equitativa son más propensas a atraer y retener talento diverso, fomentar la innovación y el rendimiento, y construir relaciones sólidas con sus empleados y la comunidad en general.

2.2.3.2 Estrategias para fomentar una cultura inclusiva.

En un mundo cada vez más diverso y multicultural, el fomento de una cultura inclusiva se vuelve una tarea fundamental en cualquier ámbito, ya sea en el lugar de trabajo, en instituciones educativas o en la sociedad en general. Una cultura inclusiva promueve el respeto, la equidad y la valoración de la diversidad en todas sus formas, incluyendo, pero no limitándose a la edad, el género, la etnia, la orientación sexual, la religión y las capacidades físicas y mentales. Para lograr este objetivo, es necesario implementar una serie de estrategias que fomenten la aceptación y la integración de todas las personas, independientemente de sus diferencias.

Una de las estrategias más importantes para promover una cultura inclusiva es la sensibilización y la educación. Por lo que, “La mujer ha interiorizado el mandato cultural patriarcal del cuidado y atención a la familia, ello hace que en caso de necesidad familiar sea la mujer, y no el hombre, la que renuncie a su desarrollo personal y educativo.” (Colás y Bolaños, 2010, p.63) Es fundamental que las personas estén conscientes de la importancia de la diversidad y de los beneficios que aporta a la sociedad en su conjunto. Esto implica ofrecer programas de capacitación y talleres que aborden temas como el sesgo inconsciente, los privilegios, la discriminación y la inclusión. Estas iniciativas ayudan a crear una mayor comprensión y empatía hacia las experiencias y perspectivas de los demás, lo que a su vez fomenta un ambiente más inclusivo y respetuoso.

Otra estrategia clave es promover la participación y la representación de grupos minoritarios en todos los niveles de la organización o comunidad. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, la creación de grupos de afinidad o redes de apoyo para personas pertenecientes a ciertos grupos minoritarios, y la inclusión de voces diversas en la toma de decisiones. Al garantizar que todos tengan la oportunidad de contribuir y ser escuchados, se fortalece el sentido de

pertenencia y se fomenta un ambiente en el que cada individuo se sienta valorado y respetado.

Además, es importante revisar y modificar las políticas y prácticas institucionales que puedan perpetuar la exclusión o la discriminación. Esto incluye eliminar barreras estructurales que dificulten la participación de ciertos grupos, como políticas de contratación sesgadas, lenguaje excluyente en la comunicación oficial, o la falta de accesibilidad física para personas con discapacidades. Al hacer que las políticas y prácticas sean más inclusivas y equitativas, se crea un entorno en el que todas las personas puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

Otra estrategia efectiva para fomentar una cultura inclusiva es fomentar el diálogo abierto y el intercambio de ideas entre personas de diferentes orígenes y perspectivas. Esto puede lograrse mediante la organización de eventos y actividades que promuevan la interacción y el aprendizaje intercultural, como mesas redondas, conferencias, ferias culturales o programas de intercambio cultural. Estas iniciativas ayudan a romper las barreras sociales y a construir puentes entre comunidades diversas, promoviendo el entendimiento mutuo y la solidaridad. Es fundamental establecer un liderazgo inclusivo que promueva y defienda activamente los valores de la diversidad y la inclusión existen diversas estrategias para fomentar una cultura inclusiva, pero se puede concluir que:

> “Los hombres obtienen empleos mejor pagados al salir de la universidad” puede servir para explicar el fracaso escolar en los varones. La mayor facilidad para el acceso laboral y mejor remuneración salarial de los varones hace que no se valore el esfuerzo escolar como algo necesario e imprescindible para la consecución del mandato social asignado al varón: “obtener un salario para sustentar una familia”. De hecho, la facilidad de acceso a un puesto de trabajo sin preparación o cualificación, que ha caracterizado estos últimos años el mercado laboral, propicia que muchos jóvenes, ante sus escasos rendimientos académicos, abandonen la escuela para integrarse en el mundo laboral. (Colás y Bolaños, 2010, p. 64)

Los líderes tienen un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo o comunidad en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Esto implica establecer un ejemplo a seguir mediante el comportamiento y las acciones, así como involucrar a otros líderes y colaboradores en la promoción de una cultura inclusiva en toda la organización o comunidad. Fomentar una cultura inclusiva requiere un esfuerzo consciente y continuo por parte de todos los miembros de la sociedad. Implementar estrategias como la

sensibilización y la educación, la promoción de la participación y la representación de grupos minoritarios, la revisión de políticas y prácticas institucionales, el fomento del diálogo intercultural.

2.2.4 Programas de capacitación en igualdad de género

La igualdad de género es un principio fundamental de justicia social y derechos humanos que busca eliminar las disparidades y discriminaciones basadas en el género, promoviendo la equidad y la inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. Los programas de capacitación en igualdad de género juegan un papel crucial en este proceso, ya que proporcionan herramientas, conocimientos y conciencia necesarios para abordar y superar las desigualdades de género en diferentes contextos, desde el ámbito laboral hasta el comunitario y el político.

2.2.4.1 Importancia de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género.

Los programas de capacitación en igualdad de género son esenciales para sensibilizar a las personas sobre la importancia de la equidad de género y proporcionarles las habilidades necesarias para promoverla en sus entornos respectivos. Estos programas abordan una variedad de temas relacionados con la igualdad de género, como la conciencia de género, la prevención de la violencia de género, la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la eliminación de sesgos de género en el lugar de trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades educativas.

Los programas de capacitación en igualdad de género suelen tener como objetivos principales sensibilizar sobre las cuestiones de género, promover la comprensión de las causas y consecuencias de la desigualdad de género, y fomentar acciones concretas para promover la equidad de género en diversos ámbitos. Los contenidos de estos programas pueden incluir conceptos básicos de género, estereotipos de género, roles de género, discriminación de género, violencia de género, políticas de igualdad de género, liderazgo femenino, entre otros temas relevantes.

2.2.4.2 Metodologías de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género.

Las metodologías utilizadas en los programas de capacitación en igualdad de género suelen ser participativas y centradas en el aprendizaje experiencial. Esto implica el uso de técnicas como estudios de caso, role-playing, debates, ejercicios de reflexión y análisis de materiales audiovisuales. Además, se fomenta el diálogo abierto y el intercambio de experiencias entre los participantes para promover un mayor entendimiento y empatía hacia las experiencias de género diversas.

2.2.4.3 Impacto y Beneficios de los Programas de Capacitación en Igualdad de Género.

Los programas de capacitación en igualdad de género pueden tener un impacto significativo en la transformación de las actitudes, comportamientos y prácticas relacionadas con el género. Al aumentar la conciencia y el conocimiento sobre las cuestiones de género, estos programas pueden contribuir a reducir la discriminación y la violencia de género, aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, mejorar el ambiente laboral y promover la equidad de género en general. Los programas de capacitación en igualdad de género son herramientas fundamentales para promover la equidad y la inclusión en la sociedad, al sensibilizar a las personas y proporcionarles las habilidades necesarias para abordar las desigualdades de género, estos programas pueden contribuir de manera significativa a la creación de un mundo más justo y equitativo para todos.

2.2.4.4 Iniciativas para la igualdad de género.

La igualdad de género es un principio fundamental que promueve la equidad y la justicia social, reconociendo los derechos, las oportunidades y el valor de todas las personas, independientemente de su género. A lo largo de las últimas décadas, se han implementado diversas iniciativas a nivel global para promover la igualdad de género y abordar las desigualdades y discriminaciones arraigadas en las estructuras sociales. Estas iniciativas abarcan una amplia gama de áreas, desde políticas gubernamentales hasta programas comunitarios y campañas de concienciación, cada una con el objetivo de fomentar un cambio positivo y duradero en la sociedad.

2.2.4.4.1 Políticas de Equidad de Género.

En muchos países, se han adoptado políticas específicas destinadas a promover la igualdad de género en diversas esferas, incluyendo la educación, el empleo, la participación política y la protección de los derechos humanos. Estas políticas pueden incluir leyes contra la discriminación de género, medidas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, cuotas de género en la representación política y programas de acción afirmativa para abordar las disparidades históricas. Sin embargo, la implementación efectiva de estas políticas a menudo enfrenta desafíos, como la resistencia cultural, la falta de recursos y la falta de cumplimiento y aplicación adecuados. Además, la igualdad de género va más allá de la legislación y requiere un cambio cultural profundo en las actitudes y percepciones hacia los roles de género y el poder.

2.2.4.4.2 Educación y Concientización.

La educación desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad de género al desafiar los estereotipos de género, fomentar la empatía y promover el respeto mutuo. Las iniciativas educativas pueden incluir currículos escolares que integren la educación en igualdad de género en todas las materias, programas extracurriculares centrados en la equidad de género y capacitación para docentes sobre cómo abordar temas de género en el aula de manera inclusiva y sensible. Además, las campañas de concientización pública y los medios de comunicación juegan un papel importante en la promoción de la igualdad de género al desafiar los estereotipos y representaciones sexistas, así como al destacar las contribuciones de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

2.2.4.4.3 Empoderamiento Económico de las Mujeres.

El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género, ya que el acceso a oportunidades económicas y recursos financieros puede aumentar la autonomía y la capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre sus vidas. Las iniciativas en este sentido pueden incluir programas de microcrédito para mujeres emprendedoras, capacitación vocacional y empresarial, y políticas que promuevan la igualdad salarial y la protección laboral de las mujeres. Sin embargo, persisten desafíos significativos, como la brecha salarial de género, la segregación ocupacional y la falta de acceso a recursos financieros y propiedad para las mujeres, especialmente en las comunidades más marginadas y desfavorecidas.

2.2.4.4.4 Prevención y Respuesta a la Violencia de Género.

La violencia de género es una violación de los derechos humanos que afecta a millones de mujeres y niñas en todo el mundo. Las iniciativas para abordar este problema incluyen la promulgación de leyes y políticas de protección de las víctimas, la prestación de servicios de apoyo y atención a sobrevivientes, la sensibilización pública y la educación sobre relaciones saludables y consentimiento. Sin embargo, la violencia de género sigue siendo un problema generalizado, y muchas mujeres enfrentan barreras para buscar ayuda, como el estigma, la falta de recursos y el temor a represalias. Además, es importante abordar las causas subyacentes de la violencia de género, como las desigualdades de poder y los roles de género rígidos.

Si bien se han realizado avances significativos en la promoción de la igualdad de género a través de diversas iniciativas, todavía queda mucho trabajo por hacer para abordar las desigualdades arraigadas y lograr un cambio sistémico y duradero. Es crucial continuar colaborando a nivel local, nacional e internacional para avanzar en la agenda de igualdad de género y construir un mundo más justo e inclusivo para todas las personas, independientemente de su género.

2.2.4.4.5 Proyectos de igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades es un principio fundamental en cualquier sociedad democrática y justa. Sin embargo, en la práctica, muchas personas enfrentan desigualdades sistemáticas que limitan su acceso a oportunidades económicas, educativas, sociales y políticas. Para abordar estas disparidades y promover un mayor grado de equidad, se han desarrollado una variedad de proyectos de igualdad de oportunidades en todo el mundo. Estos proyectos buscan identificar y mitigar las barreras que impiden que ciertos grupos de la población alcancen su máximo potencial y participen plenamente en la vida social y económica.

2.2.4.4.6 Objetivos y enfoques de los proyectos de igualdad de oportunidades

Los proyectos de igualdad de oportunidades tienen como objetivo principal eliminar las barreras estructurales y sistémicas que perpetúan la desigualdad en la sociedad. Estos proyectos se centran en una amplia gama de áreas, que incluyen la educación mediante los proyectos de igualdad de oportunidades en el ámbito educativo buscan garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia o

discapacidad, tengan acceso a una educación de calidad y a oportunidades de aprendizaje equitativas. Esto puede implicar políticas de acceso equitativo a la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, así como programas de apoyo académico y financiero para estudiantes de grupos marginados.

Así mismo, el empleo por medio del ámbito laboral, los proyectos de igualdad de oportunidades se enfocan en eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y promover la igualdad de remuneración y de oportunidades de ascenso para todos los trabajadores. Esto puede incluir políticas de contratación inclusivas, programas de capacitación y desarrollo profesional para grupos subrepresentados, y medidas para abordar la brecha salarial de género y otras disparidades en el empleo. Con facilidad al acceso a servicios y recurso los proyectos de igualdad de oportunidades también buscan garantizar que todos los individuos tengan acceso equitativo a servicios y recursos básicos, como atención médica, vivienda, transporte, cuidado infantil, servicios sociales. Esto puede implicar la expansión de programas de asistencia social, la construcción de infraestructuras comunitarias en áreas desfavorecidas y la eliminación de barreras de acceso a servicios para personas con discapacidad o de comunidades marginadas.

2.2.4.4.7 Estrategias y medidas para promover la igualdad de oportunidades.

Para lograr estos objetivos, los proyectos de igualdad de oportunidades suelen emplear una variedad de estrategias y medidas, que incluyen:

Legislación y políticas públicas: La promulgación de leyes y políticas que prohíban la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades es fundamental para crear un entorno inclusivo y equitativo. Esto puede incluir leyes antidiscriminatorias en el ámbito laboral y educativo, políticas de acción afirmativa para grupos marginados, y programas de igualdad de género y diversidad.

Sensibilización y educación: La sensibilización y la educación pública son herramientas importantes para cambiar actitudes y comportamientos discriminatorios y promover una cultura de respeto y equidad. Esto puede implicar campañas de sensibilización, programas de educación en derechos humanos y diversidad, y la integración de la igualdad de oportunidades en los currículos escolares y universitarios.

Inversión en infraestructuras y servicios: La inversión en infraestructuras y servicios básicos en comunidades desfavorecidas es fundamental para garantizar un acceso equitativo a oportunidades económicas y sociales. Esto puede incluir la construcción de escuelas, hospitales, viviendas asequibles, transporte público y otras infraestructuras necesarias para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Participación y empoderamiento comunitario: La participación y el empoderamiento de las comunidades locales son clave para identificar y abordar las necesidades y desafíos específicos que enfrentan diferentes grupos de la población. Esto puede implicar la creación de espacios de diálogo y colaboración entre la sociedad civil, el gobierno y el sector privado, así como el apoyo a iniciativas lideradas por la comunidad para promover el desarrollo y la inclusión social.

Los proyectos de igualdad de oportunidades desempeñan un papel crucial en la promoción de la equidad y la justicia social en la sociedad contemporánea. A través de una combinación de políticas, programas y acciones, estos proyectos buscan crear un entorno en el que todos los individuos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir plenamente al bienestar común. Sin embargo, es importante reconocer que el trabajo hacia la igualdad de oportunidades es un proceso continuo y multifacético que requiere el compromiso y la colaboración de todos los sectores de la sociedad.

2.3 Marco Legal

La política laboral en el Ecuador ha puesto un enfoque especial para asegurar los derechos de las mujeres trabajadoras, el cambio en las relaciones de poder implica también la equidad de género en todos los ámbitos de la vida, para lograr este objetivo fue la aprobación de la Constitución del 2008, pionera en garantizar los derechos de las trabajadoras. Como por ejemplo en el artículo 333 de la misma indica que: Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia que afecte a las mujeres en el trabajo, hay garantía de los derechos de maternidad y lactancia para las mujeres trabajadoras, así como la estabilidad laboral sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos.

Según el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se prohíbe despedir a la mujer trabajadora por su condición de gestación o maternidad.

El cual genera una seguridad por parte de las mujeres trabajadoras al momento de quedarse embarazadas o tener algún percance el cual la constitución ayuda o da respaldo a las mismas para este tipo de situaciones.

La Defensoría de la Mujer (2009) respalda a varios derechos entre los cuales está: Los derechos laborales cuyo objetivo principal es brindar el suficiente soporte a las personas que se desenvuelven en ámbitos de trabajo público y privado, principalmente velando el derecho de las mujeres, quienes a lo largo del tiempo han venido sufriendo cambios de discriminación y racismo por parte de los hombres, los cuales no han permitido el surgimiento de la mujer en los campos laborales.

En la Asamblea Nacional el Pleno considera que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 33. - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

Art. 35. - El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

3.1.1 Método Cuantitativo

> Se trata de un procedimiento basado en el empleo de números para analizar, investigar y comprobar tanto información como datos. La metodología cuantitativa tiene su origen en la causa y efecto de las cosas y se trata de uno de los métodos más empleados y conocidos dentro de los campos de las matemáticas, informática y estadística. (Nuñez, 2021, párrafo 1)

Este método se va a utilizar al momento de la recolección de datos ya que mediante la encuesta y según los datos que nos arroje vamos a poder cuantificar y determinar si existe discriminación laboral y vulnerabilidad dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

3.2 Tipo de Investigación

3.2.1 Estudio Explorativo o Formulativo.

"Son investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad, este se realiza especialmente cuando es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad". (Aldáz, 2015, p.10).

Este tipo de investigación ayudará a entender de mejor manera la problemática puesto que a través del estudio explicativo se puede reconocer los factores por el cual nace la mentalidad machista contra el trabajo que realiza la mujer, teniendo en cuenta sus orígenes y de qué manera ha seguido surgiendo y tomando un empoderamiento en la sociedad.

3.2.2 Estudio Descriptivo

"Es un tipo de metodología que se aplica para reducir un bien o circunstancia que se esté presentando, los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que escriben las situaciones, como los diferentes problemas que la sociedad enfrenta". (Aldaz, 2015, p.10).

Este estudio, permite tener una mejor visión acerca de lo que se va a realizar, es decir, determinará de mejor manera la información del porqué existe una mal imagen de que una mujer ocupe un puesto importante en el ámbito público, puesto que todo este tipo de estudios que se realiza contribuye de manera importante para poder tener más claro el tema que se va a realizar.

3.2.3 Estudio Explicativo

Está relacionado a la descripción de conceptos o fenómenos también están dirigidos a responder a las causas de los eventos sociales, su mayor interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da, o porque dos o más variables están relacionadas (Aldáz, 2015, p.10).

Esto se centra en conocer de una manera que parte de una relación causa- efecto, en lo que se podría manifestar que al momento de dar a conocer el motivo por el cual se da un pensamiento machista con el trabajo que desempeñan las mujeres en el ámbito público, la relacionamos con la consecuencia o el resultado que nos da.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

3.3.1 Cuestionario

Cuestionario es la técnica de recogida de datos más empleada en investigación, porque es menos costosa, permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis, aunque también puede tener otras limitaciones que pueden restar valor a la investigación desarrollada. (Arribas, 2004, p.1)

Es importante contar con un cuestionario, ya que a partir de él se podrán crear y estructurar preguntas acordes al tema de investigación que permitan conocer un poco más de la realidad que se vive en una institución pública. Permitirá recopilar información cuantitativa y cualitativa de las opiniones y referencias de información.

3.3.2 Encuesta

Según Martín (2011) en su texto, cuadernos metodológicos define que:

> Se aplicará la encuesta porque gracias a ella, se podrán recopilar datos y obtener información de las mujeres en el ámbito público en el municipio de Guaranda ya que proporcionarán datos de forma estructurada y cuantitativa para obtener información directa. (p.14)

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1 Criterio de inclusión

- Mujeres
- Trabajadoras del Municipio del cantón Guaranda

3.4.2 Criterio de exclusión

- Hombres
- Trabajar en otra institución pública/ Municipio del cantón Guaranda

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Se toma en consideración 70 mujeres reportadas por el Municipio del Cantón Guaranda.

En ese sentido, los autores Arias, Villacis y Miranda en el año 2016 mencionan que:

> La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. (p. 202)

3.5.2 Muestra

Al ser una población muy pequeña de mujeres trabajadoras del Municipio del Cantón Guaranda se utilizará la totalidad del mismo en la aplicación de las encuestas que consta de 70 mujeres que son el objeto de investigación para poder determinar si existe algún tipo de discriminación laboral dentro de la institución.

> Es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso. (López y Fachelli, 2015, p. 6)

3.6 Localización geográfica del estudio

El presente estudio se llevará a cabo en el municipio del cantón Guaranda, es así que el municipio de Guaranda se encuentra en la provincia de Bolívar, en la región central de Ecuador. Guaranda es la capital de la provincia de Bolívar y está ubicada en las estribaciones de la cordillera de los Andes, a una altitud de aproximadamente 2.700 metros sobre el nivel del mar. Sus coordenadas geográficas son aproximadamente 1° 36' de latitud sur y 79° 0' de longitud oeste.

Figura 1.

Mapa geográfico del Municipio de Guaranda



***Nota**: Imagen tomada de Google Maps, 2023.*

CAPÍTULO IV –

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En la presente investigación se realizó una encuesta a las mujeres que trabajan en el Municipio del Cantón Guaranda las cuales fueron 70 mujeres. A continuación, se dará a conocer cuál fue el resultado que se tuvo a través de la aplicación de la encuesta, estos resultados nos proporcionaran información la cual es muy valiosa para poder saber si dentro de la institución se da este tipo de discriminación laboral contra la mujer.

Además estos resultados obtenidos nos pueden servir como una base para poder diseñar programas y políticas antidiscriminatorias dentro de la institución en cuanto sea necesario, así fomentando un entorno de trabajo adecuado para el buen desempeño de las actividades laborales, por lo cual esta investigación es esencial para poder entender y abordar lo que es la discriminación laboral, garantizando a las mujeres un mejor entorno de trabajo para así mejorar su calidad de vida y tener un futuro exitoso.

Categoría 1. Vulnerabilidad

Tabla 1

Experiencia de la discriminación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Laboral	64	92%
Educacional	3	4%
Acceso a servicios públicos	0	0%
Interacciones sociales	3	4%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda, 2024.

Figura 1.

Experiencia en situación de discriminación



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentrodel Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Según los datos recopilados, el 91% de las mujeres trabajadoras del Municipio de Guaranda reportan haber experimentado principalmente discriminación laboral, mientras que el 4% menciona haber enfrentado discriminación en el ámbito educativo y otro 4% en sus interacciones sociales.

Es claro que una gran mayoría de las mujeres empleadas en el Municipio de Guaranda han sido víctimas de discriminación en el entorno laboral en algún momento de sus vidas. Esta discriminación no se limita únicamente a ataques por parte de compañeros masculinos, sino que también se manifiesta a través de disparidades salariales, obstáculos en ascensos, despidos injustificados y discriminación en procesos de contratación. Estos porcentajes revelan la gravedad del problema de la discriminación laboral, el cual afecta a un número significativo de personas.

Tabla 2.

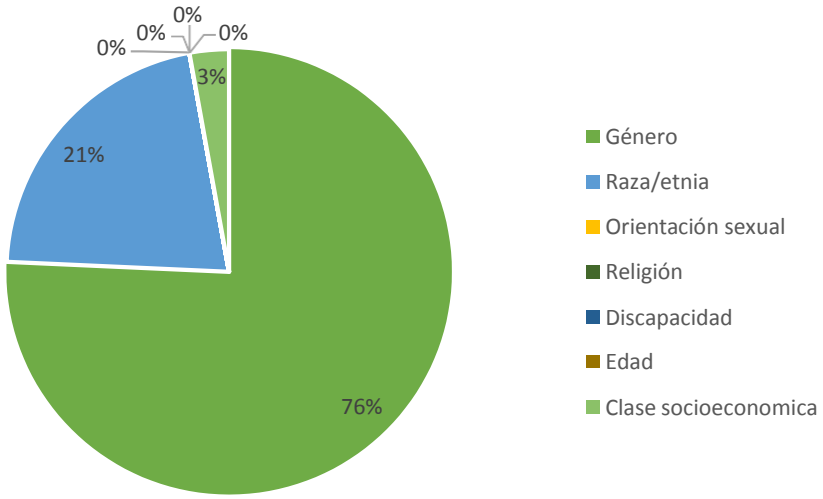
Identificación del causante de la discriminación.

Respuestas	Frecuencias	Porcentaje
Género	53	76%
Raza/etnia	15	21%
Orientación sexual	0	0
Religión	0	0
Discapacidad	0	0
Edad	0	0
Clase socioeconómica	2	3%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 2.

Causantes de discriminación.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Los datos obtenidos reflejan que el 76% de las encuestadas han experimentado discriminación debido a su género. Esto evidencia la persistencia de un pensamiento arraigado que relega a las mujeres a roles inferiores a los de sus colegas varones, lo que resulta en una clara desventaja en el ámbito laboral. Por otro lado, el 21% mencionó haber sido discriminado por su raza/etnia, lo que sugiere la presencia ocasional de actitudes racistas hacia las mujeres en este contexto. Finalmente, un 3% señaló haber enfrentado discriminación por su clase socioeconómica. Estos hallazgos subrayan la diversidad de causas de discriminación que afectan a las mujeres, destacando la necesidad de abordar y erradicar estas injusticias de manera integral.

Tabla 3.

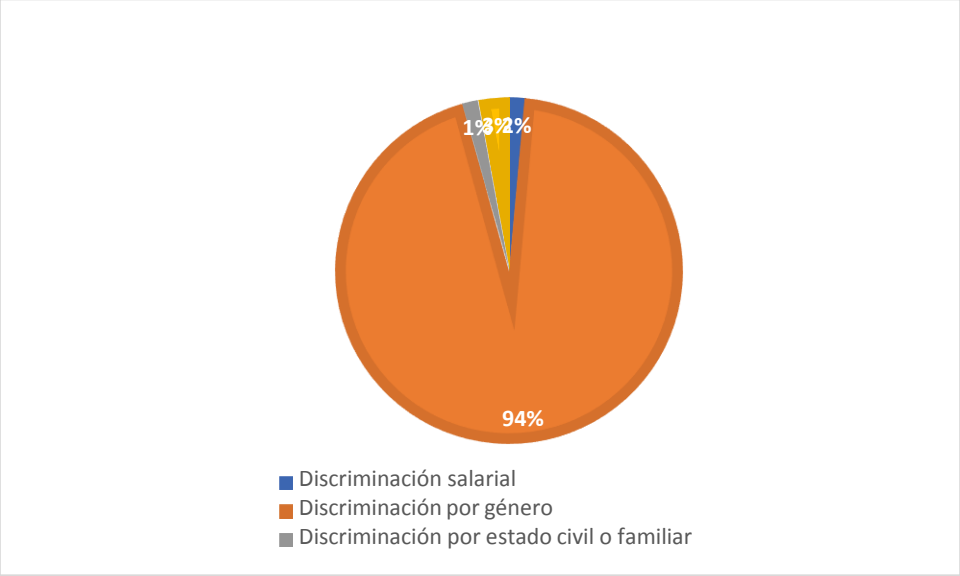
Tipos de discriminación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Discriminación salarial	1	2%
Discriminación por género	66	94%
Discriminación por estado civil o familiar	1	1%
Discriminación por edad	2	3%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentrodel Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 3.

Experiencias en algunos tipos de discriminación.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Según los resultados de las encuestas, el 94% de las mujeres encuestadas han experimentado discriminación de género en su entorno laboral. Esta forma de discriminación se manifiesta a través de diversos factores, como la brecha salarial, que resulta en una remuneración injusta para las mujeres, así como en obstáculos para accedera empleos o roles de liderazgo debido a prejuicios o estereotipos de género arraigados.

. Además, un 3% de las trabajadoras encuestadas han enfrentado discriminación por su edad, lo que sugiere que a menudo se le niegan oportunidades laborales debido a su juventud, con algunos argumentando que carecen de experiencia. Un 2% ha sufrido discriminación salarial, mientras que otro 1% ha experimentado discriminación debido asu estado civil o situación familiar. Estos resultados ponen de manifiesto la persistencia de diversas formas de discriminación en el ámbito laboral, lo que destaca la importanciade abordar estas injusticias de manera integral.

Tabla 4.

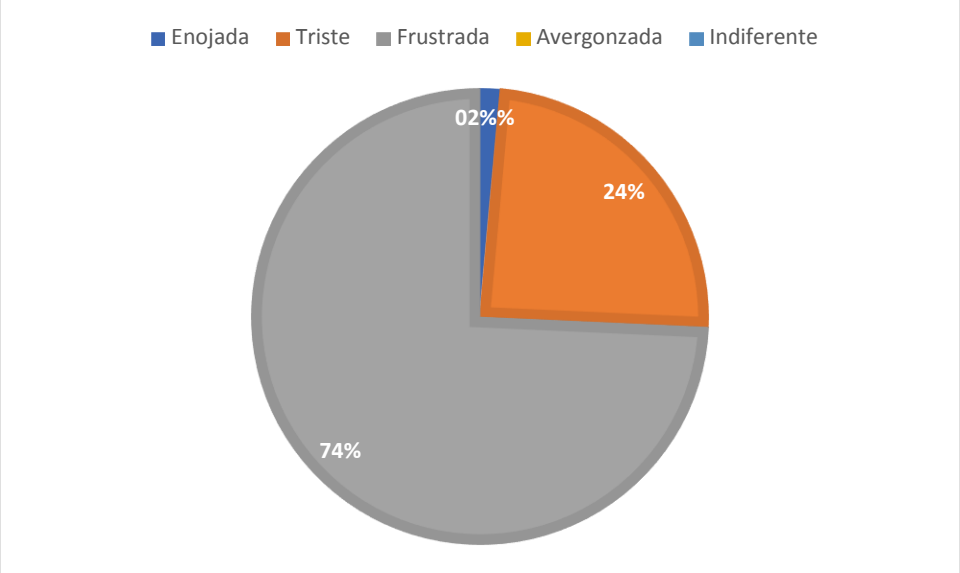
Estado de ánimo después de haber experimentado discriminación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Enojada	1	2%
Triste	17	24%
Frustrada	52	74%
Avergonzada	0	0%
Indiferente	0	0%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentrodel Municipio del Cantón Guaranda, 2024.

Figura 4.

Experiencia discriminatoria.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajandentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

La aplicación de esta herramienta reveló los siguientes datos: el 74% de las encuestadas expresaron sentirse frustradas después de experimentar discriminación. Esta frustración puede surgir debido a la percepción de injusticia ante la falta de igualdad de oportunidades, en algunos casos relacionada con la desigualdad salarial, así como por la presión de cumplir con todas las expectativas en su puesto de trabajo. Por otro lado, el 24% mencionó sentirse tristes, un sentimiento derivado de su dedicación y esfuerzo en el trabajo, que en ocasiones no es reconocido. Finalmente, un 2% señaló sentirse enojadas debido a que, a pesar de su arduo trabajo, no obtienen reconocimiento ni recompensa por sus esfuerzos. Estos resultados destacan el impacto emocional significativo que la discriminación laboral tiene en las trabajadoras, resaltando la necesidad de abordar estas injusticias para promover un ambiente laboral equitativo y respetuoso.

Tabla 5.

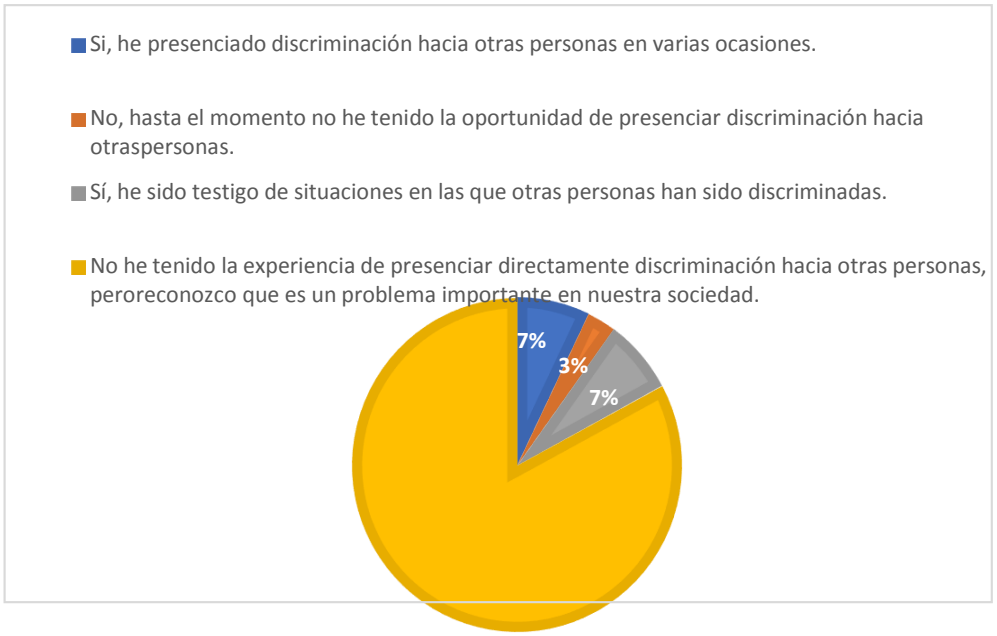
Discriminación hacia otras personas.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí, he presenciado discriminación hacia otras personas en varias ocasiones.	5	7%
No, hasta el momento no he tenido la oportunidad de presenciar discriminación hacia otras personas.	2	3%
Sí, he sido testigo de situaciones en las que otras personas han sido discriminadas.	5	7%
No he tenido la experiencia de presenciar directamente discriminación hacia otras personas, pero reconozco que es un problema importante en nuestra sociedad.	58	83%
Total	70	100 %

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 5.

Discriminación



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

La encuesta realizada a las trabajadoras del municipio de Guaranda proporcionó los siguientes resultados: el 83% de las encuestadas indicaron que no han presenciado discriminación hacia otras personas, aunque reconocen que este es un problema significativo y de gran importancia en nuestra sociedad. Un 7% mencionó haber presenciado discriminación en múltiples ocasiones, mientras que otro 7% señaló haber sido testigos de situaciones en las que otras personas fueron discriminadas en varias ocasiones. Finalmente, un 3% afirmó no haber tenido la oportunidad de presenciar discriminación hacia otras personas hasta el momento. Estos hallazgos destacan la percepción y experiencia variadas de las trabajadoras en cuanto a la discriminación en su entorno, subrayando la necesidad de continuar trabajando para promover la igualdad y el respeto en la sociedad.

Tabla 6.

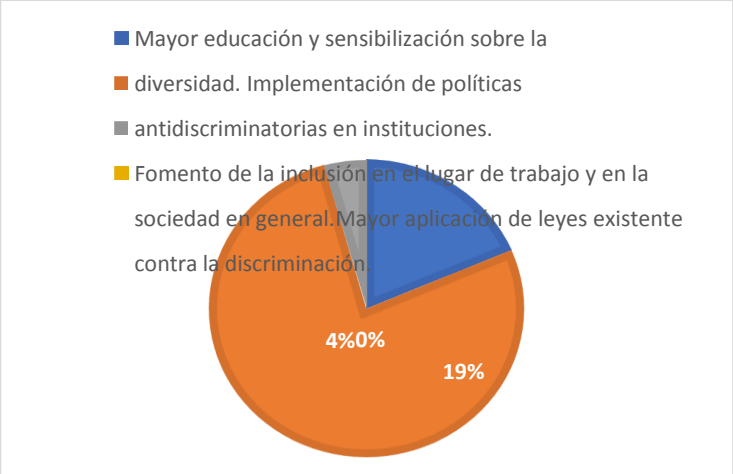
Medidas para combatir la discriminación.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Mayor educación y sensibilización sobre la diversidad.	13	19%
Implementación de políticas antidiscriminatorias en instituciones.	54	77%
Fomento de la inclusión en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.	3	4%
Mayor aplicación de leyes existente contra la discriminación.	0	0%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 6.

Erradicación de la discriminación.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Según las encuestas realizadas en el municipio con el 77% la mayoría del personal menciona que se debería implementar políticas antidiscriminatorias en las instituciones, mientras que otro grupo con el 19% seleccionan que se tendría que dar una mayor educación y sensibilización de la diversidad, si bien es cierto con estas respuestas se tiene que tomar medidas con los trabajadores para que existan equidad e igualdad entre todos y así buscar un buen desarrollo para la misma institución y así disminuir la desigualdad y discriminación entre compañeros de trabajo.

Tabla 7.

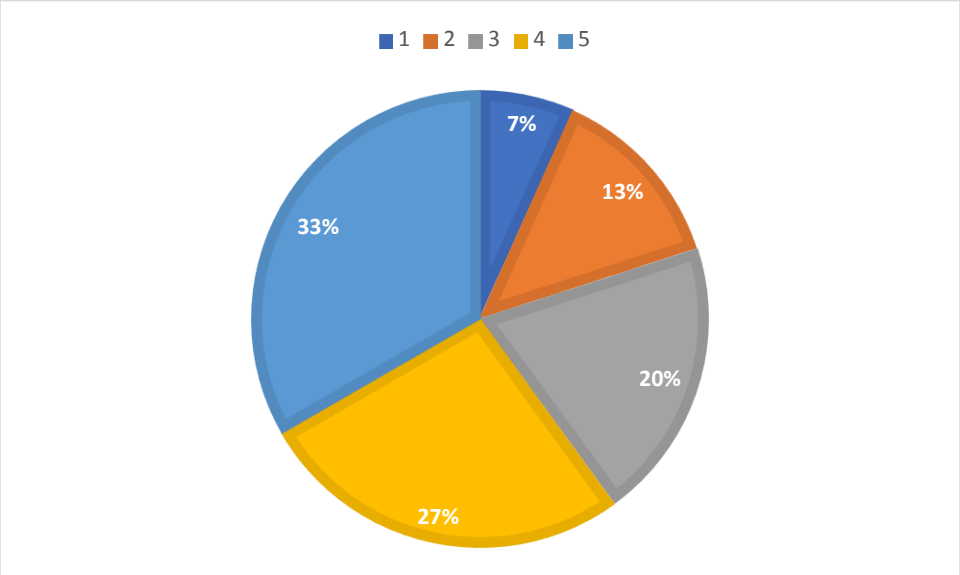
Seguridad en el trabajo.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	1	1%
3	8	11%
4	37	53%
5	24	34%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 7.

Seguridad a la hora de trabajar.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Según las encuestas realizadas en el municipio, el 77% del personal opinó que se deberían implementar políticas antidiscriminatorias en las instituciones. Mientras tanto, otro grupo representado por el 19% considera que se debería enfatizar en una mayor educación y sensibilización sobre la diversidad. Estas respuestas resaltan la necesidad de tomar medidas concretas con los trabajadores para promover la equidad y la igualdad en todos los ámbitos, lo que contribuirá al desarrollo positivo de la institución y a la reducción de la desigualdad y discriminación entre los compañeros de trabajo.

Tabla 8.

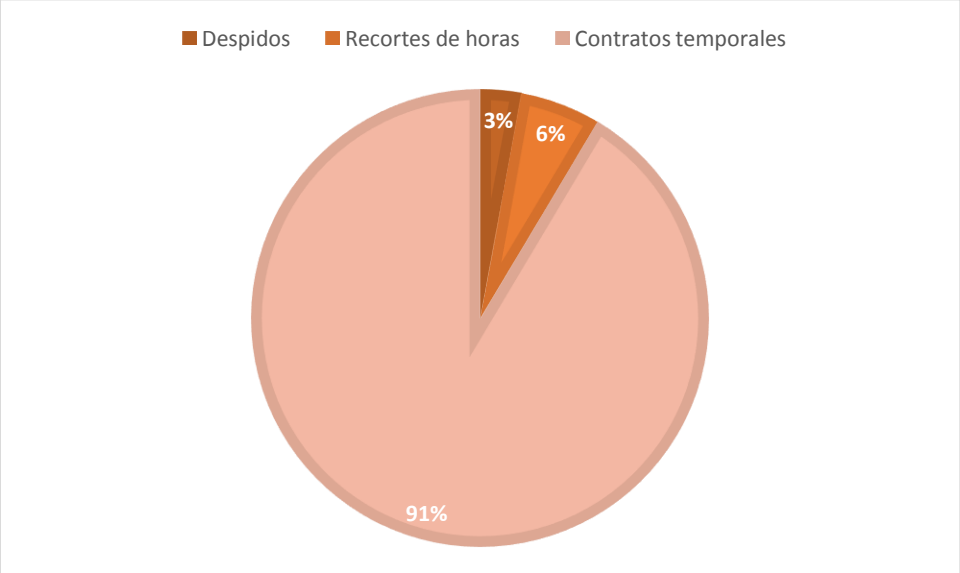
Experiencia de inseguridad laboral.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Despidos	2	3%
Recortes de horas	4	6%
Contratos temporales	64	91%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 8.

Inestabilidad laboral.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Se obtuvieron diversas respuestas en la encuesta, con un 91% de los participantes señalando que la principal causa de inestabilidad laboral radica en los contratos temporales, lo cual representa un riesgo significativo para aquellos trabajadores que no cuentan con un contrato de empleo permanente. Además, el 6% mencionó los recortes de horas como un factor contribuyente, mientras que un 3% identificó los despidos como una causa de inestabilidad. En el sector laboral, muchos trabajadores se enfrentan a estos riesgos, a veces debido a la falta de recursos tanto en el sector público como en el privado, lo que genera incertidumbre y vulnerabilidad para los empleados.

Tabla 9.

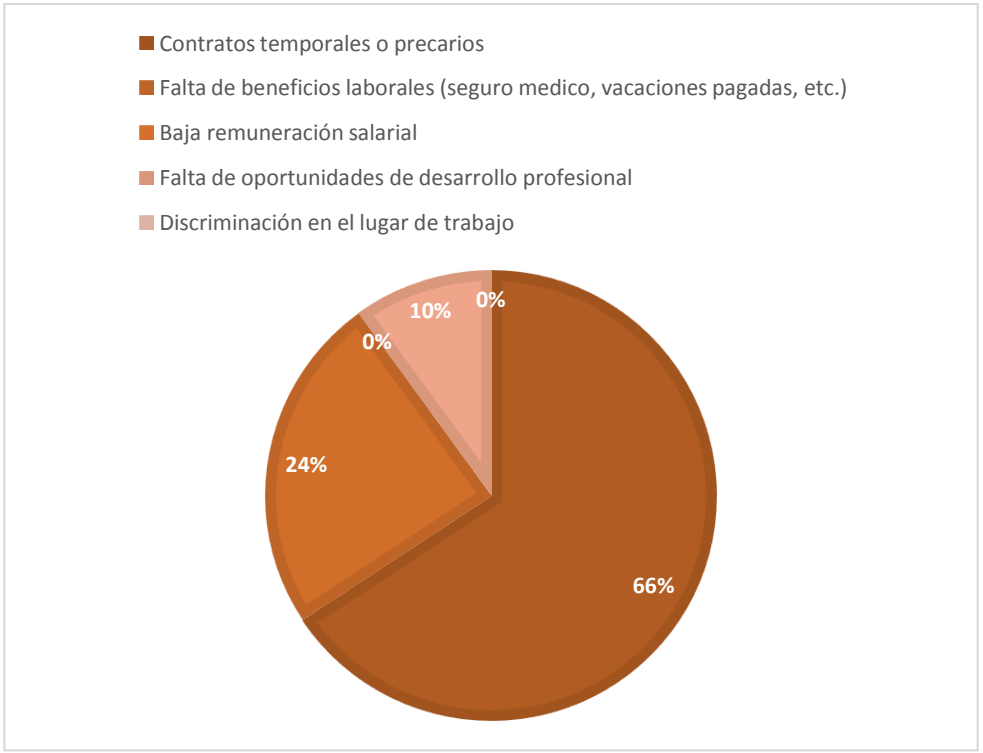
Vulnerabilidad laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Contratos temporales o precarios	46	66%
Falta de beneficios laborales (seguro médico, vacaciones pagadas, etc.)	17	24%
Baja remuneración salarial	0	0%
Falta de oportunidades de desarrollo profesional	7	10%
Discriminación en el lugar de trabajo	0	0%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 9.

Inseguridad laboral dentro del municipio.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

La encuesta revela con un 66% que el factor que más contribuye a la vulnerabilidad laboral es la presencia de contratos temporales o precarios, ya que estos no ofrecen una garantía de estabilidad laboral para el personal de las instituciones.

Un 24% de los encuestados mencionó que esta vulnerabilidad se debe a la falta de beneficios laborales, como seguros médicos o vacaciones pagadas, los cuales son elementos fundamentales que todo empleador debería proporcionar para garantizar un empleo seguro y estable.

Tabla 10.

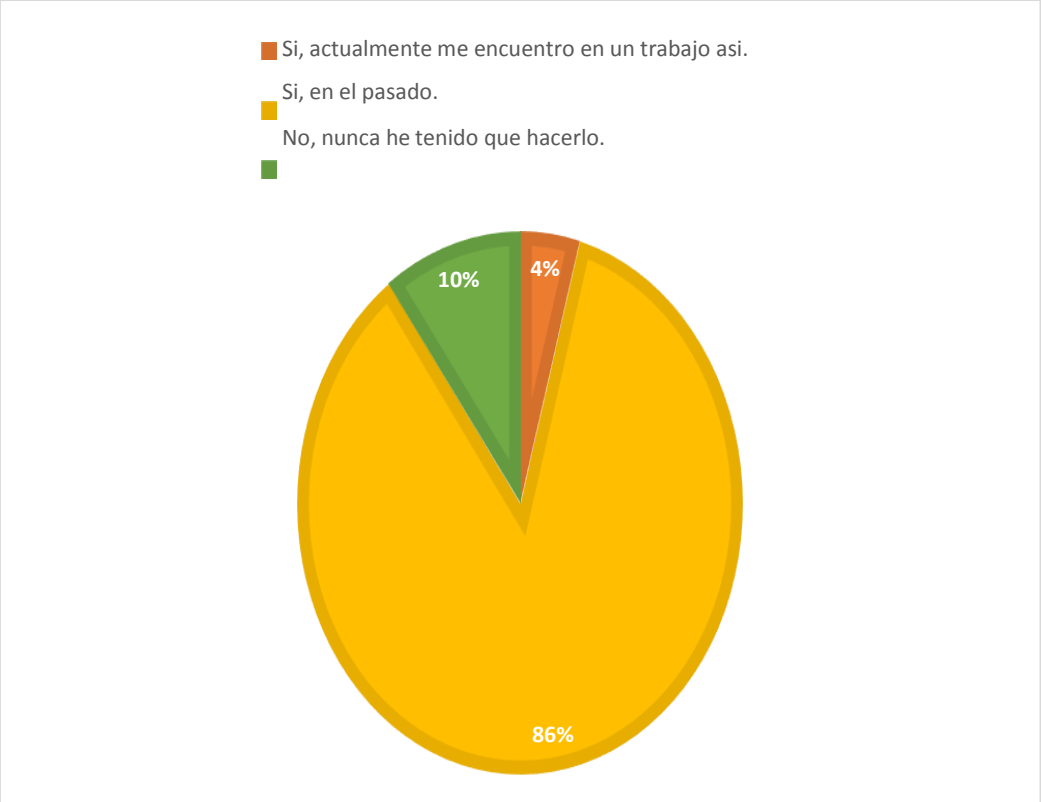
Falta de oportunidad laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si, actualmente me encuentro en un trabajo así.	3	4%
Si, en el pasado.	60	86%
No, nunca he tenido que hacerlo.	7	10%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda, 2024

Figura 10.

Falta de oportunidades.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

La mayoría de las personas, a pesar de sus títulos o de recibir una buena remuneración, se ven obligadas a aceptar trabajos que no están relacionados con su especialidad debido a diversas necesidades personales.

Por eso, el 86% de los encuestados mencionaron que en el pasado han tenido que trabajar en campos diferentes para poder sostener económicamente su hogar y emplearse en cualquier sector disponible. Por otro lado, el 10% ha tenido la suerte de obtener puestos que se alinean con su especialidad y que consideran como oportunidades valiosas, sintiéndose satisfechos con su trabajo actual. Sin embargo, un 4% aún se encuentra en la situación de necesitar trabajar en cualquier área disponible para poder mantener a su familia. Estos resultados muestran la diversidadde experiencias laborales y las distintas realidades que enfrentan las personas en su búsqueda de empleo y sustento familiar.

Tabla 11.

Reducción de discriminación laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Implementar políticas de igualdad de género.	52	74%
Sensibilización y capacitación.	14	20%
Crear canales seguros para que las mujeres puedan denunciar casos de discriminación laboral y acoso.	2	3%
Promover la diversidad y la inclusión.	1	2%
Crear una cultura organizacional inclusiva.	1	1%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda, 2024.

Figura 11.

Implementación de medidas para la erradicación de la discriminación laboral.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Es cierto que la discriminación es un factor significativo en la sociedad actual. Los hombres, que en ocasiones se consideran superiores a las mujeres, han mantenido luchas por los puestos de trabajo y han alimentado esa sensación de superioridad. Sin embargo, en la actualidad, las mujeres tienen la capacidad y el derecho de acceder a puestos laborales que correspondan a sus habilidades y méritos. Por esta razón, el 74% de los encuestados sugieren la implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral, con el objetivo de demostrar que todos son iguales ante la ley y en el lugar de trabajo. Además, el 20% propone la necesidad de sensibilización y capacitación sobre la discriminación en ambos sectores, público y privado. Finalmente, un 3% considera esencial establecer canales seguros para que las mujeres puedan denunciar los casos de discriminación que enfrenten en las instituciones. Estas medidas son fundamentales para promover la equidad de género y garantizar un ambiente laboral justo y respetuoso para todos.

Tabla 12.

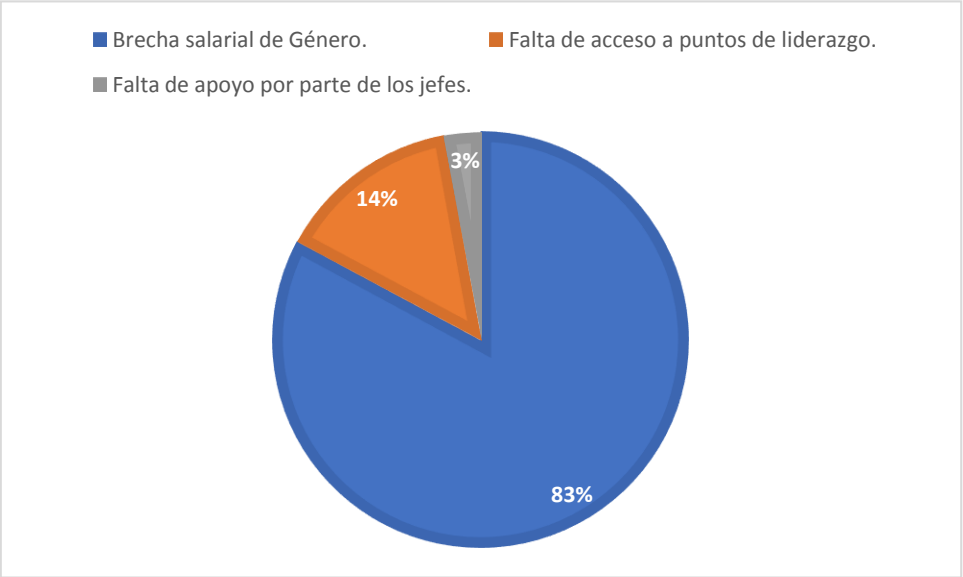
Desafíos que enfrentas las mujeres en el ámbito laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Brecha salarial de Género.	58	83%
Falta de acceso a puestos de liderazgo.	10	14%
Falta de apoyo por parte de los jefes.	2	3%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda, 2024.

Figura 12.

Desafíos dentro de su trabajo.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

Los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito público laboral son diversos, y la encuesta aplicada a las trabajadoras ofreció una visión clara de estos desafíos. Con un 83%, el mayor desafío identificado fue la brecha salarial de género, seguido por un 14% que señaló la falta de acceso a puestos de liderazgo, y finalmente, un 3% mencionó la falta de apoyo por parte de los superiores. La brecha salarial de género, destacada como el desafío más recurrente en la encuesta, serefiere a la discrepancia en los salarios entre hombres y mujeres que ocupan posiciones similares.

Esta desigualdad salarial, arraigada en la discriminación de género, representa un problema significativo que nuestra sociedad debe abordar de manera urgente. Es esencial trabajar hacia la equidad salarial para garantizar un trato justo y equitativo para todas las personas en el lugar de trabajo.

Tabla 13.

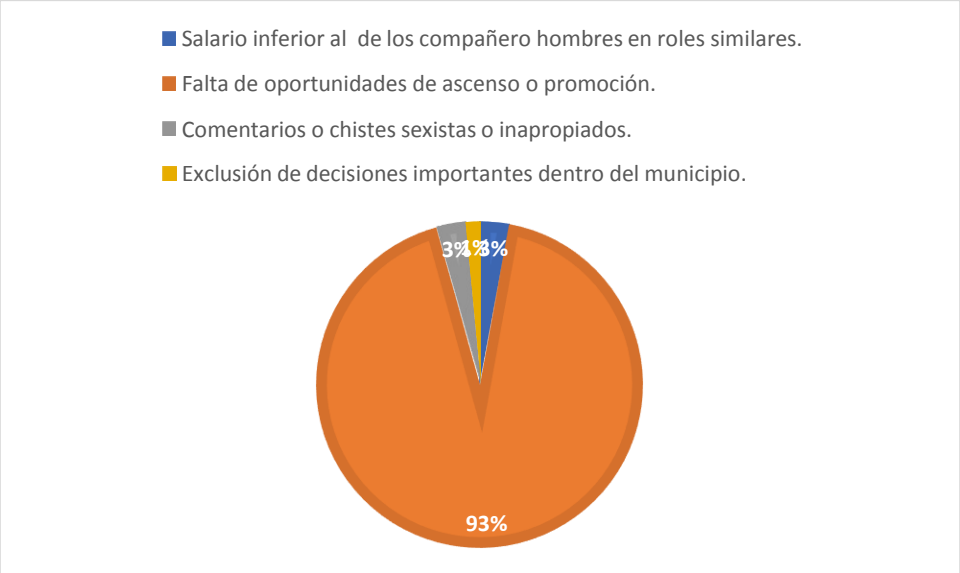
Experiencia de discriminación laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Salario inferior al de los compañero hombres en roles similares.	2	3%
Falta de oportunidades de ascenso o promoción.	65	93%
Comentarios o chistes sexistas o inapropiados.	2	3%
Exclusión de decisiones importantes dentro del municipio.	1	1%
Total	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Figura 13.

Discriminación laboral por género.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

En la pregunta dirigida a las trabajadoras del municipio, se obtuvieron los siguientes datos significativos: el 93% mencionó que la falta de oportunidades para ascender a puestos superiores es el área en la que más han experimentado discriminación. Un 3% reportó recibir salarios inferiores a los de sus compañeros masculinos que desempeñan roles similares, mientras otro 3% mencionó haber sido objeto de comentarios sexistas o inapropiados. Además, un 1% indicó ser excluidas de decisiones importantes dentro de la institución. Sin embargo, destacaron que la situación ha ido mejorando dentro de esta administración en particular.

Tabla 14.

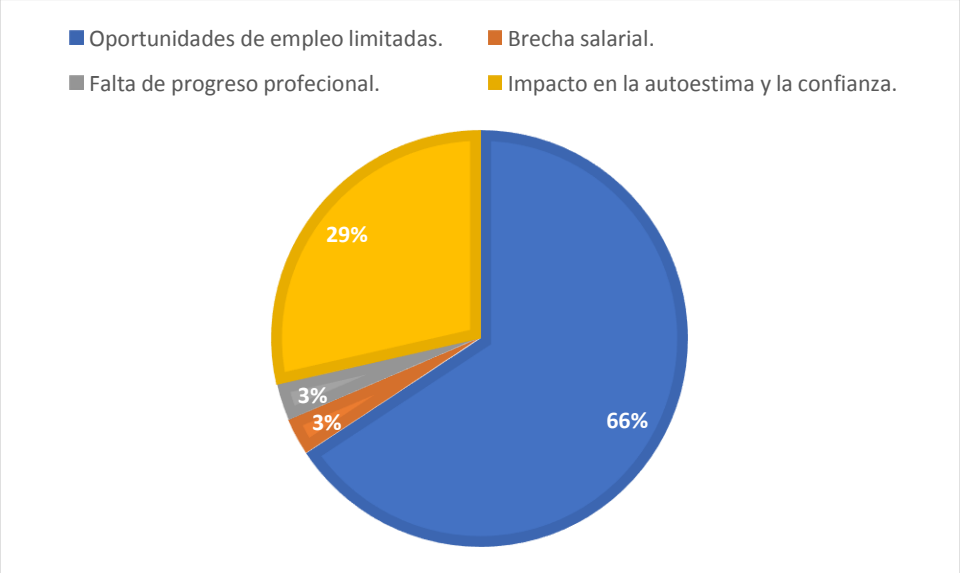
Impacto de la discriminación laboral.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Oportunidades de empleo limitadas.	46	66%
Brecha salarial.	2	3%
Falta de progreso profesional.	2	3%
Impacto en la autoestima y la confianza.	20	29%
Total.	70	100%

Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda, 2024.

Figura 14.

Impacto de discriminación laboral por género.



Nota: Elaboración propia en base a la aplicación de encuestas aplicadas a las mujeres que trabajan dentro del Municipio del Cantón Guaranda.

Análisis e interpretación.

En la encuesta realizada, se obtuvieron los siguientes datos relevantes: el 66% de los encuestados identificó que las oportunidades de empleo limitadas tienen el mayor impacto en la discriminación laboral, seguido por un 29% que mencionó el impacto en la autoestima y la confianza. Además, un 3% señaló la brecha salarial como un factor de discriminación, mientras que otro 3% mencionó la falta de progreso profesional.

Es evidente que la discriminación laboral de género tiene un impacto significativo en el progreso profesional de las mujeres en sus puestos de trabajo. Este tipo de discriminación impide que las mujeres accedan a las mismas oportunidades laborales y de desarrollo profesional que los hombres, lo que limita su crecimiento profesional y el avance en sus carreras. Es crucial abordar estos desafíos para promover la igualdad de oportunidades y el progreso equitativo en el ámbito laboral.

4.2. Discusión

La discriminación laboral y la vulnerabilidad de las mujeres en el municipio del cantón Guaranda es un fenómeno complejo que se ve influenciado por diversos factores sociales, culturales y económicos. En primer lugar, es importante reconocer que la discriminación de género en el ámbito laboral sigue siendo una realidad en muchas partes del mundo, incluyendo el cantón Guaranda. Las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder a ciertos puestos de trabajo, reciben salarios más bajos que los hombres por realizar el mismo trabajo, y tienen menos oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.

Esto se debe en parte a los roles de género tradicionales que persisten en la sociedad, donde se espera que las mujeres se encarguen principalmente de las tareas domésticas y del cuidado del hogar y la familia. Esto limita sus posibilidades de dedicarse plenamente a su carrera profesional y las vuelve más vulnerables a la discriminación.
Además, la falta de políticas públicas efectivas para promover la igualdad de oportunidades y la conciliación entre vida laboral y familiar también contribuye a esta problemática. La ausencia de programas de capacitación, apoyo a la maternidad y flexibilidad laboral dificulta aún más la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

En este contexto, es fundamental que las autoridades locales, las organizaciones de la sociedad civil y las propias mujeres trabajen de manera conjunta para abordar esta situación. En el municipio del cantón Guaranda, la discriminación laboral y la vulnerabilidad de las mujeres constituyen un problema social de largo tiempo que refleja las profundas desigualdades de género arraigadas en la sociedad. A pesar de los avances legales y las iniciativas para promover la igualdad de oportunidades, las mujeres trabajadoras del cantón siguen enfrentando múltiples barreras y obstáculos que limitan su desarrollo profesional y su bienestar económico.

Uno de los principales factores que contribuye a esta problemática es la persistencia de roles de género tradicionales que asignan a las mujeres la responsabilidadprincipal del trabajo doméstico y el cuidado del hogar y la familia. Esta división desigualdel trabajo, sumada a la falta de políticas públicas efectivas para la conciliación entre vidalaboral y familiar, genera una doble carga de trabajo que dificulta la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

Además, las mujeres en el cantón Guaranda enfrentan brechas salariales y menos oportunidades de ascenso en comparación con sus pares masculinos, incluso cuando desempeñan las mismas funciones. Estos desequilibrios reflejan la prevalencia de prejuicios y estereotipos de género que influyen en las decisiones de contratación y promoción, perpetuando la idea de que las mujeres son menos capaces o menos comprometidas con su trabajo.

La interseccionalidad de la discriminación de género con otras formas de vulnerabilidad, como la pertenencia a grupos étnicos minoritarios o la situación socioeconómica, agrava aún más la exclusión y la precariedad laboral de ciertos grupos de mujeres en el cantón Guaranda. Estas múltiples capas de desventaja limitan severamente sus oportunidades de desarrollo y bienestar.

Sin embargo, a pesar de estos desafíos, es importante reconocer los esfuerzos y la resistencia de las mujeres trabajadoras del cantón Guaranda por hacer frente a la discriminación y mejorar sus condiciones laborales. El fortalecimiento de redes de apoyo, la participación en organizaciones y movimientos sociales, y el desarrollo de iniciativas de empoderamiento económico son algunas de las estrategias que han adoptado para reclamar sus derechos y construir un futuro más equitativo.

CAPÍTULO V –

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se ha demostrado que existen estándares discriminatorios en las organizaciones sociales y del mercado laboral que perpetúan la desigualdad de género y la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral. Estos patrones se manifiestan como diferenciales salariales, discriminación ocupacional, falta de oportunidades de promoción y falta de coordinación entre el trabajo y la vida personal. Se investiga desde una perspectiva de género el estudio de la discriminación y vulnerabilidad laboral hacia las mujeres en el municipio del cantón Guaranda desde una perspectiva de género en el ámbito laboral, este estudio ha permitido identifica los patrones y comportamientos de discriminación existentes y destaca la necesidad de tomar medidas para promover la igualdad de género y garantizar un entorno de trabajo justo y equitativo para todos.
- Después de haber examinado las corrientes históricas y teóricas sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, se puede concluir que las mujeres son objeto de discriminación y son vulnerables desde una perspectiva de género. A lo largo de la historia, las mujeres se han enfrentado a muchas barreras e inequidades en el lugar de trabajo, incluidas brechas salariales, discriminación ocupacional, falta de oportunidades de avance y transiciones profesionales duales. La perspectiva de género desempeña un papel importante a la hora de resaltar y analizar estas cuestiones, mostrando cómo los roles y estereotipos de género limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Factores como la maternidad, el cuidado de la familia y la división sexual del trabajo son determinantes de la participación desigual de las mujeres en el mercado laboral.
- Luego de analizar la información recopilada sobre las formas de discriminación laboral que enfrentan las mujeres en el municipio de Guaranda, se puede concluir que en este ámbito existen muchas formas de discriminación laboral que afectan a las mujeres, entre ellas las disparidades salariales y la dificultad para acceder a oportunidades laborales. Los puestos de trabajo, las dificultades de liderazgo, el sexismo, el acoso y la maternidad son obstáculos para el crecimiento profesional. Estas formas de discriminación tienen impactos negativos en las esferas social, profesional y emocional de las mujeres. A nivel social, persisten los estereotipos de género y la participación de las mujeres en la esfera pública es limitada. A nivel

de empleo, se reduce el acceso a oportunidades de desarrollo y aparece inestabilidad económica, algunas mujeres nos supieron manifestar que este tipo de discriminación no precisamente han recibido por parte del municipio si no en trabajos pasados que ellas han tenido.

- Es importante abordar esta cuestión de manera integral, involucrando a todos los actores clave de la sociedad, como los gobiernos, los empleadores, los empleados y la sociedad en su conjunto. Esto conducirá a cambios culturales y de actitud, eliminará los prejuicios y estereotipos de género y brindará a las mujeres las mismas oportunidades y condiciones laborales que los hombres.

5.2. Recomendaciones

- Se puede recomendar a otras generaciones que deseen investigar sobre este tema de lo que es la discriminación laboral hacia la mujer en un lugar público proponer que se den charlas acerca de lo que es la desigualdad de género, capacitaciones y seminarios sobre igualdad de género, derechos laborales y no discriminación para empleadores y empleados, campañas de información y comunicación en medios locales promueven la igualdad de oportunidades, crear mecanismos de denuncia y llamar la atención sobre casos de discriminación de género en el ámbito laboral, promover políticas y normativas municipales que garanticen la igualdad de género en el empleo, estas podrían ser algunas opciones para poder tratar de erradicar la discriminación laboral hacia la mujer.
- Después de analizar los patrones y conductas discriminatorias existentes hacia las mujeres en sus puestos de trabajo en el municipio del cantón Guaranda, se propone implementar un plan de concientización y sensibilización para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Es importante implementar políticas y programas públicos en materia de igualdad de género, desarrollar e implementar una planificación urbana que garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo, y promover la armonía entre el trabajo y la vida familiar y personal a través de servicios de cuidado infantil, apoyo a la maternidad y paternidad, así como flexibilidad laboral.
- Se recomienda promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de programas de capacitación, asistencia técnica y acceso a financiamiento corporativo. La implementación clara y coherente de estas recomendaciones

contribuirá al progreso en la eliminación de la discriminación laboral y la vulnerabilidad de las mujeres en las zonas urbanas del Estado de Guaranda, como parte de la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Bibliografía

Aldáz, S. (2015). *¿Qué es una Encuesta? 5 Usos Frecuentes - Lifeder.* consultado el día 06 de julio del 2023 en: https://www.lifeder.com/Qué-es-una-encuesta/.

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63(2), 201-206.Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Alvarado, L. K. A. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística* (No. 17). Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Departamento de Economía. https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/abadiadiscriminacion2006_0.pdf

Cadena Vaca, M. Y. (2020). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN EL EJE CENTRAL DE BOLIVIA. *Investigación & Desarrollo*, *20* (2), 25-40. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312020000200002&lng=es&tlng=es.

Cabrera, E.G. y Gamboa, S.L. (2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriana. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/532

Castillo, J. y Salas, C. (2018). Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género. *Cuestiones Económicas,* 28, 149-180.

Colás Bravo, M. P., y Bolaños Muñoz, L. M. (2010). Educación Inclusiva en género: aplicaciones en la práctica. *Revista Educação, Artes e Inclusão, 1 (3), 61-77.* https://idus.us.es/handle/11441/23799

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2009). *Tasa de globalidad,* consultado el día 10 de junio del 2023 en: https://www.igualdadgenero.gob.ec/formulacion-informacion-y-estudios/

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución del Estado*, consultado el día 17 de junio del 2023 en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf

Cook, R. J., y Cusack, S. (1997). *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Pennsylvania Studies in Human Rights. https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotipos-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://core.ac.uk/download/pdf/38817023.pdf

Cruz, P. (2018*). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual,* consultado el 10 de junio del 2023 en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf

Cruz, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual, consultado el 17 de junio del 2023 en: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf

De Pablo Valenciano, J., Urdiales, M. C., y Toril, J. U. (2017). Vulnerabilidad laboral de la mujer rural latinoamericana. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales*, 26(52), 130-151. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5696553

Dieste, I. M. (2019). Discriminación salarial por cuestiones de género en el sector financiero español en 2014. [tesis de grado, licenciada en Administración de y Dirección de Empresas] https://zaguan.unizar.es/record/85504/files/TAZ-TFG-2019-2021.pdf.

Folgueiras, P. (2016). *La entrevista*. Consultado el día 06 de julio del 2023 en: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf

García-Solarte, M., Rodriguez, A. R. A., y Libreros, A. F. P. (2021). La Cultura Organizacional y el Género del Gerente en las Pymes de Cali-Colombia. *Criterio Libre*, *19* (35), 286-306. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7213

Linthon Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, *17*(1).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462022000100002

López, P y Fachelli, S. (2017). cap. II.4. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. «El diseño de la muestra». Metodología de la investigación social cuantitativa. 2017, <https://ddd.uab.cat/record/185163> [Consultado el día 28 de mayo del 2024].

Mancero, M. (2014). Igualdad o Equidad, consultado el día 17 de junio del 2023 en: https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/igualdad-o-equidad

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. https://doi.org/10.19052/ed.5243

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. https://doi.org/10.19052/ed.5243

Núñez, D. (13 de septiembre de 2021). Métodos cuantitativos. *IMPULSA-T*. Obtenido de IMPULSA-T: https://www.formacionimpulsat.com/informacion/metodo-cuantitativo-que-es/

Olarte, L., y Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Ensayos sobre política económica*, *28*(63), 190-230. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120448320100003000006&script=sci_arttext

Osborne y Molina. (2008). *LA CONCEPTUALIZACION DEL GENERO Y SU IMPORTANCIA A NIVEL INTERNACIONAL*, consultado el 17 de junio del 2023 en: file:///C:/Users/hp/Downloads/DialnetLaConceptualizacionDelGeneroYSuImportanciaANivelIn-6302535.pdf

Padilla Carmona, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia: Revista de Trabajo Social, 1, 223-232.* https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/

Poveda, M.L. Zamora, M.L. y Molestina. M. S. (2016). INCLUSIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR DEL SIGLO XXI. Revista Contribución de las Ciencias Sociales. https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/inclusion.html

Sora, B., Caballer, A., y Peiró, JM (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35 (1), 15-21. https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf

Anexos

Anexo 1 Encuesta.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

El objetivo de la presente encuesta se ha realizado con la intención de estudiar la discriminación y vulnerabilidad laboral identificando los patrones y conductas discriminatorias hacia las mujeres desde una perspectiva de género en el ámbito laboral durante el año 2023, todos los datos obtenidos serán utilizados de forma netamente académica, por lo cual no se requiere datos personales del encuestado.

Discriminación

1_ ¿En qué contexto has experimentado discriminación?

a) Laboral
b) Educacional
c) Acceso a servicios públicos
d) Interacciones sociales

2_ Cuáles de los siguientes motivos crees que fueron los causantes de la discriminación que experimentaste?

a) Género
b) Raza/etnia
c) Orientación sexual
d) Religión
e) Discapacidad
f) Edad
g) Clase socioeconómica

3_ ¿Qué tipo de discriminación has experimentado en el trabajo?

a) Discriminación salarial.
b) Discriminación por género.
c) Discriminación por estado civil o familiar.
d) Discriminación por edad.

4_ ¿Cómo te sentiste después de experimentar discriminación?

a) Enojada
b) Triste
c) Frustrada
d) Avergonzada
e) Indiferente

5_ ¿Has presenciado discriminación hacia otras personas?

a) Sí, he presenciado discriminación hacia otras personas en varias ocasiones.
b) No, hasta el momento no he tenido la oportunidad de presenciar discriminación hacia otras personas.
c) Sí, he sido testigo de discriminación hacia otras personas.

6_ ¿Qué medidas crees que podrían tomarse para combatir la discriminación dentro del Municipio?

a) Mayor educación y sensibilización sobre la diversidad
b) Implementación de políticas antidiscriminatorias en instituciones
c) Fomento de la inclusión en el lugar de trabajo y en la sociedad en general
d) Mayor aplicación de leyes existentes contra la discriminación

Vulnerabilidad

7_ ¿En una escala del 1 al 5 que tan segura se siente en su trabajo actualmente, siendo 1 muy seguro y 5 totalmente seguro?

a) 1
b) 2
c) 3
d) 4
e) 5

8_ ¿Has experimentado alguna forma de inestabilidad laboral en los últimos años?

a) Despidos.
b) Recortes de horas.
c) Contratos temporales.

9_ ¿Qué factores crees que contribuyen más a la vulnerabilidad laboral?

a) Contratos temporales o precarios

b) Falta de beneficios laborales (seguro médico, vacaciones pagadas, etc.)
c) Baja remuneración salarial
d) Falta de oportunidades de desarrollo profesional
e) Discriminación en el lugar de trabajo

10_ ¿Has tenido que aceptar trabajos por debajo de tus calificaciones o habilidades debido a la falta de oportunidades?

a) Sí, actualmente estoy en un trabajo así
b) Sí, en el pasado
c) No, nunca he tenido que hacerlo

Mujeres

11_ ¿Qué medidas crees que podrían implementarse para reducir la discriminación laboral contra las mujeres dentro del municipio del Cantón Guaranda?

a) Implementar políticas de igualdad de género.
b) Sensibilización y capacitación.
c) Crear canales claros y seguros para que las mujeres puedan denunciar casos de discriminación laboral y acoso
d) Promover la diversidad y la inclusión,
e) Crear una cultura organizacional inclusiva.

12_ ¿Cuáles crees que son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo en el Cantón Guaranda?

a) Brecha salarial de género.
b) Falta de acceso a puestos de liderazgo.
c) Falta de apoyo por parte de los jefes.

13_ ¿En qué áreas específicas has experimentado discriminación laboral por ser mujer?

a) Salario inferior al de colegas masculinos en roles similares
b) Falta de oportunidades de ascenso o promoción
c) Comentarios o chistes sexistas o inapropiados
d) Exclusión de decisiones importantes dentro del municipio

14_ ¿Qué impacto crees que tiene la discriminación laboral por género en el progreso profesional y personal de las mujeres?

a) Oportunidades de empleo limitadas.

b) Brecha salarial.

c) Falta de avance profesional.

d) Impacto en la autoestima y la confianza.

Anexo 2. Codificación Axial

Nro.	Categoría	Base teórica	Código
1	**Discriminación Laboral**	Meza (2018) menciona que la discriminación laboral: Para las mujeres el trabajo no solo representa la generación de intercambios, sino que se convierte en un ejercicio de empoderamiento femenino, pues ellas forjan un mayor control sobre aspectos clave de sus vidas, cuestionando su condición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres renegocian las relaciones para participar y ejercer su papel en distintas esferas —públicas y privadas—, lo que se traduce en la posibilidad de reestructurar las sociedades con una distribución más justa y democrática del poder. (p. 13)	VM1
2	**Vulnerabilidad Laboral**	"La vulnerabilidad laboral se centra en esos grupos en la falta de acceso a actividades y oportunidades laborales que les facilitarían los ingresos para mejorar significativamente sus condiciones de vida." (Valenciano, 2017, p. 134). Por lo que se ha convertido en un fenómeno cada vez más relevante y preocupante en el contexto actual de globalización, avances tecnológicos y cambios en las relaciones laborales.	VM2
3	**Mujeres**	Para Cook y Cusack (2010) El significado del género cambia con el tiempo, según los diferentes países y culturas, los órganos decisorios y según el juez o la jueza. El sexo biológico es "la materia prima que las culturas moldean para formar los géneros y las sexualidades". Algunas tratadistas usan los términos "sexo" y "género" indistintamente porque quieren "desautorizar la idea de que alguna de dichas categorías es natural y por lo tanto, inmutable". Las distinciones entre hombres y mujeres, ya sean basadas en la construcción del sexo o el género, cambian con el tiempo y por tanto, no están sujetas a la inmutabilidad del sexo en el sentido biológico del término. (p. 24)	VM3

Anexo 3 fotografías.







