



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**ANÁLISIS DE ROLES DE GÉNERO EN LA
NORMATIVA LABORAL: REVISIÓN DE
LITERATURA**

Autor:

Sebastián Matías Landeta Pacheco

Director:

Damiano Scotton

Cuenca – Ecuador

2024

RESUMEN

Esta revisión de literatura aborda como tema central los roles de género aplicados en la normativa laboral, por medio de la metodología de PRISMA. Aborda los roles de género de acuerdo al sexo y las vulneraciones que acarrearán a cada uno de estos de acuerdo a la expresión e identidad de género como la orientación sexual distinta a los lineamientos impuestos a la heterosexualidad tradicional. La realidad laboral atribuida a un sexo es distinta a la del otro, debido a que ambos presentan ventajas como desventajas que son moldeadas por los roles de género socialmente impuestos. Los factores sociales son claves en la influencia de los roles de género que puede llegar a asumir las normas laborales en su contenido y en su materialización. Se utilizan 46 bibliográficas junto con los cuerpos legales requeridos a este estudio, en los cuales existe una mayor abundancia de información y normativa vigente respecto al tema de los roles de género masculinos y femeninos englobados en el ámbito laboral y familiar. En el contenido de la discusión y resultados se utilizó la información más relevante, donde se desarrollaron tablas de contenido en las que se especificaron los criterios necesarios y como se cumplían para el desarrollo de este capítulo.

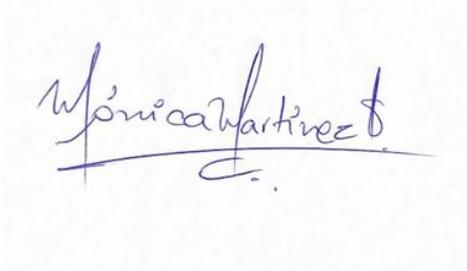
Palabras clave: género, sexo, roles género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, derecho laboral.

ABSTRACT

This literature review examines the impact of gender roles on labor laws, utilizing the PRISMA methodology. It explores the consequences of gender-based discrimination, particularly concerning individuals whose gender identity and expression deviate from traditional heterosexual norms. The review highlights how gender influences labor conditions and experiences, with distinct challenges faced by individuals based on societal expectations of gender roles. These social constructs affect both the content of labor laws and their implementation. The study includes 46 bibliographic sources and various judicial agencies, providing a comprehensive analysis of existing legal frameworks concerning gender roles in the workplace and family settings. The discussion and results sections are informed by these sources, with detailed tables outlining the criteria applied during the review.

Keywords: gender, gender roles, gender identity, sexual orientation, labor law.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.
Cod. 29598

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	iii
Índice de Contenido	v
INTRODUCCIÓN	1
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
1. ESTADO DEL ARTE	4
CAPÍTULO 2.....	10
2. MARCO TEORICO	10
CAPÍTULO 3.....	14
3. METODOLOGÍA	14
3.1 Preguntas de investigación.....	14
3.2 Cadena de búsqueda	14
3.3 Fecha desde cuando estoy buscando y porqué	14
3.4 En que Bibliotecas.....	15
3.5 Criterios de inclusión y exclusión	15
3.6 Métodos de extracción de información.....	17
CAPÍTULO 4.....	18
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
CONCLUSIÓN	27
REFERENCIAS.....	29

INTRODUCCIÓN

El acceso al entorno laboral por parte de las personas en su edad activa productiva, hace necesario la creación de regulaciones legales destinadas al medio laboral. El contenido que obtienen las disposiciones legales está basado en los antecedentes, histórica, culturales, ideológicos, e incluso religiosos que tiene una sociedad, siendo estos factores los causales permite a las disposiciones legales acoger indirectamente roles de género que están presentes en las relaciones laborales y sociales. Ocasionando que la normativa laboral que tiene como finalidad la protección y obtención de derechos, presenten un trasfondo marcado al otorgar mayor o menor importancia a los intereses y necesidades de un sexo basando en los roles atribuidos a cada uno de estos.

La discriminación laboral que percibe la mujer por su condición de género es de obtener una menor consideración de sus capacidades y habilidades laborales plasmadas en una menor contratación, encargo de responsabilidades, y remuneración a comparación del hombre. Es así como se asimila el ser hombre en el mundo laboral como sinónimo de privilegios, consideración, aprobación y crecimiento dentro del mundo laboral, condición que no es percibida por una mujer por su género. A la mujer se le asimila con el cuidado del hogar y el encargo de las obligaciones y responsabilidades que derivan de las cargas familiares es por eso que a estas no se les percibe de una misma manera a nivel laboral como es considerado un hombre, y el sexo masculino en cambio no es percibido de igual importancia e indispensabilidad como lo es el sexo femenino (Sánchez et al., 2019).

En la actualidad existe una mayor acogida legal y en parte social para alcanzar una igualdad de género y la erradicación de los roles que estos conllevan, pero aún se está lejos de conseguir una verdadera igualdad de condiciones en la que ambos géneros puedan gozar de similares escenarios laborales. Es por esto que aún existe un espejismo referente a la legal y social que plantea que los cambios respecto a la igualdad de género dentro del entorno laboral es cada vez una realidad, pero estas falsas percepciones no visualizan que estas nuevas temáticas que buscan una falsa igualdad solo crean que aún está presente esta diferencia marcada de los roles que debe de cumplir cada género, haciéndoles más sutiles en la percepción social y legal. Generando aun dos realidades distintas entre ambos géneros que a su vez las ventajas que posee el uno son las desventajas del otro, por medio de otorgar una mayor sutileza de cómo llevar a cabo el rol que debe cumplir cada genero de acuerdo a las condiciones sociales (Axpe et al., 2020).

La orientación sexual, expresión e identidad de género y sexo es otro factor que causa distinción de trato y condiciones dentro del entorno social y laboral, esto se debe a la concepción de la heterosexualidad tradicional que tiene como base los roles de género que debe cumplir el sexo masculino y femenino. Este grupo de personas dentro del mundo laboral se encuentran relacionados con una apreciación de menor rango con relación a las personas heterosexuales, esto causa que sus capacidades y destrezas laborales se vean vulneradas. Es por esto que estos grupos sociales se encuentran en una constante exigencia de un ambiente laboral más inclusivo y garantizador de sus derechos y necesidades que estos deben percibir para la presencia de una menor distorsión del estilo de vida que estos perciben, el cual se ve perjudicado por las condiciones del ambiente laboral en el cual se encuentran obligados a desenvolverse de manera temerosa y sigilosa para no ser víctima de las vulneraciones que estos pueden percibir por su condición (Pantoja Bohórquez et al., 2020).

De este modo el ámbito laboral está lleno de prejuicios y distinciones por las condiciones que presenta una persona en base a los roles de género que este debe cumplir en función a su sexo, el exceso o la falta de regulación jurídica puede llegar a causar un espejismo en la realidad material, debido a que la percepción y acogida social que se tenga. En la actualidad se encuentra una etapa de inclusión legal que busca garantizar y proporcionar todos los derechos y obligaciones que un Estado por medio de su sistema legal, forzado a reconocer, respetando todas las circunstancias y necesidades de cada una de las realidades sociales.

Este artículo de revisión de literatura basará su información en medios que respondan a la pregunta de investigación, además de las normativas laborales aplicadas al estudio. La estructura que se utilizará está dividida en estado del arte donde se presentan trabajos relacionados, marco teórico en el cual se otorga respuesta a los términos y contenidos utilizados, metodología usada siendo la declaratoria de PRISMA donde está presente la pregunta de investigación, criterios de inclusión y exclusión para la obtención de la información y el resultado de la información obtenida por métodos cualitativos y cuantitativos. Por último, la discusión y resultados en el que está presente las respuestas obtenidas referente a la pregunta de investigación, poniendo en disputa y debate una información con otra para obtener una conclusión final.

Objetivo general

Analizar la presencia y el impacto de roles de género en la normativa ecuatoriana

Objetivos específicos

1. Analizar la influencia de roles de género en la normativa laboral
2. Detectar la existencia de roles de género en la normativa ecuatoriana
3. Examinar la influencia de roles de género sobre la finalidad que tiene las normas

CAPÍTULO 1

1. ESTADO DEL ARTE

Se han estudiado artículos que trabajan similar metodología y tema de estudio para su desarrollo, uno de estos aborda el tema de la mujer en el área rural, como ha tomado papel en la conformación de emprendimientos rurales, y su importancia en el desarrollo económico de sus comunidades. En el artículo se demostró que la mujer indígena de zonas rurales ha estado tomando parte de la economía de su comunidad por medio de emprendimientos que engloban sus conocimientos, manualidades, costumbres y elementos relacionados a su cultura. Factor que ha permitido el ingreso de la mujer indígena al mundo laboral través de sus propios emprendimientos; es la carencia de recursos económicos que permitan una adecuada supervivencia, siendo el motivo de que el trabajo laboral masculino no sea suficiente para subsidiar todos los gastos necesarios, requiriendo del aporte femenino para una mejor estabilidad económica. Las mujeres indígenas en el mundo laboral están sometidas en una doble discriminación la primera por ser mujer y la segunda por pertenecer a un grupo indígena, causando una mayor dificultad en su ingreso y permanencia (Castillo et al., 2020).

El artículo aborda sobre la igualdad de género con énfasis en el ámbito laboral de tres países de Latino América; Chile, Argentina y Colombia. En este artículo se demostró que a pesar de que en la actualidad existe mayor cantidad de mujeres dentro del mundo laboral, estas aún están lejos de tener el mismo reconocimiento que los hombres al momento de conseguir cargos de alta relevancia. La actividad laboral de una mujer no tiene el mismo reconocimiento que la realizada por un hombre, sin importar que se encuentren en similares condiciones de experiencia, capacidad o estudio académicos, e incluso la brecha de desigualdad de oportunidades es más notable cuando una mujer presenta mejores cualidades y capacitación para competir por un alto cargo laboral, esta presenta reducción de méritos no por su inadecuada preparación, sino por el sello social que se le atribuyen de que su mayor crecimiento como mujer debe ser dentro de su hogar y con su familia. Estos impedimentos pueden venir de la entidad laboral, como del círculo social de la mujer o por las cargas familiares que recaen en su mayoría sobre el rol femenino (Orcasita et al., 2022).

demostrar el ingreso de la mujer en el mundo laboral ha causado un efecto positivo para conseguir un mayor peso social, sin embargo, este aun es limitado por el entorno social y familiar de la mujer. Esto se debe a que los roles sociales respecto a la mujer siguen vigentes como el cuidado del hogar y la crianza de sus descendientes causando que estas estén obligadas a cumplir doble carga laboral, en la que las tareas del hogar y cuidado de los hijos e hijas no son compensadas sino son vistas como una obligación femenina, y en el mundo laboral esto es visto como puntos de desventaja para la obtención de un empleo e incluso aspirar por uno que demande una cantidad de tiempo. El estudio demuestra que el ingreso de la mujer en el mundo laboral ha ocasionado que tengan un mayor control e intervención de la economía de sus familias y hogares. Incluso existe mujeres las que cargan con el mayor peso económico para su hogar o familia, también se presenta mujeres que no tiene cargas familiares y sus remuneraciones facilitan a conseguir una mayor independencia y control de su vida. Aunque esto debería ser visto como un resultado positivo y de mérito de reconocimiento, pero la visualización social ve esto como un problema que aleja a una mujer a su rol social (García Arteaga et al., 2021).

Existen profesiones y empleos que de acuerdo a las ideologías sociales son catalogados para hombres o mujeres, esta causa ventajas y desventajas de acuerdo al género y sexo de una persona. En este caso trata de la profesión de enfermería la cual es considerada como una profesión exclusivamente de mujeres, por lo que los hombres que decidieran dedicarse a esta profesión estarían sometidos a estereotipos de género poniendo en duda su masculinidad, orientación sexual e identidad de género. Aunque existan obstáculos que restringen que los hombres ingresen en el mundo de la enfermería siendo estos motivados por los roles de género, los que logran rebasar estos obstáculos consiguen mejores beneficios que en un trabajo que es representado como exclusivo de hombres. Por el motivo de que la anatomía masculina es considerada más fuerte esto facilita a la reducción de enfermeras por considerar que el trabajo que puede hacer un grupo de enfermeras, un hombre puede realizarlo en un número más reducido aliviando la carga laboral para el empleador. Esto no sucede con las mujeres que ingresan en labores y profesiones idealizadas para hombres, estas presentan dificultades tanto al momento de ingresar como a la hora de tener que desenvolverse en el mundo profesional, siendo aquí todo lo contrario al caso anterior debido a que las la anatomía de las mujeres son vistas como débiles y delicadas incapaces para una labor considerado masculino. (Rodríguez, 2011).

Existen limitaciones y discriminaciones a las mujeres que están dentro de una actividad laboral la cual es considerada exclusiva de hombres de acuerdo a las creencias y costumbre de la sociedad. La actividad de la construcción, es aquella en donde se encuentra más marcado los estereotipos de género por el motivo de que a la mujer no se le considera parte de este entorno, por la ideología que las mujeres son delicadas, vulnerables, y su mayor fortaleza es la actividad doméstica junto con la crianza. Estos factores contribuyen que en la actividad laboral de la construcción tenga una visión de contratar solo al sexo y género masculino. Esta área laboral está relacionada con carreras profesionales como, arquitectura, ingeniería civil y diseño, los cuales requieren de trabajo de campo. Las mujeres que hayan cruzado estas profesiones tienen una mayor facilidad para ingresar en trabajos de oficina que trabajos de campo, esto no se debe a que se considera relevante y capaz la labor de una mujer, sino esto es dado por la ausencia de hombres en esta área influenciada por los roles de género, ocasionado que la labor de oficina no sea de preferencia ni demanda de un hombre (Zárate Negrete & Sánchez Ramos, 2022).

En el Ecuador por medio de un Decreto No. 928 REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA promulgado por el expresidente Guillermo Lasso vigente desde noviembre del 2023 promueve a que el sector público y privado desarrolle políticas laborales con un efecto de igualdad de género. En este decreto ejecutivo se aborda las principales necesidades y demandas de las mujeres para tener las mismas oportunidades al momento de postular en el sector laboral y que una vez dentro del mismo sean tratadas con la misma consideración que a los hombres. Este decreto ejecutivo consta de ocho capítulos y 29 artículos, en los cuales se establecen los lineamientos que debe de cumplir el sector público y privado para alcanzar los objetivos y conseguir una igualdad y equidad de género, que las mujeres obtengan un mayor espacio en el mundo laboral, su lucha con el acoso laboral, las maneras en cómo será controlada, supervisado su cumplimiento y los incentivos que se otorgarán a las empresas y sectores laborales que cumplan con el presente decreto. El control y cumplimiento de este decreto está encargado por los inspectores del trabajo, pero este decreto aborda más las aspiraciones que tiene este decreto si se lo llegara a cumplir con todos sus detalles, pero carece de coerción para obligar su cumplimiento, siendo la manera en la que se desea su cumplimiento es por medio de incentivos y reconocimientos que

visualizado a profundidad no son lo suficientemente convincentes para el sector laboral para trabajar en esto (Función Ejecutiva, 2023) .

Con el tiempo y mediante la influencia de ciertos preconceptos de carácter religioso, cultural y de clases sociales dominantes, se ha construido un modelo de cómo debe presentarse una mujer ante la sociedad. Parte de estos esquemas sociales aún implantados en la actualidad, han creado un ideal de cómo es visualizada una mujer. Uno de los factores más influyentes que dificulta a la mujer en su desarrollo personal y de autosuficiente es el concepto social de maternidad. Existe la idea de que el papel principal que debe cumplir una mujer es dar la vida y ser responsable de sus cuidados. La creencia social fomenta a que se romantice la maternidad con una mujer que sacrifica su estilo de vida y aspiraciones con el fin de cumplir un perfecto rol materno. Esto es lo contrario a un hombre debido a que socialmente es el quien debe cumplir el rol de sustento económico, causando que, al momento de competir por un puesto laboral entre un hombre y una mujer, la mujer se encuentre en desventaja frente al hombre, por el ideal social que el verdadero crecimiento personal de una mujer debe ser la maternidad (Schüler, 2024).

A pesar de que existe una mayor inserción de la mujer en el mundo académico esto sigue siendo insuficiente para que haya un mayor predominio de las mujeres en el mundo laboral. Las principales condiciones que limitan a la mujer en el mundo laboral son; la edad productiva y reproductiva. Se considera que la mujer debe tener la mayor carga en el hogar respecto a la crianza y cuidado de sus hijos e hijas, y aunque no tenga descendientes, se le asocia con las responsabilidades que debe tener con otros familiares; como padres o hermanos, que no siempre viven en el mismo hogar. Las tareas del hogar también se relacionan con el rol femenino, incluso cuando una mujer trabaja laboralmente es sometida a la labor doméstica sin compensación adicional e incluso sin horario fijo, siendo otra condición desfavorable al competir en un puesto laboral ante un hombre. Se considera que el lugar donde debe la mujer brindar mayor calidad y tiempo es en las actividades domésticas y maternas. Por otro lado, el hombre se favorece al momento de conseguir una actividad laboral por la creencia de que el hombre siempre es el que debe proveer económicamente (Sosa Márquez & Román Reyes, 2015).

En el mundo laboral no solo el ser mujer es un factor de exclusión, también se construyen discriminaciones entorno a la orientación sexual, identidad de género, y como es una persona visualizada en el entorno laboral de acuerdo a si cumple las atribuciones que le corresponde a cada sexo para reconocerlos como hombres o mujeres. La consecuencia de estos esquemas de discriminación no solo afecta en la vida laboral de una persona, sino que también produce que la vida personal de este grupo no se desarrolle como lo desearían, debido a que si estas consideran aspirar a empleos de importancia están obligados a cumplir los esquemas sociales que son considerados más relevantes, que la capacidad, conocimiento, experiencia, y habilidades que posee un individuo dentro de estos grupos marginados (Morrison et al., 2023).

La discriminación laboral desarrollada por la orientación sexual de una persona ha causado dificultad en que sujetos no heterosexuales, en poder crecer y desarrollarse en el ámbito laboral sin considerar sus capacidades y destrezas. En antiguas conceptualizaciones se tomaba a las orientaciones sexuales ajenas a la heterosexualidad como un factor social que acarreaba enfermedades, pobreza, inseguridad y ausentes de aspiraciones económicas. Aunque en la actualidad ya no sea considerada la orientación sexual como un causal de escasez de recursos económicos y aspiraciones de crecimiento personal, las personas que no son heterosexuales presentan dificultades para integrarse en un entorno laboral. Si estos consiguen ingresar, sufren abusos y segregación por parte de los empleadores y trabajadores, esto se plasma en una menor remuneración económica o desvalorización en oportunidades para altas aspiraciones laborales. Un tema a recalcar es el cual las mujeres que no son heterosexuales a nivel personal tienen mayores aspiraciones y resultados favorables en su desarrollo laboral debido a que estas no están sujetas a los roles sociales de la maternidad y roles de género con respecto al papel de la mujer dentro de una familia tradicional (Jiménez-Castaño et al., 2017).

La falta de inclusión en una sociedad es uno de los factores que permite la existencia de personas con dificultades en obtener un cargo laboral, un grupo de estos son las personas que viven una orientación sexual diferente a la heterosexualidad. Las personas que no practiquen una orientación sexual tradicional si desean conseguir un cargo laboral están obligadas a modificar su estilo de vida pública y privada, por el motivo de que si se descubre que estas no son heterosexuales presentan una menor probabilidad de ser contratadas ante personas heterosexuales. Si estas logran obtener un puesto laboral aun corren el riesgo de ser marginadas, sufrir acoso laboral, imposición mecanismos de

segregación por parte de sus superiores con el motivo de forzar renuncias, disminución de las responsabilidades laborales y remuneraciones económicas. Aunque existan empresas que de forma superficial no fomentan la discriminación por la orientación sexual, aquellas no están dispuestas a que personas con distinta orientación sexual ajena a la tradicional tomen cargos superiores o relevantes en comparación a personas heterosexuales (Carlos & Parra, 2022.).

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEORICO

En el lenguaje coloquial se define a sexo y género como términos iguales y destinados para denominar a hombres y mujeres. Existen personas que no usan correctamente estas dos palabras al no plasmar la diferencia entre estas dos terminologías a la hora de expresarse, lo que debe entenderse por género es la construcción social, cultural, histórica, religiosa, temporal y espacial a una persona por su condición de hombre o mujer. Por medio del género se otorga atributos y características ideológicas y superficiales a las personas, las cuales están socialmente presionadas a cumplirlas para ser visualizadas dentro de los requisitos para ser considerado un hombre o una mujer. En la actualidad se han originado diferentes concepciones de género que se han desarrollaron del modelo tradicional de los dos géneros; esto abarca a personas que no se representan con ninguno de los dos géneros, o de ambos. (Osborne et al., 2008)

En la percepción social la definición de sexo se le otorga en mayor medida como el acto reproductivo biológico entre dos individuos, más que la concepción biológica, anatómica morfológica y fisiológica de un individuo que son el sexo masculino y femenino. Esta similitud de una palabra en términos gráficos, pero no en concepción causa que se tome a la palabra género como la forma de referirse a lo que en realidad debe ser el sexo de una persona. Las erróneas aplicaciones de estas palabras causan también que al confundir sexo con género se use esta idea como fundamento de los refractores de la diversidad de géneros (Fajardo Revilla, 2013).

La discriminación hacia las personas o grupo de personas se puede dar de diversas maneras debido al perjuicio que puede desarrollarse con respecto a las carencias de características sociales que posicionan a una persona en un mayor escalón social. La discriminación se desarrolla por factores culturales, históricos, económicos, religiosos, de género, orientación sexual entre otros elementos, en donde nacen los prejuicios con los que las mayorías sociales o las que gozan de mayor privilegio y segregan a las que no son. La discriminación crea brechas sociales que proporciona la creación de grupos vulnerables en los que su crecimiento laboral y económico se encuentra obstaculizado y limitado (Montes Berges, 2008).

Identidad de género viene a ser él como se define una persona en referencia a la construcción social que se le atribuye a cada sexo, estas pueden ser en concordancia con los parámetros que debe cumplir una persona según su sexo o puede contradecir los estereotipos de género que se le asigna a cada sexo. La identidad de género puede estar demostrada por una persona por medio de la vestimenta, expresiones, e ideales. Por medio de la identidad de género se ha desarrollado una mayor diversidad de géneros debido a que existen personas las cuales no se sienten identificados con los atributos y características de su género en concordancia con su sexo. La expresión de género es la forma en que se dan a conocer y visualizar socialmente las personas según la identidad que desean plasmar (Lampert Grassi, 2017).

La violencia de género viene a ser la discriminación, segregación y exclusión de ciertas actividades o entornos por el motivo de pertenecer al género opuesto del que viene esta violencia. Este tipo de violencia fomenta a que existan rivalidades y desigualdades entre un género u otro, no siempre un género va a ser superior a otro en todos los ámbitos, aunque socialmente así sea previsto. Los elementos que proporcionan la existencia de la violencia de género son los roles y estereotipos que le corresponde a cada género. Los roles de género vienen a ser habilidades, cargos y pensamiento que debe tener una persona desde antes de nacer de acuerdo a su condición anatómica es decir el sexo a cuál pertenece. Este tipo de roles fomentan a la existencia de discriminaciones, desigualdades, violencias y abusos destinado a las personas que su sexo no esté en concordancia con su género (Maira Pérez y Blas Radi, 2018) .

El sexo permite determinar, las diferencias y similitudes biológicas entre hombres y mujeres. La biología humana es una ciencia que explica la formación y funcionamiento del ser humano. Tanto hombres como mujeres poseen semejanzas en el desarrollo del sistema nervioso, cardiovascular, circulatorio, los sentidos, sistema digestivo, sistema musculoesquelético entre otros. Sin embargo, existe una diferencia fenotípica relevante entre ambos sexos con características genéticas, hormonales, anatómicas y estructurales completamente diferentes a pesar de ser parte de una misma especie. La diferencia fenotípica es la principal que se estudia en el campo de la biología para diferenciar a hombres y a mujeres, esta diferencia radica en la configuración cromosómica de los mismos, la información genética del ser humano se encuentra en 23 pares de cromosomas, incluido en ellos el cromosoma sexual “XX” para las mujeres y “XY” para los varones cuya denominación puede ser X o Y, los cromosomas sexuales a igual manera que el sexo

de un individuo son determinados por los cromosomas de sus padres durante la reproducción, cada individuo posee un cromosoma heredado de la madre y un cromosoma del padre. (Mejía, 2015)(Belén Mingote Bernad, 2023)

Las mujeres poseen un cromosoma X heredado de la madre y un cromosoma X heredado del padre, los varones a su vez poseen un cromosoma X heredado de la madre y un cromosoma Y heredado del padre, especificando de esta manera que durante la reproducción humana es el padre es quien determina el sexo del futuro ser humano. Otra de las diferencias relevantes entre hombres y mujeres dentro de la biología humana es la anatomía de sus genitales y la función hormonal de los mismos, los genitales tanto masculinos como femeninos son semejantes en las primeras semanas de gestación, sin embargo, a partir de la séptima semana de desarrollo embrionario cada sexo forma sus genitales correspondientes ya sea el pene o la vulva. Otra diferencia significativa entre hombres y mujeres es la secreción hormonal, tanto hombres como mujeres poseemos un sistema endócrino similar para la secreción de hormonas que permiten el correcto funcionamiento del cuerpo humano tales como la insulina, el glucagón, eritropoyetina, adrenalina, el cortisol, la GH hormona del crecimiento entre otras (Casal, 2024; Mejía, 2015).

No obstante, las hormonas sexuales se diferencian entre hombres y mujeres siendo así la secreción de testosterona por los testículos en los varones y la secreción de estrógeno por los ovarios en las mujeres. Estas hormonas actúan de manera importante en la pubertad, causando cambios físicos, anatómicos y emocionales relevantes entre hombres y mujeres, tal es el caso del desarrollo de busto y la menstruación en las mujeres como el crecimiento de los testículos y el pene en los varones a su vez el crecimiento de vello corporal en ambos sexos (Mejía, 2015)(Alcalá, 2024).

Una normativa laboral debe ser considerada como una base legal en la que trabajadores y empleadores puedan sentirse protegidos, seguros y visualizados, esta debe ser creada y desarrollada de acuerdo a las necesidades sociales, conformes a la actualidad social. Es importante que esta se encuentre en constante actualización conforme a las necesidades del empleador y trabajar por el motivo de que esta es el área del derecho que engloba a la mayor parte de las personas en edad activa de una sociedad. Las personas que están englobadas y reguladas por la normativa laboral de manera directa son los

empleadores (persona o grupo de personas que conceden una remuneración a cambio de los servicios que otorgue un individuo). Otra persona que esta es el trabajador (que es la persona o grupo de personas que otorga sus labores y servicios a cambio de una remuneración), en cambio las personas que indirectamente están reguladas son las cargas familiares del trabajador en los casos de las utilidades, seguros médicos, permisos maternales y paternales entre otros elementos que benefician a otros individuos ajenos a trabajar.

El Código del Trabajo vigente en Ecuador otorga una mayor protección al trabajador contra el empleador en asuntos de derechos y obligaciones que debe cumplir el empleador hacia este. Aunque esta normativa laboral posea recientes actualizaciones, aun presentan ciertos déficits en temas relevantes en cuestión de igualdad y equidad de género, al no existir artículos legales dentro de este el cual brinde una completa seguridad a personas fuera de la orientación sexual tradicional o que no practican los roles de género según el molde social. Esto ha creado una falta de normativa que cubra y garantice las necesidades, dificultades, discriminación y marginación que obtiene este tipo de personas en el mundo laboral. Otro punto a tomar en cuenta es la diferencia de derechos que existen con respecto a la licencia de paternidad y maternidad, por la razón de que el artículo 152 del Código del Trabajo ecuatoriano otorga una licencia en la que la madre no debe asistir a sus labores una vez nacido el hijo o hija obteniendo su sueldo íntegro por 12 semanas y por el cumplimiento de condiciones adicionales puede obtener hasta 10 días más. En cambio, sí se examina los derechos que obtiene el padre con respecto a su licencia de paternidad se obtiene una gran brecha debido a que el padre solo consigue 10 días y 5 más si cumple ciertas condiciones que manda el código. (Función Legislativa, 2005)

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de este artículo de revisión de literatura sobre los roles de género en la normativa laboral se aplicará la metodología que será usa un método cualitativo y a la vez cuantitativo, en el cual se realizará una revisión literaria en base a la metodología PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

3.1 Preguntas de investigación

Se determinó una pregunta de investigación la cual responde a todas las interrogantes que se desea resolver y analizar dentro de esta revisión de literatura.

¿Está presente los roles de género dentro de la normativa y ámbito laboral?

3.2 Cadena de búsqueda

Las cadenas de búsqueda que es aplicada para el hallazgo de los artículos que se requirieren para el desarrollo de esta revisión de literatura son:

gender roles AND labor

gender discrimination AND (labor OR workforce)

gender roles AND (labor OR workforce)

3.3 Fecha desde cuando estoy buscando y porqué

Desde el año 2008 en adelante debido a que en esa fecha fue publicada en el registro oficial la Constitución de la República del Ecuador, esta norma legal se caracteriza por garantizar los derechos de las personas que a lo largo de la historia han sufrido una mayor discriminación marginación y violaciones de sus derechos. Por lo que esta Constitución se caracteriza por ser garantista de derechos a las minorías sociales y las socialmente marginadas.

3.4 En que Bibliotecas

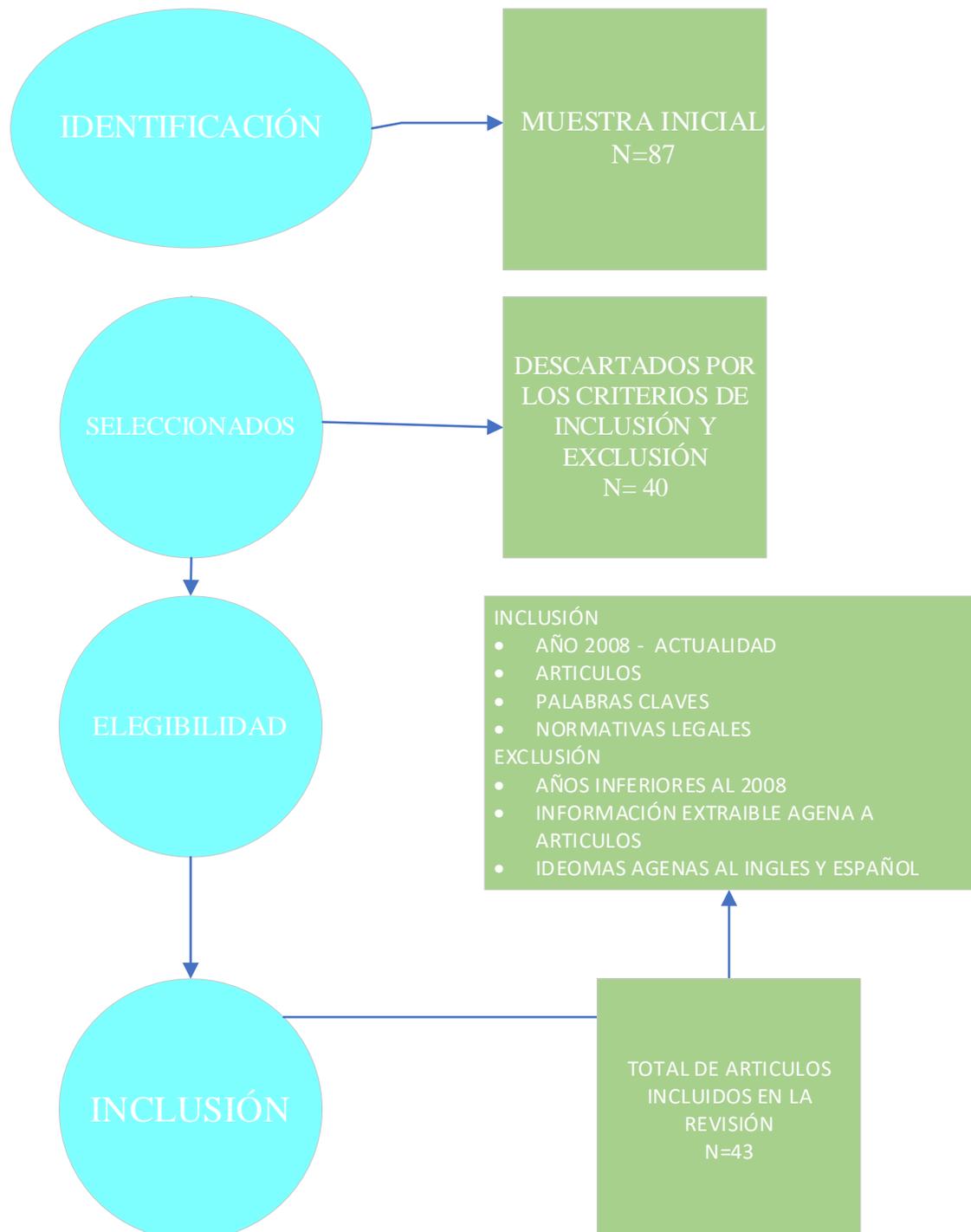
Las bibliotecas virtuales en las cuales se buscó los artículos requeridos para el desarrollo de esta revisión de literatura son:

Scielo, Scopus, Web of Science

3.5 Criterios de inclusión y exclusión

Para la selección de artículos se establecieron los criterios de inclusión fundamentados en palabras clave; género, sexo, roles de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, laboral. Se escogieron artículos escritos únicamente en español e inglés, estudios que estuvieran relacionados con las ciencias jurídicas, que fueran artículos originales, con relevancia sobre el tema a tratar. Para los criterios de exclusión se descartaron artículos que no cumplieran con las palabras clave, que hayan sido publicados antes de la Constitución de la República del Ecuador de año 2008, que estuvieran en idiomas como el portugués, francés, se excluyó capítulos de libros y artículos que no estuvieran publicados.

Tabla 1 Prisma



3.6 Métodos de extracción de información

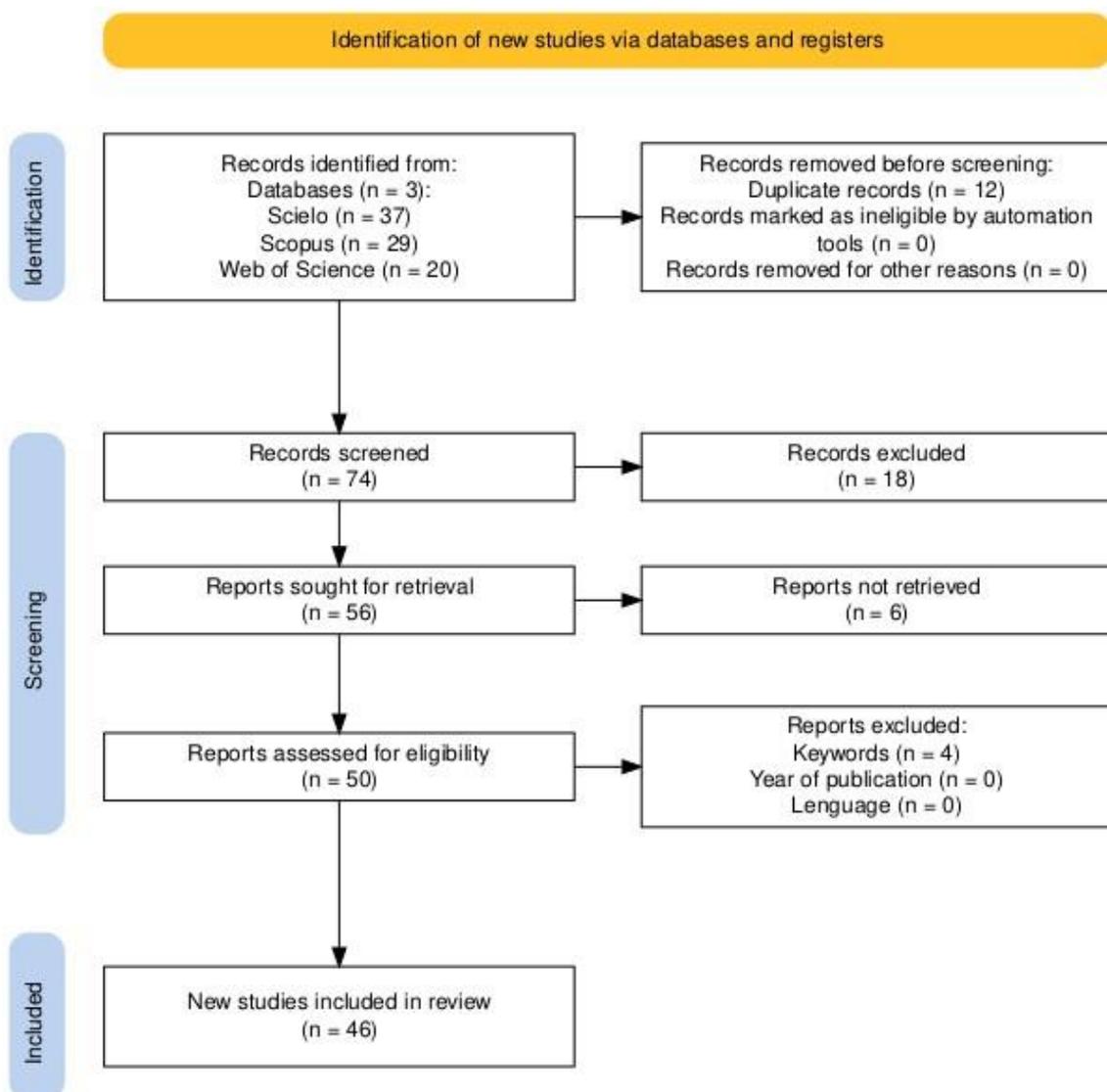


Fig.1 Diagrama de flujo de registro de base de datos, Scopus, Web of Scince, Scielo.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En base a la metodología de investigación planteada, y considerando los artículos y las normativas especializadas con referencia a los roles de género en el ámbito laboral que se analizaron, se ha encontrado que existen diferencias de trato, limitaciones, y roles de género marcados. La concepción de la masculinidad tradicional es uno de los antecedentes que aún se mantienen la sociedad actual, este ideal es planteado y transmitido de manera indirecta en el mundo laboral a través de las normativas que las regulan y en su materialización. Además, al ser una ideología social esta se encuentra representada en los empleadores y trabajadores creando un ambiente laboral marcado de ventajas, desventajas, discriminaciones, facilidades entre otras atribuciones que pueden mejorar o empeorar el acceso o la permanencia en un ambiente laboral marcado por el género, la identidad y su expresión.

En la actualidad existe una mayor inserción de las mujeres en el mundo laboral esto ha causado un choque conceptual con respecto a los roles de género, el motivo es que la carga laboral y la carga familiar o doméstica tanto su conceptualización como su aplicación son vistas como contrarios: una limitación la una de la otra para su ejercicio y aplicación. Siendo de esta manera uno de los factores que aun limitan e impiden un crecimiento y valoración del género femenino en su crecimiento y desarrollo laboral. En los tiempos actuales presentes las ideologías de género y la masculinidad tradicional ha ocasionado que se estandarice que aún es el deber y la obligación de las mujeres de cubrir las necesidades y exigencias que conlleva la crianza y construcción de un hogar, por esta razón aun los apoyos y fomentos laborales para la existencia de una mejor gestión de tiempo para cumplir las responsabilidades laborales y domésticas están destinadas en su mayoría al género femenino. La manera en la que el género masculino y femenino complementan y llevan a cabo su vida laboral con sus deberes domésticos incide en el enfoque que tienen sus descendientes con respecto a los roles de género, e influencia en como estos pueden identificarse y expresar su género de acuerdo a su actividad laboral (Saldaña Muñoz Lucía, 2018).

En el mundo moderno las personas en su edad activa productiva tienen la necesidad de laborar, esto ha causado que la mayor cantidad de tiempo que brinda una persona, sea

en el espacio laboral, esto obliga a que adapten su estilo y condición de vida a las demandas laborales. Para considerar que un cargo laboral abarca con las necesidades personales, no solo se considera el salario, la jornada laboral o las prestaciones, también es tomado en cuenta en cómo es llevado el tema de roles de género. Esto es debido a que la actualidad laboral se encuentra en una etapa de transición donde existe un choque ideológico con lo moderno y lo antaño con respecto a las ideologías de género. Las nuevas demandas sociales al sector laboral referente a temas de género han causado que personas que no se identifiquen con estas nuevas exigencias sientan una disconformidad, pero existen otras las cuales no ven como una amenaza a pesar de no sentirse identificados con estas. Deduciendo que este choque cultural y social es un obstáculo que retrasa y limita el surgir de proyectos legales donde el Estado abarque todas las demandas laborales sin dejar de lado derechos vulnerados desde tiempos de antaño.

El Código de Trabajo, normativa que regula las relaciones laborales en el Ecuador, manda en el artículo 152 que la madre en el nacimiento de su descendiente tiene derecho a una licencia de 12 semanas con remuneración y si existiese embarazo múltiple se le otorgará diez días más. La licencia por paternidad con remuneración es de 10 días si existiese un nacimiento múltiple o por cesárea se otorga 5 días más de licencia remunerada, en caso de nacimiento prematuro o que requiera de cuidados especiales se le otorgará una licencia con remuneración de 8 días y si naciera con una discapacidad o enfermedad degenerativa se otorga una licencia con remuneración de 25 días (Función Legislativa, 2005). En consideración se puede percibir una desproporcionalidad referente a los periodos que tiene derecho la madre respecto al padre, realizando un análisis la normativa aborda los roles de género referente a la maternidad y paternidad. La deducción se basa en la extensa brecha de tiempo causando ventajas que a la vez se convierten en desventajas para ambos géneros, creando realidades alternas en el hombre y la mujer a nivel laboral como familiar.

Aunque existe una mayor acogida de la mujer en el mundo laboral, los roles de géneros tradicionales respecto a la maternidad aún son un obstáculo para el desarrollo laboral femenino. Tomando en cuenta la considerable desventaja de derechos por paternidad con respecto a la de maternidad en la práctica laboral se produce que la concepción de descendientes se convierta en un mérito desfavorable de la mujer ante un hombre a la hora de seleccionar a uno de los dos géneros para un cargo laboral. En otra parte la ventaja laboral que obtiene el género masculino por la desconsideración de

derechos paternales que este no tiene acceso, causa que en el ámbito familiar estos obtengan un menor involucramiento y participación, incentivando de manera indirecta a la persistencia de los roles de género en el mundo familiar y laboral debido a que estas conductas son tomadas por correctas por los descendientes desde sus primeras etapas de vida, formando una educación y entorno regulando sus acciones y actuares basados en el sexo de la persona.

Las parejas que poseen cargas familiares a su cuidado y además laboran se ha visualizado y conceptualizado como una práctica social mayormente aceptada, pero aun así la división de las tareas domésticas no siempre es equitativa, aunque ambas personas laboren. Existen diversos factores que condicionan esta división y encargo de tareas domésticas entre cada pareja siendo los económicos, sociales, culturales, educativos, religiosos y el medio por el cual se originó la convivencia conyugal. De acuerdo al factor económico, las parejas que perciben altas remuneraciones presentan un mayor equilibrio en la división de tareas domésticas, a causa de que los trabajos más pesados son realizados por empleadas domésticas, presentando que las actividades del hogar cambien de una mujer a otra.

Las mujeres que obtiene mejores remuneraciones respecto a su pareja masculina han demostrado tener una equitativa distribución y mayor involucramiento masculino en las actividades domésticas motivado por el pensar tradicional de que la persona que aporte con mayores contribuciones económicas las cuales siempre estaba relacionada al hombre, consigue una más alta jerarquía en las decisiones que se toman con respecto al hogar y la familia. Los factores educativos están ligados a los sociales, culturales y religiosos que tiene una persona, debido a que la crianza y el entorno en el cual se forma y define el enfoque respecto a los roles de género que tiene un sujeto, es así como pueden existir hogares donde aún la mujer es limitado su acceso al ámbito laboral debido a que esta tiene la obligación de cumplir con las demandas para el cuidado de los descendientes, u otras las cuales ambos géneros laboran pero la mujer es la que debe de cumplir la mayor cantidad de responsabilidades familiares, Y por último las parejas que se encuentran en una convivencia informal es decir que no han realizado ninguna solemnidad para legalizar su convivencia demuestran una gestión menos arraigada a las concepciones de género, esto se motiva en el sentimiento de no estar de lleno en las formalidades tradicionales respecto a la unión conyugal (Conde Morelos Zaragoza et al., 2018).

El involucramiento paternal está limitado por la actividad laboral, a diferencia de la mujer que se le otorga mayores privilegios y consideraciones laborales con la finalidad de que pueda responder a su labor y carga familiar. La respuesta de la razón de porque al sexo masculino no se le proporciona iguales consideraciones es debido a los arraigados roles de género referente a la maternidad y paternidad, es aceptado que una mujer sacrifique su crecimiento y desarrollo laboral a base de su desenvolvimiento maternal. En la parte masculina en el entorno laboral en empleadores y trabajadores no es considerado un sacrificio laboral a costas de un mayor involucramiento familiar, el trabajador masculino es consciente de las consecuencias que puede causar una decisión preferencial a la familia, siendo estas el desprecio, disminución, reducción, y discriminación a la hora de aspirar a mayores cargos e ingresos salariales o incluso su estabilidad laboral actual. Los efectos negativos masculinos llegan a ser aún mayores que los femeninos por la ausencia de consideración normativa y laboral que si presentan las mujeres, en cambio los hombres ni siquiera son considerados por el ideal de que el hombre responde ante su familia por el sustento económico, mérito que la mujer puede sacrificar a costas de responder en el cuidado y la responsabilidad de las cargas y deberes domésticos (José et al., 2024).

Momento en que una persona independientemente de su sexo al obtener una oportunidad laboral, esta se le otorga la misma compensación económica existiendo una igualdad salarial, la desigualdad surge en base de la maternidad, estos se deben por la respuesta social, legal y laboral a la hora de la concepción de descendientes que de manera indirecta obliga a la mujer a ser la que sacrifique su vida laboral a costas de una estabilidad familiar. La brecha salarial tiene un trasfondo ligado a los roles de género debido a que la parte masculina goza de menores derechos laborales que le facilite un involucramiento familiar y laboral sin el descuido de su empleo. Los derechos de protección familiar y laboral destinados a la mujer conllevan una desventaja al momento de ser consideradas por el empleador para ofrecer su tiempo y disponibilidad a su labor, siendo más sencillo otorgar mayores cargas y responsabilidades a un hombre que está obligado a cumplirlas por las ventajas económicas y laborales que obtenga, pero a la vez a costa del sacrificio familiar, justificados en la ideologías social del sexo masculino de ser un sostén económico antes que un apoyo afectivo vinculante (Castaño Collado, 2023).

Se demuestra que la ausencia del involucramiento por parte del sexo masculino en la vida familiar causa un desequilibrio mental y emocional relacionado por la falta de

empatía y sentimientos que el padre está limitado a compartir por el cumplimiento de las expectativas laborales que son atribuidas de mayor prioridad, pero para ser considerado dentro de la etiqueta social de la masculinidad. En la actualidad tanto hombres como mujeres en su mayoría son conscientes del sacrificio personal que lleva la responsabilidad de la crianza de descendientes y una estabilidad laboral que pueda responder a las exigencias de la crianza, por este motivo la tasa de natalidad en la actualidad es más baja, las parejas ya no están dispuestas a someterse a exigencias sociales en la que una estabilidad familiar y laboral estén contraponidas, obligándolos a sacrificar un ambiente por otro, predeterminando el actuar de una persona por las obligaciones impuesta a su sexo (José et al., 2024),(Gálvez Muñoz, 2023).

La realidad ecuatoriana no es ajena a las afirmaciones realizadas en los anteriores artículos, la legislación laboral ecuatoriana asegura los derechos que debe de tener la mujer en su periodo de embarazo como post parto, pero si las comparamos con los derechos que puede obtener el padre por la concepción y el nacimiento de los descendientes, esto se puede visualizar en el Código de Trabajo en el artículo 153 el cual manda que no se puede dar por terminado un contrato laboral por cuestiones de embarazo, ni remplazarla de manera permanente por ejercer la licencia de maternidad y además del pago completo de las remuneraciones que percibe. El artículo 154 manda que en caso de que una mujer permanezca ausente por máximo un año debido a enfermedades consecuentes del embarazo no podrá ser despedida pero solo recibirá la remuneración de las doce semanas por licencia de maternidad. Artículo 195.1 manda que se considera ineficaz el despido intempestivo por su condición de gestación o maternidad (Función legislativa, 2005).

Es evidente que la normativa laboral otorga una mayor protección y derechos a las mujeres durante el embarazo y después del mismo, a comparación del sexo masculino que no consigue la misma calidad de derechos y proyecciones. Tomando en consideración las afirmaciones de los artículos anteriormente mencionados, se visualiza que la realidad normativa del Ecuador no plantea algún tipo de seguridad legal destinada a que el padre pueda involucrarse y ser parte de los acontecimientos y crianza de los descendientes sin eso significar un riesgo a su estabilidad laboral, deduciendo que el contenido legal respecto a la maternidad y paternidad esta enlazado con la ideología de los roles de genero tradicionales en la familia, hogar y trabajo. Además, la madre en periodo de lactancia goza de una reducción de su jornada laboral siendo de máximo de 6 horas conforme al

artículo 155 inciso 3 facilitando la presencia materna en las primeras etapas de vida de los descendientes una facilidad e incentivo legal que no es considerado al padre.

Existe en el Ecuador una ley Orgánica la cual aborda el tema de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, aborda temas como que no debe existir una desigualdad salarial por cuestiones de género por una misma responsabilidad, actividad y carga laboral. Los medios que establece esta ley para poder alcanzar su finalidad mandan en su artículo 9 que el empleador deberá realizar un reporte anual en el que se verifique el cumplimiento de una igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. El trabajador puede reclamar el cumplimiento de esta igualdad salarial ante el órgano rector de la política laboral o la Unidad de Talento Humano en caso del sector público. El incentivo que proporciona esta ley para motivar al cumplimiento de esta, sin recurrir solo al castigo de la ley viene a ser una certificación a la lista de empresas o sectores laborales, y haciéndolo de conocimiento, masivo por los medios de difusión hacia el público (Función Legislativa, 2024).

En la actualidad, se pretende un esfuerzo legal y social por cambiar las concepciones de género, aún existe una falta de involucramiento al cubrir y abordar las necesidades de grupos sociales ajenos a una orientación sexual tradicional, e incluso a personas que no comparten las identidades y expresiones de género y sexo socialmente atribuidas. Esto crea una desventaja en este grupo de personas al formar su vida en el campo laboral expuestos a segregaciones, vulneraciones y discriminaciones que limitan su crecimiento, acceso y desarrollo laboral. La falta de normativas legales que otorguen una protección formal de los derechos de estos grupos facilita un mayor aislamiento y rechazo laboral, obligando a limitar su estilo e identidad personal.

La discriminación laboral por orientación sexual es una de las problemáticas que presentan las personas no heterosexuales, esta segregación no solo está presente a nivel social laboral, también a nivel normativo debido a que aún existen legislaciones las cuales no aprueban el matrimonio entre personas del mismo sexo, y las que lo han realizado se encuentran en conflicto con las prestaciones y derechos que otorga el seguro social a los trabajadores de parejas del mismo sexo que anteriormente se les había negado por falta de reconocimiento legal a su vínculo afectivo. En este caso viene a ser a la pensión que se otorga por viudez, debido a que este beneficio solo se otorgaba a las personas que contraían matrimonio o poseían algún vínculo legal que demostraba su convivencia, las personas de parejas del mismo sexo no gozaban de este beneficio social por el motivo de

que el matrimonio o la unión legal de parejas solo se encuentra o se encontraba reconocido para parejas de diferente sexo. Tomando en cuenta lo mencionado la discriminación por orientación sexual causa la pérdida de varios derechos por la discriminación normativa aplicada en diferentes legislaciones, además de los que son violentados por los empleadores y trabajadores del entorno laboral en los que se encuentra (Clérico, 2019).

En el Ecuador el matrimonio igualitario fue reconocido de manera legal en el año 2019, y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social reconoce esta contribución y el pago de un monto por viudez. Los requisitos para acceder a este beneficio por medio del cumplimiento de las aportaciones que determina el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que exista un vínculo legal que demuestra la existencia de una relación de convivencia entre dos personas que este caso viene a ser el matrimonio o la unión de hecho referente a la legislación ecuatoriana. Con todo esto se puede deducir que una persona de pareja del mismo sexo la cual ha oficializado su relación por medio de los mandatos legales también tiene derecho a aportar para en caso de viudez solicitar esta prestación, pero el vacío que queda es el que fue planteado en el anterior artículo, que pasa con las personas que se les fue negadas por no ser reconocido el vínculo legal de parejas homosexuales.

Conforme con los postulados que otorga el artículo mencionado y la realidad ecuatoriana se debería producir una reparación por motivo de discriminación por los años en los que se solicitó la legalidad de una unión afectiva de una pareja del mismo sexo y por los derechos sociales que nacen del matrimonio o de la unión de hecho los cuales no se pudieron producir anteriormente a la legalidad del matrimonio igualitario. Además, se produce una desventaja referente a las personas las cuales deseaban legalizar su relación anterior a la aprobación de 2019 a comparación de las parejas de diferente sexo que los derechos y reconocimientos son considerados por la norma legal en una brecha extensa de tiempo con respecto al matrimonio igualitario.

La transfobia es otro factor de discriminación en el entorno laboral, en personas que deciden cambiar sus caracteres sexuales produciendo una concepción distinta referente a la identidad y expresión de género binario. Una de las razones que motivan a estas personas a adquirir las características y cualidades físicas del sexo opuesto viene a ser las etiquetas y atribuciones sociales que se otorga a cada sexo desde antes del nacimiento. Las personas trans visualizan su cambio físico como la manera de expresar su inconformidad con las condiciones y atribuciones sociales que están obligado a cumplir

de acuerdo a su sexo. La identidad y expresión de género de una persona trans varía según como esta idealiza su cambio referente a las etiquetas sociales impuestas a cada sexo, es por esto que existe personas trans que adoptan sus nuevos caracteres sexuales con los roles de género normalizados para el conglomerado social, y otros que su nueva identidad sexuales les permite identificarse con ambos o ningún género. El actuar de una persona trans ante la visualización social está condicionada por la crianza, entorno, y educación que adquiriera en los entornos que se halla desarrollado, además los cambios o arreglos que desea realizar a su vida con su nueva identidad social. Una percepción social habitual con respecto a la superioridad masculina ante la femenina es también trasladada en los hombres trans, al tomar como una evolución una transformación del sexo femenino al masculino conforme a la concepción social (Gómez-Sejnau, 2023).

Las personas trans y con orientación sexual distinta a la heterosexual evidencian una segregación y discriminación en el ámbito profesional, basado en los postulados de este artículo el cual demuestra cómo son minorizado su nivel profesional y ético basado en su orientación sexual, expresión e identidad de género y sexo, que contra posición los estándares sociales impuestos. El estudio realizado está basado en el campo profesional de la salud demostrando la existencia de una discriminación desde sus estudios profesionales, y en su ejercicio profesional. Este desprestigio profesional que se les coloca a estas personas proviene de colegas como de pacientes, demostrando un atraso de los ideales sociales respecto a la realidad. Además, la protección y el alcance legal con respecto a la discriminación no llega al alcance que se plantea debido a que el ideal social distorsiona o evita su correcta materialización (Campo et al., 2014).

En el Ecuador con respecto a la discriminación el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manda que ninguna persona puede ser discriminada bajo ninguna condición, anunciando específicamente los sexos, identidad de género, orientación sexual, diferencias físicas entre otras distinciones, el artículo 66 numeral 3 literal C reconoce el derecho a la integridad personal, una vida libre de violencia en especial a la ejercida en base al tema tratado, las personas en situación de desventaja y vulnerabilidad (Función Ejecutiva 2008). Una sentencia por la Corte Constitucional con respecto a la discriminación y a la igualdad abarca el tema sobre la protección que debe tener las personas vulnerables siendo más específico en esta sentencia en personas por VIH las cual también son mencionadas dentro del artículo 11 de la Constitución. Aunque esta sentencia se puede abarcar en su mayoría temas de

derecho a la salud, en esta también se anuncia que las personas en condición de vulnerabilidad deben de gozar de una protección conforme a la realidad y vulneraciones que son propensos a sufrir consecuente de la violencia, discriminación y segregación social que están propensos a presentar a nivel social y laboral. Aparte se mencionó que el empleador no puede dar por finalizado las actividades laborales basado en la condición de vulnerabilidad, si no se demuestra que el despido haya sido causado por motivos ajenos al estado de la persona, está obligado a las reparaciones legales, morales y laborales (Corte Constitucional, 2024), (Nieto Espinosa, 2024).

El Código del Trabajo en su artículo 172 manda que una de las causas de visto bueno, una modalidad de terminación de la relación laboral por parte del empleador, abarca en su numeral 8 una causal siendo el acoso laboral cometido de manera individual o coordinada hacia un compañero o compañeros de trabajo, empleador o empleadora, subordinados o subordinadas (Función Legislativa, 2005). Se reconoce que la normativa laboral ecuatoriana por medio de esta figura legal otorga una cierta protección por acoso, violencia y discriminación que pueden llegar a presentar las personas que expresen su identidad basada a la heterosexualidad tradicional. Pero se hace mención que esta protección está condicionada al actuar del empleador, es decir si el empleador actúa con una complicidad por medio del silencio esta figura legal no se podría materializar quedando limitado el actuar legal.

CONCLUSIÓN

Tras el análisis realizado se puede concluir que la Normativa Laboral Ecuatoriana basa sus disposiciones legales en los ideales sociales de roles de género tradicionales que otorga mayor flexibilidad a la mujer para poder combinar su vida laboral y familiar, a comparación de las que se concede al hombre para responder de igual manera en estos dos ámbitos. Las mujeres que confieren una mayor importancia a su desarrollo laboral y personal visualizan con menor agrado el formar una familia tradicional, en la que estas estén dispuestas a sacrificar su estilo de vida a costa de otorgar dedicación a las obligaciones originadas de las cargas familiares, este planteamiento es basado en los roles tradicionales de género que obligan a la mujer a sacrificar su vida laboral por otorgar una mejor calidad de prestaciones en su entorno familiar. En cambio, las mujeres que deciden formar una familia tradicional están sometidas a una doble carga laboral la cual es el de ama de casa en la que no percibe ninguna compensación además de sus actividades laborales. Por otro lado, el hombre está obligado a sacrificar su involucramiento familiar por el laboral por el rol de género masculino el cual es el sustento económico sacrificando su vida familiar por la laboral (Sosa Márquez & Román Reyes, 2015).

En el mundo legal existe un limitado contenido de disposiciones legales que permiten que el padre pueda intervenir en igual calidad en el entorno familiar como lo realiza la madre, en cambio lo que existe es un mayor enfoque legal dirigido al sexo femenino para tener un mayor protagonismo dentro de su entorno familiar, causando que la materialización de esta normativa produzca una persistencia de los roles de género dentro de la sociedad moderna. La protección que otorga la ley laboral ecuatoriana hacia la mujer para que esta no vea afectada sus actividades laborales por el cumplimiento de sus deberes domésticos fomenta a que solo las mujeres sean las que tomen partida dentro de la crianza y las actividades domésticas. La falta de involucramiento paternal a cambio de la compensación económica que este está obligado a cumplir, también está plasmado en las disposiciones legales ecuatorianas, por la brecha amplia que existe en los derechos y protecciones legales que consigue la mujer a comparación del hombre referente a licencias, seguridad laboral, flexibilidad laboral, y reconocimientos especiales derivados del cumplimiento de las exigencias de la paternidad.

Conforme a la discriminación por expresión e identidad de género o sexo y orientación sexual la normativa laboral ecuatoriana deja mucho que deber referente a las

protecciones legales que estos grupos sociales deben de tener debido a la violencia y segregación a la que están expuestos por el conflicto que causan los ideales conservadores basados en los roles de género que se derivan de la concepción heterosexual. Las únicas referencias que realiza el Código de Trabajo para evitar la discriminación a estos grupo usando textualmente la palabra orientación sexual se encuentra en el artículo 79 el cual manda la igualdad de remuneración sin discriminación haciendo mención a la orientación sexual , y además en el artículo 195.3 referente al despido ineficaz en su inciso cuatro manda que, en cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro (Función Legislativa, 2005).

Es así que la prevalencia de los roles de género y las discriminaciones que rigen de estos crean un efecto negativo en la vida personal ya sea hombre, mujer, transexual, homosexual, heterosexual, entre otros, debido a que el mundo laboral y sus normativas están ligadas a la realidad social. Aunque exista una mayor consideración y lucha por erradicar las desigualdades y conflictos sociales derivado de los roles de género de antaño que limitan la condición de vida de una persona según su sexo, produciendo afectaciones a la salud mental y física a causa del cumplimiento forzoso de estos cargos. Debido a que el ser humano por naturaleza es un ser social cohabitando en un entorno y sistema en el que es indispensable la relación entre individuos, no siendo ajeno a esto el mundo laboral donde una persona debe estar dispuesta a adaptar el medio laboral con el personal, llegando a formar parte de la vida privada la actividad laboral que desarrolle junto al ambiente en el que desenvuelva sus actividades (Arias-de la Torre et al., 2019), (Moya & Moya-Garófano, 2020).

REFERENCIAS

- Arias-de la Torre, J., Molina, A. J., Fernández-Villa, T., Artazcoz, L., & Martín, V. (2019). Mental health, family roles and employment status inside and outside the household in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 33(3), 235–241. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.11.005>
- Axpe, I., Subinas, A., & Berciano, A. (2020). Design and validation of a questionnaire about the perception of equality in the world of work. *Cadernos Pagu*, 2020(58), 1–26. <https://doi.org/10.1590/18094449202000580003>
- Caamaño Rojo, E. (2010). *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>
- Campo, A., Msc1, A., Heidi, •, Oviedo, C., & Herazo, • Edwin. (2014). *Stigma and discrimination against transgender health professional*. <https://www.redalyc.org/pdf/5763/576363528006.pdf>
- Carlos, J., & Parra, V. (2022). *Inclusion as a determinant of poverty in the LGBTI+ community in Mexico*. <http://orcid.org/0000-0001-9197-7826>
- Carrillo-Montoya, T. del niño J., Tereso-Ramírez, L., & González-Ramírez, E. (2018). La familia y la construcción del posicionamiento laboral en las mujeres. Un análisis desde el Trabajo Social. *Prospectiva*, 91–111. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i25.5802>
- Casal, M. R. (2024). *ESTUDIOS DOCTRINALES OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>
- Castillo, A. M., ORDOÑEZ, D. Y., GIRALDO, L. C., & GALLEGO, D. L. (2020). Participación de la mujer indígena en el emprendimiento rural como agente de cambio. Una revisión de literatura. *Revista Espacios*, 41(45), 257–272. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p19>
- Clérico, L. (2019). Discriminación por orientación sexual y derechos de la seguridad social en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). ¿Una historia de divergencias? *Revista de La Facultad de Derecho*, 47, 1–34. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n47a5>
- Conde Morelos Zaragoza, T. M., Vázquez Solis, V., Rostagnol Dalmas, S. M., & Van't Hoof, A. J. M. (2018). Cuidados de los hijos y actividades domésticas en parejas con doble carrera en Montevideo. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 6(18). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.18.63363>
- Domingo-Torrecilla, P., & Gracia-Bernal, A. (2023). *LABOUR ATTITUDES BY GENDER AND GENERATIONAL COHORTS IN SPAIN*. https://zaguan.unizar.es/record/128142/files/texto_completo.pdf
- En, I., México, P. A. C., Fajardo, R., Una, J. A., Histórico-Genealógica, R., Los, S., De Género, C., & Sexo, Y. (2013). A historic-genealogical reflection on the categories of gender and sex. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 18(1), 5–18. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29228948001>

- Fawaz Yissi Paula Soto Villagrán, J. (2012). *MUJER, TRABAJO Y FAMILIA. TENSIONES, RUPTURAS Y CONTINUIDADES EN SECTORES RURALES DE CHILE CENTRAL I* (Vol. 35).
- Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. C. (2019). Persistence of gender roles in the labor participation of women with professional studies in Mexico. *Papeles de Poblacion*, 25(99), 209–248. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.99.09>
- Función Ejecutiva. (2023). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA*. <https://fundacionmuseosquito.gob.ec/lotaip/2023/RC/Reglamento%20General%20a%20la%20Ley%20Org.%20para%20impulsar%20la%20Economi%CC%81a%20Violeta%20%28Actualizado%20Dic.2023%29.pdf>
- Función Legislativa. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*. www.lexis.com.ec
- García Arteaga, V. F., Cruz Coria, E., & Mejía Reyes, C. (2021). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1). <https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>
- Gómez-Sejnau, V. (2023). Representaciones del género, feminidades y masculinidades en personas trans. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 7(58), 286–317. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7700>
- Hernández, M. S. (2023). Beliefs and attitudes of canarians towards the chilean linguistic variety. *Lenguas Modernas*, 62, 183–209. <https://doi.org/10.13039/501100011033>
- José, M., Directora, B., Paz, M., Directora, R., María, E., & Urzúa, J. (2024). *PATERNIDAD INVOLUCRADA: ¿SE PENALIZA EN EL MERCADO LABORAL?* https://www.ese.cl/ese/site/artic/20240405/asocfile/20240405135402/_1_guia_43_paternidad_involucrada_enero_2024.pdf
- Laboral, I., Jóvenes, D. E., Desigualdades, Y., Género, D. E., & Pérez, P. E. (2018). *YOUTH LABOR INSERTION AND GENDER INEQUALITIES IN RECENT ARGENTINA*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n1/1659-2859-reflexiones-97-01-85.pdf>
- Mejía, C. (2015). *Cultura, política y sociedad Una visión calidoscópica y multidisciplinar*. <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/12.pdf>
- Melero Aguilar, N. (2016). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 11, 73–83. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i11.152>
- Montes Berges, B. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio* (Vol. 3).
- Morrison, R., Araya-Hernández, C., Arrué-Jara, V., & Céspedes-Olivares, D. (2023). LGBT people and Occupational Science: a literature review. In *Brazilian Journal of Occupational Therapy* (Vol. 31). Universidade Federal de Sao Carlos. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.CTOAR268535063>
- Moya, M., & Moya-Garófano, A. (2020). Discrimination, work stress, and psychological well-being in LGBTI workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93–101. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>

- Nieto Espinosa, J. L. (2024). *La Corte Constitucional ante la discriminación de las personas afectadas por el VIH: análisis de una sentencia de acción extraordinaria de protección*.
<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2237/3/Ponencia%20Jos%C3%A9%20Luis%20Nieto%20.pdf>
- Orcasita, L. T., Yoshioka, A. M., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., & Gómez-Sejnavi, V. (2022). Advances in gender equality practices in latin american organizations. Literature review. *Cuadernos de Administracion*, 35. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.apigo>
- Osborne, R., Cristina, U., & Petit, M. (2008). Revista de Metodología de Ciencias Sociales. *EMPIRIA*, 15, 147–182. www.lafamilia.info
- Pantoja Bohórquez, C., Grisales, K. M., Jaramillo, J. J., & Restrepo Pineda, J. (2020). *From invisibility to homophobia continuum: Socio-cultural barriers for LGBTI families in Colombia*. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1>
- Pérez, M., & Radi, B. (2018). *El concepto de “violencia de género” como espejismo hermenéutico*. www.adaciudad.org.ar
- Rodríguez, A. H. (2011). *TRABAJO Y CUERPO. EL CASO DE LOS HOMBRES ENFERMOS*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v4n33/v4n33a9.pdf>
- Saldaña Muñoz, L. (2018). *Relaciones de género y arreglos domésticos: Masculinidades cambiantes en Concepción, Chile*. <https://www.scielo.cl/pdf/polis/v17n50/0718-6568-polis-17-50-00183.pdf>
- Schüler, V. U. (2024). From sexual transgression to maternal neglect. Justification of parricide at the beginning of the Chilean 20th century. *Quinto Sol*, 28(2). <https://doi.org/10.19137/qs.v28i2.7785>
- Sosa Márquez, M. V., & Román Reyes, R. P. (2015). *Participation and Distribution of Time in Daily Activities of Men and Women Working in the Labor Market in Mexico*. https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/3918/5985
- Thomas, E. (2021). *Women and mining. Resilience and marginalization in mining territories*. <https://www.scielo.cl/pdf/rgeong/n80/0718-3402-rgeong-80-129.pdf>
- Zárate Negrete, L. E., & Sánchez Ramos, Ma. E. (2022). Una obra sin terminar: permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>
- Gálvez Muñoz, L. (2023). ON THE “NOBEL” PRIZE IN ECONOMICS 2023: CLAUDIA GOLDIN, THE FEMINIST FRONTIER OF ORTHODOX ECONOMICS. In *Journal of Critical Economics*, issue (Vol. 36). <https://orcid.org/0000-0002-9645-2778>
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: Un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Alcalá, E. (2024). *¿QUÉ ES EL SEXO?* <https://historiadelasideas.es/revista/article/view/6/24>

- Castaño Collado, C. (2023). *LAS MUJERES Y EL GÉNERO COMO SUJETO Y OBJETO DE LA CIENCIA ECONÓMICA: UNA OPORTUNIDAD POR ABRIR, UNA BRECHA POR CERRAR*.
<https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/429/CASTA%C3%91O%20COLLADO.pdf>
- Función Legislativa. (2024). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. www.asambleanacional.gob.ec
- Khamzina, Z., Buribayev, Y., Taitorina, B., Yessengazieva, A., & Kuttygalieva, A. (2022). Towards Nondiscrimination and Gender Equality: The Role of International Labor Standards. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9).
<https://doi.org/10.3390/su14095349>
- Lampert Grassi, M. P. (2017). *Evolución del concepto de género: Identidad de género y la orientación sexual*.
<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=56104>
- Lietzmann, T., & Frodermann, C. (2023). Gender Role Attitudes and Labour Market Behaviours: Do Attitudes Contribute to Gender Differences in Employment in Germany? *Work, Employment and Society*, 37(2), 373–393.
<https://doi.org/10.1177/09500170211011318>
- Sánchez, J. E., Sánchez, J. L., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). *Women's equality and the right to work in Ecuador*. [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaIgualdadDeLaMujerYEIDerechoAlTrabajoEnEcuador-7049448%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaIgualdadDeLaMujerYEIDerechoAlTrabajoEnEcuador-7049448%20(1).pdf)

	EC01: Inequidad laboral		EC02: Roles de Género		EC03: Discriminación o violencia de género		EC04: Discriminación o violencia por Orientación sexual o Identidad de género		EC05: Labores domésticos y familiares		EC06: Actividades laborales específicas		EC07: Derecho Laboral		Referencias Bibliográficas
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
A01	X		X		X			X	X		X		X		(Función Legislativa,2005)
A02	X		X		X			X	X			X	X		(Función Ejecutiva, 2024)
A03	X			X		X		X		X		X	X		(Corte Constitucional,2024)
A04	X		X		X		X			X	X		X		(Campo et al., 2014)
A05	X		X		X			X	X			X	X		(Saldaña Muñoz Lucía, 2018)
A06	X		X		X		X			X		X	X		(Gómez-Sejnauí, 2023)
A07	X		X		X			X	X			X	X		(Conde Morelos Zaragoza et al., 2018)
A08	X		X		X		X			X		X	X		(Clérico, 2019)
A09	X		X		X			X	X			X	X		(José et al., 2024)
A10	X		X		X			X	X			X	X		(Castaño Collado, 2023)
A11	X		X		X			X	X			X	X		(Gálvez Muñoz, 2023)
A12	X		X		X		X			X	X		X		(Nieto Espinosa, 2024)

	Inequidad laboral	Roles de género	Discriminación o violencia de género	Discriminación o violencia por Orientación sexual	Labores domésticos y familiares	Actividades laborales específicas	Derecho Laboral	Referencia bibliográfica
A01	Contiene regulaciones para combatirla	Contenidas de manera indirecta en la normativa	Se atribuye una menor compensación económica al género femenino por sus labores	No contiene normativa clara respecto al tema	Normativa que otorga mayores facilidades al género femenino	Normas que regulan de acuerdo a la actividad	Normativa Laboral Ecuatoriana	Función Legislativa, (2005)
A02	Basado de la igualdad salarial	Con respecto a la desigualdad salarial	La brecha salarial que existe de acuerdo al género	No aplica	Relacionado a la desigualdad salarial por el cumplimiento de las obligaciones de las cargas familiares	No aplica	Decreto Ejecutivo	(Función Ejecutiva, 2024)
A03	Despido injustificado basado en la discriminación	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	Sentencia de la Corte Constitucional con respecto al despido injustificado por discriminación	(Corte Constitucional, 2024)

A04	Contra las personas trans	Basados en la concepción de la heterosexualidad tradicional	A la expresión e identidad de género en personas trans	Factor de discriminación	No aplica	En el campo profesional de la salud	Derechos que carecen este grupo de personas	(Campo et al., 2014)
A05	En el sexo masculino y femenino	Ventajas y desventajas de cada uno de ellos en el mundo laboral	En hombres y mujeres de acuerdo a su realidad	No aplica	Estigmas sociales relacionados a cada sexo	No aplica	El desequilibrio legal basado en los roles de género	(Saldaña Muñoz Lucía, 2018)
A06	Referente a la percepción de la identidad y expresión de las personas trans	Segregación a las personas trans basado en los roles de género tradicionales	Basado en las personas trans	Es parte de la percepción derivada de los roles de género tradicionales	No aplica	No aplica	La desigualdad de trato que recibe las personas trans	(Gómez-Sejnavi, 2023)
A07	Respecto a la desigualdad de responsabilidades de las cargas familiares	Derivados de las responsabilidades y obligaciones que se derivan de las cargas familiares	Al género masculino y femenino de acuerdo a los roles de género	No aplica	El cuidado de las cargas familiares	No aplica	Derechos del sexo masculino y femenino referente a las cargas familiares	(Conde Morelos Zaragoza et al., 2018)
A08	Referente a los derechos de seguridad social por viudez en parejas no heterosexuales	Respecto a los derechos negados de la unión legal de parejas no heterosexuales	Identidad y expresiones de género ajenas a la heterosexualidad	A los derechos laborales que nacen del matrimonio	No aplica	No aplica	Derechos de seguridad social originados del matrimonio en parejas no heterosexuales	(Clérico, 2019)

A09	Del padre ante la falta de facilidades laborales para el involucramiento en el entorno familiar	El sexo masculino visto solo como sustento económico ante la familia	Dirigido al padre ante la falta de involucramiento familiar	No aplica	La ausencia del padre en los acontecimientos familiares	No aplica	Vulneración de los derechos por paternidad	(José et al., 2024)
A10	Causas de la inequidad salarial	Responsabilidades de las cargas familiares	Causas de la falta de crecimiento laboral del sexo femenino	No aplica	Aportes económicos vulnerados por el cumplimiento de las obligaciones familiares	No aplica	Equidad salarial y de oportunidades laborales	(Castaño Collado, 2023)
A11	Estudio de la inequidad salarial	Consecuencias plasmadas en la inequidad salarial	Causas de la brecha económica del sexo femenino ante el masculino	No aplica	Basado en las cargas familiares	No aplica	Inequidad en el otorgamiento de oportunidades plasmado en las remuneraciones	(Gálvez Muñoz, 2023)
A12	Análisis a la sentencia del despido injustificado por discriminación	Roles que deben cumplir estudiantes y maestros	Basado en las consideraciones legales y laborales según el sexo	Se puede considerar a este grupo de personas dentro una futura sentencia	No aplica	Cargo de Policía	El despido injustificado por discriminación	(Nieto Espinosa, 2024)

