

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Jurisprudencia

**Ley de Economía Violeta: derecho de igualdad de remuneración
y su aplicabilidad para los empleadores.**

María Emilia Medranda Morejón

Jurisprudencia

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la obtención del
título de Abogada

Quito, 24 de noviembre 2023

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: María Emilia Medranda Morejón

Código: 00211707

Cédula de identidad: 1722247564

Lugar y Fecha: Quito, 24 de noviembre 2023

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone Project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

LEY DE ECONOMÍA VIOLETA: DERECHO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y SU
APLICABILIDAD PARA LOS EMPLEADORES.¹

VIOLET ECONOMY LAW: EQUAL PAY LAW AND ITS APPLICABILITY FOR EMPLOYERS.

María Emilia Medranda Morejón²
Emiliamedrandam@gmail.com

RESUMEN

La Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta en Ecuador busca promover la igualdad de género en el ámbito laboral, entendiéndose como tal el derecho a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. La nombrada ley establece normas para que los empleadores garanticen salarios equitativos a sus trabajadores, sin importar su género. Para los empleadores, implica un reto la necesidad de crear procesos de selección, contratación y desarrollo de carrera basados en criterios objetivos y transparentes, eliminando prácticas de discriminación de género arraigadas. Adicionalmente, los empleadores, deben implementar planes de igualdad de trato entre mujeres y hombres y registrarlos en el Ministerio del Trabajo, lo que requiere tiempo y recursos. En última instancia, la aplicación efectiva de esta ley pretende contribuir a un ambiente laboral más justo y equitativo, pero su implementación genera retos desde la perspectiva práctica.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de remuneración, Ley Violeta, trabajo de igual valor, sector privado.

ABSTRACT

The Organic Law to Promote the Violet Economy in Ecuador seeks to promote gender equality in the workplace, focusing on the right to equal pay for women and men. This legislation establishes measures to ensure that employers provide equal wages to their workers, regardless of their gender. For employers, this implies the need to create hiring and promotion processes based on objective and transparent criteria, eliminating entrenched discriminatory practices. In addition, they must implement plans for equal treatment between women and men and register such plans before the Ministry of Labor, which requires time and resources. Ultimately, effective implementation of this law pretends to contribute to a fairer and more equitable work environment, but Its implementation creates challenges from a practical perspective.

KEY WORDS

Equal pay, Violet Law, equal value work, private sector.

¹ Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Abogada. Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Dirigido por Leopoldo González

² © DERECHOS DE AUTOR: Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política. Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. - 2. MARCO TEÓRICO. - 3. ESTADO DEL ARTE. - 4. MARCO NORMATIVO. - 5. DIAGNÓSTICO DEL SECTOR PRIVADO. - 6. DESAFÍOS DE IMPLEMENTACIÓN. - 7. PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA. - 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. Introducción

Desde un punto de vista teórico, en la actualidad las diferencias entre mujeres y hombres no implican en sí una disparidad legal, sin embargo, ya en el mundo real existe discriminación y la desigualdad que nace desde la misma estructura normativa, ello como resultado de que los hombres fueron los primeros en tomar el poder y desarrollar el modelo humano que ahora conocemos, priorizando una jerarquización en favor de la población masculina, determinando que los cuidados a la familia y la reproducción sean trabajos femeninos exclusivamente.³ La iniciativa del Estado ecuatoriano por garantizar medidas para construir una igualdad de remuneración en el ámbito laboral tienen un punto trascendente con la ratificación en 1981 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), documento donde ya se establece compromisos, para el Ecuador, de adoptar acciones afirmativas que busquen retribuir justicia a los grupos que históricamente han sido discriminados.⁴

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a la igualdad, material e inmaterial, la primera relacionada, entre otras, con las oportunidades para hacer efectivos los derechos económicos, y, la inmaterial como el derecho a la no discriminación, como un derecho fundamental e irrenunciable. En el presente tema, es común que tareas similares ejecutadas por hombres merezcan una mejor consideración económica — remuneración— que las mismas ejecutadas por mujeres. El artículo 11 de la Constitución establece principios fundamentales sobre: la igualdad entre las personas y el mismo goce de derechos, deberes y oportunidades, sin discriminación por alguna distinción personal o

³ Alda Facio y Lorena Fries, Alda, “Feminismo, Género y Patriarcado” (La Morada, Corporación de Desarrollo de la Mujer), 1999, disponible en: https://www.u-cursos.cl/derecho/2017/1/D125T07638/1/material_docente/bajar?id=1655963.

⁴ Aide Peralta Zambrano, "Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador," s/f, Corteidh.or.cr, recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/RO6749-15.pdf>, (último acceso: 20/9/23).b

colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.⁵

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor. Este tratado internacional que reconoce el derecho a la igualdad de remuneración fue ratificado por Ecuador en 1957.⁶ La ratificación de este convenio implicó que Ecuador asumió el compromiso de garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin discriminación. Además, dicho Convenio establece medidas y estándares para la aplicación de este derecho, como el trabajo en conjunto con las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, la integración de medidas para la eliminación de todo tipo de discriminación en la remuneración y la promoción de la igualdad de oportunidades.⁷

La igualdad de remuneración es un derecho humano fundamental que busca garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa por su trabajo, sin importar su nacionalidad, edad, sexo, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud o discapacidad.⁸ En este sentido, la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta en Ecuador reformó el Código de Trabajo. Con el fin de desarrollar el principio de igualdad de remuneración con base en parámetros objetivos. El principal objetivo de emplear este tipo de parámetros es garantizar que un trabajo de igual valor a otro debe tener una remuneración equivalente, sin que exista diferencia,⁹ pero buscando precisamente identificar cuándo dos funciones han de reputarse como estrictamente equivalentes. Además, la ley establece medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres y eliminar las diferencias salariales que generan discriminación, ergo, buscando eliminar barreras que impiden su participación laboral,

⁵ Artículo 11, Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20 de octubre de 2008.

⁶ “Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio” International Labour Organization, s.f., recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245

⁷ Convenio sobre la igualdad de remuneración, San Francisco, 1951, ratificada por el Ecuador el 11 de marzo de 1957.

⁸ "Igualdad de oportunidades y de trato". International Labour Organization, recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>, (ultimo acceso: 20/9/23).

⁹ Eglá Cornelio Landero, "Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo", en *Trabajo y derechos humanos. Algunos retos contemporáneos*, coord. Edgar Arroyo y Raúl Montoya, (México, 2017), 57–66. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>.

educativa, social y política.¹⁰ Para los empleadores, esto implica la necesidad de adoptar medidas para garantizar la igualdad remunerativa entre mujeres y hombres, generándose como parte del marco legal incluso potenciales beneficios tributarios.¹¹

De acuerdo con lo expuesto, esta investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿Qué retos pueden representar a los empleadores implementar plenamente el principio de igualdad de remuneración? En concordancia, el principal objetivo del presente trabajo fue examinar el alcance del derecho de igualdad de remuneración en el Ecuador con el planteamiento de posibles soluciones. El presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: introducción, marco teórico, estado del arte, marco normativo, diagnóstico del sector privado, desafíos a la implementación, propuestas para una aplicación efectiva y conclusiones y recomendaciones.

La metodología aplicada para esta investigación es teórico documental, Santa Palella Stracuzzi y Feliberto Martins Pestana la describen como aquella que “Se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes...”.¹² La investigación es complementada con un diseño de investigación bibliográfico, el cual es definido por los mismos autores que “Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase... El diseño bibliográfico utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros.”¹³

2. Marco teórico

La administración del talento humano actualmente se basa en un enfoque multidisciplinario que integra las perspectivas económica, sociológica, psicológica, legal y

¹⁰ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el empleo, "Igualdad en las Remuneraciones/Discriminación en la Remuneración", (US EEOC), recuperado de: <https://www.eeoc.gov/es/igualdad-en-las-remuneracionesdiscriminacion-en-la-remuneracion>, (último acceso: 13/10/23).

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, "Igualdad de oportunidades y de trato" recuperado de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>, (último acceso 4/9/23).

¹² Santa Palella Stracuzzi y Feliberto Martins Pestana, "Metodología de la Investigación Cuantitativa," 3ra: 90, 2012, <https://www.calameo.com/read/000628576f51732890350>.

¹³ *Id*, 3era:87

el concepto de remuneración emocional.¹⁴ Esta tendencia pretende comprender las complejas relaciones entre el trabajo, los empleados, las empresas, la sociedad y el Estado, partiendo del hecho que el bienestar de la persona está ligado a un entorno saludable. El hecho de contar con igualdad remunerativa entre hombres y mujeres se torna vital para el mantenimiento de un ambiente de trabajo favorable.

Los avances tecnológicos, la globalización y la creciente diversidad de la fuerza laboral están desafiando los supuestos tradicionales sobre el trabajo. Las teorías laborales actuales deben adaptarse a estos cambios para seguir siendo relevantes y útiles. Para la finalidad de este artículo es importante tomar en cuenta ciertas teorías, estas son: la teoría de la elección racional que aporta una perspectiva económica que explora las decisiones individuales en el contexto laboral, mientras que la teoría de la justicia proporciona un marco ético para evaluar la equidad en las relaciones laborales; y, finalmente, la teoría de recursos humanos que se centra en la gestión efectiva de las personas, el análisis de estas teorías enriquece la comprensión y discusión de las problemáticas actuales relacionadas al derecho laboral por medio de cuestiones objetivas como la toma de decisiones individuales o la equidad.

En ese contexto, la teoría de la elección racional, propuesta por varios académicos estadounidenses durante la primera mitad del siglo pasado, como una crítica al modelo de la economía, posteriormente pasó a ser importante para las ciencias sociales y humanas ya que, por medio de ésta, se podían evaluar todos los procesos en los que los individuos tienen un abanico de opciones y toman una única alternativa. Esta teoría establece que los individuos usan cálculos racionales para tomar decisiones razonadas que estén más en línea con sus intereses y objetivos. En otras palabras, es un enfoque teórico que busca explicar y predecir la acción de elegir de los individuos en sus actividades sociales,¹⁵ siendo parte esencial para entender el mercado laboral. En materia laboral, la teoría de la elección racional sugiere que los trabajadores eligen los labores que les brindan la mayor satisfacción y beneficios,

¹⁴ Facilitar a los empleados beneficios no económicos que les hagan sentirse cómodos dentro de la empresa. “El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda”, ENAE, recuperado de: https://www.enaes.com/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_ad=02021864894, (último acceso: 1/5/2021).

¹⁵ Antonio Camou, "La estructura básica de la teoría de la elección racional (TER)", En *Cuestiones de teoría social contemporánea*, (La Plata: Editorial de la UNPL, 2023), 506–36, recuperado de: <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5848/pm.5848.pdf>.

mientras que los empleadores eligen a los trabajadores que les brindan la mayor productividad y rentabilidad.¹⁶

En derecho laboral, la teoría de la elección racional se puede utilizar para comprender cómo los empleadores y los trabajadores manejan sus relaciones y dinámicas laborales. La contratación de una persona dentro de un grupo implica que el empleador evalúe al candidato descartando todas las opciones menos aptas para la tarea a ejecutar, en este escenario se puede presentar una desigualdad remunerativa basada en ideas preconcebidas en las que se establece una superioridad de hombres frente a mujeres, cuando se habla de su desempeño.¹⁷ Sin embargo, existe otra perspectiva que se puede aplicar, la del trabajador, esto es que, como actor racional puede o no maximizar su utilidad o la toma de sus decisiones son fundadas en sus preferencias y valores compartidos con la organización en la que trabajan.¹⁸ Esto quiere decir que, en la actualidad, el compromiso del trabajador es aún mayor en cuanto más identidad encuentra con el ambiente de trabajo en el que se desenvuelve,¹⁹ por tanto, la productividad de un hombre como aquella de una mujer no genera una desigualdad que implique pagar a uno un salario menor o a otro uno mayor.

En segundo lugar, la teoría de la justicia presentada por John Rawls otorga un enfoque teórico que pretende comprender cómo se distribuyen equitativamente los bienes y recursos en la sociedad. En derecho laboral, esta teoría es útil para comprender cómo se distribuyen los recursos y beneficios en el medio laboral. La teoría de la justicia se puede utilizar, por ejemplo, para comprender cómo se distribuyen los salarios en el lugar de trabajo. Rawls propone que todas las personas deben tener una igualdad de oportunidades para acceder a los servicios sociales básicos como el empleo. Al tener beneficios laborales en las que el trabajador pueda adquirir mayor conocimiento y habilidades, garantiza que podrá tener un mayor éxito en el mercado laboral. La justicia está presente en la distribución objetiva de

¹⁶ Ludolfo Paramio, "Teorías de la decisión racional y de la acción colectiva", *Sociológica* 20, 57 (2005), 13-34, recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305024871002>

¹⁷ Godofredo Vidal de la Rosa, "La Teoría de la Elección Racional en las ciencias sociales". *Sociológica* 23 (2008) 221-236 recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732008000200009&lng=es&nrm=iso.

¹⁸ Kenneth Shepsl, "Estudiando las instituciones: algunas lecciones del enfoque de la elección racional", *Revista Uruguaya de Ciencia Política* 16 1(2007) 15-34. ISSN 1688-499X.

¹⁹ Francisco Arreola, y Jesús Canizales, "Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán Sinaloa", *CIENCIA ergo-sum*, 30 (2023), <http://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>

empleo, en la que la remuneración igualitaria se garantice al igual que el acceso a un desarrollo de la carrera profesional.²⁰

Finalmente, la teoría de los recursos humanos es un enfoque teórico que se centra en la gestión de personas en las organizaciones. En derecho laboral, la teoría de los recursos humanos se utiliza para comprender cómo las empresas pueden gestionar eficazmente a sus empleados y cumplir con las leyes laborales. Dicha teoría toma mayor relevancia para la aplicación del principio de “a igual trabajo corresponde igual remuneración,” priorizando el enfoque en el desarrollo del talento y las habilidades de los trabajadores fundamentando sus diferencias en variables objetivas para su calificación.²¹

3. Estado del arte

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)²² reconoce la igualdad²³ de remuneración²⁴ como un derecho humano consagrado a nivel internacional a través del Convenio 100 de la OIT adoptado en 1951 y ratificado por 173 Estados, entre esos Ecuador en 1957. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor²⁵ significa que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual cuando realizan trabajos idénticos o similares, y también cuando sus funciones son diferentes, pero generan un trabajo de igual valor de acuerdo con criterios objetivos, como las calificaciones, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. La OIT promueve la igualdad de remuneración

²⁰ Francisco Caballero, “La Teoría de la Justicia de John Rawls”, *IBERO*, (2006), https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf

²¹ Carlos Reynoso, “La justicia laboral, retos y reflexiones”. *Corte Interamericana de Derechos Humanos*, (2013), recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>

²² Organización Internacional del Trabajo, “Igualdad de remuneración. Activador fundamental de la igualdad de género”, (s.f.), recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf

²³ Guillermo Cabanellas de Torres define igualdad como el trato uniforme en situaciones similares. En relación entre trabajadores. La eliminación de las diferencias laborales en el contexto de la igualdad situacional, de comportamiento y de desempeño se rige por varias reglas y parece ser el deseo de las organizaciones de trabajadores. Guillermo Cabanellas, *Diccionario Jurídico Elemental*, (Editorial Heliasta).

²⁴ La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, define a la igualdad de remuneración como el principio de que las personas que realizan trabajos similares o de igual valor deben recibir la misma remuneración, sin importar su género, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría. *EPIC. La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial*, “La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial”, (s.f.), recuperado de: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/equal-pay/>

²⁵ La Organización Internacional del Trabajo determina que el trabajo de igual valor es que toda persona, hombre o mujer deberían percibir la misma remuneración por un trabajo que puede ser diferente de muchas formas, pero del mismo valor. Organización Internacional del Trabajo, “La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo”, (s.f.), <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#les-concepts-de-l'egalite-salariale>

como un medio para lograr la igualdad de género y el trabajo digno, a su vez ha desarrollado herramientas y recursos para ayudar a los países y los empleadores a garantizar la igualdad salarial.

Para ONU Mujeres²⁶ y la OIT, el estudio de la igualdad de remuneración es importante por varias razones, así su promoción y protección es esencial para garantizar la justicia y la igualdad de género en el ámbito laboral y económico; es un factor importante en el aumento de la independencia económica de las mujeres y demás grupos vulnerables, mejorando su condición y poder de decisión en la sociedad; y, cierra la brecha salarial. El impacto se ve a nivel productivo, ya que mejora la reputación empresarial y eventualmente las protege de la caída de los precios de sus acciones tratándose de corporaciones, esto en conjunto da como resultado la garantía de que más personas alcancen un trabajo decente ayudando al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, en especial el número 5 que comprende la igualdad entre géneros.

En Latinoamérica existen varios estudios que establecen la discusión sobre remuneración, particularmente, la desigualdad remunerativa con enfoque de género. En Ecuador se mantiene en índices altos y preocupantes en comparación con otros países de la región, según estimaciones de Adecco Ecuador, la mujer ecuatoriana promedio gana alrededor de un 20% menos que sus similares masculinos en el mismo trabajo. Esto demuestra que, si bien el país ha avanzado en la lucha contra la discriminación de género, aún queda un largo camino por recorrer.

En Ecuador, dadas las condiciones de la data pública, no es posible cuantificar los procesos laborales y judiciales referentes a la reclamación sobre el derecho a igual salario por igual trabajo. Como referencia en este punto, el índice Global de la Brecha de Género en 2022 cataloga a Ecuador en el puesto 41 del ranking sobre brecha de género con un 73.3%. El objetivo como país es mantenerse bajo la media, meta que solo se ha cumplido en 2014, siendo el mejor año en el que se disminuyó la brecha de género a un 21%.²⁷

La compensación fija por el trabajo realizado, o también conocida como “asignación salarial” “o remuneración” en los sistemas comparativos, incluye una compensación

²⁶ ONU Mujeres w- América Latina y el Caribe, “Igualdad de Remuneración”, recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion>, (s.f.).

²⁷ Expansión-Datosmacro, “Ecuador - Índice Global de la Brecha de Género 2022”, recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador>, (2022).

determinada en función de factores relacionados con las circunstancias personales del trabajador.²⁸ El artículo 79 del Código de Trabajo ecuatoriano ha reconocido el principio constitucional de que a igual trabajo corresponde igual remuneración, reflejando compromisos internacionales. Sin embargo, en la búsqueda por regular y solventar esta problemática social, se introdujeron reformas en la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, sin embargo, su efectiva implementación para el sector empleador enfrenta desafíos prácticos y normativos.

Para garantizar que la normativa se cumpla y este derecho se respete en el sector privado, es necesario establecer mecanismos claros para identificar los parámetros que ahora reconoce la legislación para identificar situaciones de igualdad o desigualdad remunerativa; así como promover una cultura empresarial de igualdad y transparencia salarial, a la vez de garantizar vías de denuncia y reparación efectivas para las víctimas de discriminación²⁹ salarial.

4. Marco normativo

Al realizar un análisis formal de la norma jurídica, se ha producido la separación entre la realidad social y la comprensión del derecho, esto genera que cuando se hable de derechos de las mujeres se concluya que las mujeres gozan de una aparente igualdad de derechos a comparación de los hombres. Para obtener un estudio más objetivo es necesario un análisis integral del sistema jurídico, en el cual se evidencie los esfuerzos de la ley por garantizar la igualdad y la desigualdad en la práctica. Para obtener una visión total es importante entonces tener en cuenta ciertos elementos: 1) Formalmente la norma es parte del ordenamiento jurídico; 2) La interpretación que se use de la norma proporciona la forma en que se aplicarán las leyes y se estructure el Estado para responder a esta problemática social; 3) Las costumbres sociales, aspecto en el que participan los valores sociales, creencias, prejuicios de la comunidad y autoridades de justicia, legisladores y demás, pues pensar que la cultura de una sociedad no influya en sus normas es utópico, ya que mediante esta se

²⁸ Cámara de Comercio de Quito, “Brecha salarial por género sigue siendo alta en Ecuador”, recuperado de: La cámara contigo. <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>, (s.f.).

²⁹ Guillermo Cabanellas de Torres determina que es la acción y efecto de discriminar, de separar o distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.

pueden establecer parámetros como los roles y espacios que ocupan los sujetos en la sociedad, principalmente los modelos vinculados al género. Estos tres elementos son determinantes para que el derecho pueda vincularse con la realidad, para que la aplicación de leyes sea efectiva,³⁰ y la igualdad remunerativa sea una realidad.

Los gobiernos, organizaciones internacionales y sociedad civil trabajan en conjunto para promover la igualdad de remuneración y eliminar las diferencias producto de conceptos como el género. El estudio y revisión de leyes y estándares internacionales proporcionan información de mecanismos para solventar la problemática social estudiada. No hay que perder de vista que el marco normativo para la igualdad de remuneración está en constante evolución, y que, los esfuerzos para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral continúan desarrollándose en todo el mundo. Los instrumentos internacionales multilaterales más importantes para la igualdad de remuneración son aquellos emanados de la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos.

Ecuador suscribió en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). A pesar de que ésta no tenga un carácter vinculante para los Estados, es el instrumento principal de referencia propiciando cambios normativos y propuestas para combatir problemáticas sociales de los Estados. El artículo 7 de la DUDH dispone la igualdad ante la ley, la protección contra toda discriminación como un derecho y rechazar toda provocación a la discriminación, mientras que el artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, elegirlo, contar con condiciones equitativas, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración equitativa y satisfactoria.³¹ La Asamblea General de las Naciones Unidas ratificó el 25 de septiembre de 2015 la Resolución sobre la agenda “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” la misma que contiene los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas, en vigencia desde el 1 de enero de 2016 los cuales están orientados para el cumplimiento de todos los países. El ODS 5 indica, “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Entre las metas

³⁰ Aide Zambrano, “Ley de cuotas y participación política de las mujeres en el Ecuador”, recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R06749-15.pdf>, (última fecha de acceso: 20/9/23).

³¹ Asamblea General de las Naciones Unidas, "Declaración Universal de los Derechos Humanos", 217 (III) A. Paris, 1948, recuperado de: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

del ODS 5 se encuentra aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables a dicho fin.³²

Dentro del ámbito internacional también se contempla el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en este instrumento internacional el artículo 7 establece la igualdad salarial, así como se reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones laborales satisfactorias, en especial que las mujeres no posean condiciones inferiores a los hombres.³³ En este sentido, de la Organización Internacional del Trabajo es necesario resaltar el Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneraciones de 1951 en el que se remarca la creación de criterios objetivos para proporcionar la seguridad jurídica a los trabajadores en todo sentido, en especial en la fijación de un salario que cubra sus necesidades. Una de sus garantías es la igualdad de remuneración con relación a la mano de obra masculina con la femenina,³⁴ adicionalmente, el Convenio N.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, aborda la necesidad y obligación de los Estados de garantizar la protección ante todo tipo de discriminación y en materia de empleo y ocupación.³⁵

A nivel regional, la Organización de Estados Americanos, generó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA). Dentro de los objetivos principales de tal programa está el avance de los derechos, el combate de toda forma de discriminación y la promoción de la igualdad y equidad entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género.³⁶

En Ecuador, la Ley de Economía Violeta fue aprobada y promulgada en enero de 2023 y tiene por objetivo promover, entre otros aspectos, la igualdad de oportunidades laborales, la igualdad remunerativa para las mujeres, eliminando diferencias salariales que se

³² Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, New York, 25 de septiembre 2015, Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por el Ecuador el 20 de julio de 2017 ,recuperado de: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

³³ "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966", ONU: Asamblea General. Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, recuperado de: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>, (última fecha de acceso: 9/2023).

³⁴ Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones de 1951. Disponible en: <http://bcn.cl/20flm>

³⁵ Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, que respalda que para abordar eficazmente la discriminación en materia de remuneraciones, es necesario garantizar la protección contra la discriminación en materia laboral. <http://bcn.cl/1mlm7>

³⁶ OEA Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, (1999), recuperado de: <http://bcn.cl/20fgf>.

traducen en formas de discriminación que impiden a este grupo social acceder a condiciones de igualdad en una plaza laboral, a educación, a participación social y política. La ley referenciada proporciona varias medidas innovadoras destinadas a eliminar la desigualdad y la discriminación que obstaculizan la participación en el trabajo, la educación, la sociedad y la política. Sin duda la más notable novedad que trajo esta Ley, y que es motivo de este trabajo, es la reforma al artículo 79 del Código del Trabajo.³⁷ Para entenderlo, es necesario desglosarlo en tres parámetros, el primero corresponde a la *igualdad de remuneración*. Este artículo dispone que, para trabajos de igual valor, se debe entregar una remuneración igual, lo que significa que dos trabajadores que realicen trabajos equivalentes deben recibir la misma compensación económica. El segundo, responde a los criterios de valoración, en este se proporcionan elementos a usar para determinar si dos empleos son comparables realmente, entre ellos el tipo de funciones o tareas, las condiciones profesionales o de formación requeridas, factores relacionados con el desempeño y las condiciones laborales del trabajador, transformando esta lista en elementos trascendentales para evaluar y comparar trabajos con su valor relativo. En tercer lugar, los parámetros de diferenciación de grados, donde se detalla la necesidad de que el empleador cuente con parámetros de designación de grados jerárquicos dentro de su organización y el establecimiento y delimitación de funciones para cada puesto de trabajo, lo que implica que los empleadores deben tener sistemas claros y objetivos para determinar la jerarquía de puestos y las responsabilidades asociadas. El parámetro de no discriminación es el esfuerzo del Estado para reducir y mitigar la desigualdad en cuanto a remuneración por características, como nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia.

³⁷ Código de Trabajo de Ecuador. Artículo 79. A trabajo igual corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole. Recuperado de: https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=LABORAL-CODIGO_DEL_TRABAJO&codRO=1E289DA023509806CD6DAA0A23711DC81046A5A7&query=%20codigo%20trabajo&numParrafo=none, (última fecha de acceso: 9/23).

Sin embargo, previa a la promulgación de la Ley de Economía Violeta ya se evidenciaban precedentes jurisprudenciales dentro de los cuáles, de forma aún incipiente y se reconoce la necesidad de la igualdad remunerativa. Uno de estos precedentes es la resolución 0886-2012-2SL de la Corte Nacional de Justicia que establece en su *ratio decidendi* que, no existe discriminación en el área laboral por parte del empleador, únicamente si el cargo ocupado por el trabajador conlleva una remuneración fija en base al área y a las tareas ejercidas.³⁸ Por otro lado, la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No. 292-16-SEP-CC, establece categorías *sospechosas* donde se analizan tratos “diferentes” hacia grupos o personas vulnerables sin motivación válida u objetiva. La Corte hace énfasis que el elemento de género entra en esta clasificación de categoría sospechosa y requiere ser sometido a un análisis estricto junto a un nivel muy alto de justificación.³⁹

5. Diagnóstico del sector privado

En Ecuador la igualdad de género en el mercado laboral es medida sobre la base de los indicadores que asocian directamente el grado de éxito y desarrollo profesional que se puede alcanzar, dada la heterogénea integración del país esto dependerá de los territorios, ya que existe evidencia de que en ciertas zonas se presenta un mayor crecimiento económico, que presupone la mejora de oportunidades para los aplicantes y trabajadores. Complementariamente, las regiones económicas mejor desarrolladas presentan un ambiente de seguridad, protección y promoción de los derechos de los trabajadores y la inclusión social. La persistencia de diferencias remunerativas en el mercado laboral son una clara evidencia de comportamiento ineficiente en la relación Estado – Empleador y trabajadores, pues refleja que éstos últimos no son valorados por su productividad y capacidades

³⁸ Corte Nacional de Justicia, *Cuadernos de jurisprudencia laboral*, (Quito: Corte Nacional de Justicia, 2014), recuperado de:

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurisprudencial/Laboral.pdf.

³⁹ Cristina Palate y Diana Silva. “La Discriminación A Las Mujeres En El Ámbito Laboral En El Ecuador A Partir De La Jurisprudencia Constitucional Ecuatoriana: Análisis De La Sentencia Nro. 292-16-Sep-Cc De La Corte Constitucional Ecuatoriana”, (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica, 2020), recuperado de:

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2159/1/Palate%20Silva%20Diana%20Cristina.pdf>.

comprobables, sino potencialmente por su género, elemento que no puede ser tomado como determinante para establecer el grado de calificación técnica o calidad profesional.⁴⁰

En el mercado laboral en Ecuador, hasta diciembre de 2017, se registraron 4,5 millones de hombres empleados, en comparación con 3,2 millones de mujeres contratadas bajo las mismas condiciones. Esto se traduce en que la diferencia existente entre hombres y mujeres era de 1,3 millones de hombres en condiciones empleo, lo cual dice mucho de los esfuerzos por incorporar mujeres a la economía productiva.

La desigualdad remunerativa también persiste a lo largo de la población empleada, de forma que las personas en condiciones adecuadas o en subempleo masculina, percibe mejores ingresos que la población en empleo adecuado o subempleo femenina. Tanto en el área rural como en la urbana se presenta que: i) los hombres están sistemáticamente en mejores condiciones que las mujeres, ya que cuentan con mayor facilidad de insertarse en el mercado laboral en un mayor número, a comparación de las mujeres, ya que su enfoque laboral es el empleo no remunerado generalmente asociado a labores del hogar y el cuidado, o en el desempleo; ii) las mujeres cuentan con mejores condiciones laborales en el área urbana a diferencia del área rural, lo que se traduce en que la desigualdad remunerativa existe en todo ámbito pero con una mayor incidencia o gravedad en las zonas rurales por la tipología de trabajo presente en tales zonas.⁴¹

Los datos referentes a desigualdad remunerativa por nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o cualquier otra diferencia no se encuentran actualizados. ONU Mujeres retrata levemente la realidad sobre el estado de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, en el análisis que presenta esta organización indica que Ecuador tiene un 91,7% de los marcos jurídicos que promueven, hacen cumplir y supervisan la igualdad de género según el indicador de los ODS, con especial atención a la violencia contra las mujeres.⁴²

⁴⁰ CAF-CITE, ONU Habitat, *La prosperidad en las ciudades del Ecuador. Primer reporte del índice de Prosperidad Urbana (CPI) para 27 ciudades del Ecuador*, (Quito: Mantrha comunicaciones, 2016), recuperado de: <https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/La%20prosperidad%20en%20las%20ciudades%20de%20ecuador-final.pdf>

⁴¹ Pamela Olmedo, *El empleo en el Ecuador. Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral* (Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018), recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

⁴² UN Women Data Hub, “Country Fact Sheet” (s.f.), recuperado de: <https://data.unwomen.org/country/ecuador>

ONU Mujeres establece que hay cinco principales factores en los que se podrían explicar las diferencias marcadas entre el salario de una mujer y un hombre, así: (i) El empleo a tiempo parcial es un factor en el que se encuentran hechos relevantes como que el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es superior al de los hombres; las mujeres que laboran a tiempo parcial se ven obligadas a reducir su horas de trabajo formal para cumplir con el trabajo no remunerado del cuidado de sus familias y llevar la maternidad, convirtiéndose estos aspectos de la vida familiar en estándares de no elegibilidad laboral, dando como consecuencia que la remuneración percibida sea menor (si la comparamos con la remuneración de un trabajo a tiempo completo). Es un hecho que las mujeres cumplen sus roles laborales en sectores y empleos con una menor posibilidad de progresar en su carrera o subir el nivel, el primer fundamento para esta discriminación es la maternidad. Ante ello, como un estereotipo de género, las empresas y organizaciones tienden a preferir a los hombres para otorgar cargos con mayor responsabilidad, este hecho es fundamental también para considerar remuneraciones diferentes por trabajos similares cuando lo desarrolla un hombre frente a una mujer.

Otro de los problemas que generan desigualdad remunerativa es el criterio de que las mujeres realizan trabajos que socialmente son menos valorados, ya que estos usualmente se enfocan en cuidado del hogar propio o ajeno.⁴³ El entorno social marca a estos trabajos vinculados a la entrega y amor como incompatibles a las áreas productivas, olvidando que varias de estas actividades se han otorgado a la mujer como una obligación y no como una elección, e incluso cuando un hombre ejecuta estas tareas las mismas sí están consideradas como un proceso productivo de aporte al hogar.

Es indudable que existe una discriminación en el mercado laboral para las mujeres, produciendo desvaloración de sus capacidades. La suposición de que su rol es inferior al de sus compañeros hombres les impide negociar su sueldo en las mismas condiciones que lo haría un hombre, viéndose obligadas a aceptar las primeras ofertas por necesidad.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, “La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo”, (2016), recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>.

La política pública ha considerado como eficiente la determinación de salarios básicos y sectoriales como una forma de asegurar que el derecho de trabajo funcione desde la óptica de establecer las mínimas condiciones para que el trabajo sea decente, sin embargo dicha política ha producido una desigualdad de resultado, entendiéndose como tal el hecho de que en el sector privado se crean categorías diferentes a las previstas en la normativa con el fin de que las mujeres ocupen esas posiciones bajo el criterio de que sus derechos como por ejemplo el de maternidad es contrario a la productividad laboral. Estas categorías laborales que son de nombre, pero significan la ejecución de labores similares o iguales a las que ejecutan los hombres, son espacios oscuros de desigualdad remunerativa o desigualdad de resultado producto de una política pública ineficiente.⁴⁴

La realidad del sector privado en el país, en cuanto a la igualdad salarial motivo de género, es significativa y se debe a una serie de factores, incluyendo la discriminación, la segregación laboral y la falta de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres como se ha retratado anteriormente. Si bien la normativa interna busca equilibrar y dar paso para erradicar esta desigualdad, el gobierno también debe adoptar medidas para promover la igualdad salarial, para que tanto el Estado o privados promuevan y defiendan la igualdad salarial, transparencia salarial y capacitación en igualdad de género.

6. Desafíos a la implementación

Tener un empleo no es necesariamente equivalente a que este satisfaga todas las necesidades económicas, sociales y culturales al trabajador. Existen espacios en que las normas aún no han regulado suficientemente estas actividades, permitiendo que en dichos entornos las plazas laborales para mujeres suelen ser peores a los que se exponen los hombres y donde el empleo femenino es más vulnerable, por ejemplo, en empleo de asistente doméstica que sigue siendo en la mayoría de los casos ejecutado sin contratos, sin acceso a

⁴⁴ Evangelina Prince, *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming*, (Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe, s.f.), recuperado de: <https://atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/files/files/2%20Pol%C3%ADticas%20de%20igualdad.pdf>, (última fecha de acceso: 3/11/23).

prestaciones obligatorias por ley, y con total desigualdad remunerativa.⁴⁵ Implementar un cambio para alcanzar una mayor igualdad de género requiere coordinar esfuerzos entre los gobiernos, empleadores y trabajadores, incluyendo a las organizaciones colectivas, pues en donde existieren cumplen además un rol de actores que verifican el cumplimiento de las propuestas y normativa.⁴⁶

Existe una segregación vertical en las desigualdades de género en el mercado laboral, en otras palabras, las mujeres experimentan mayor dificultad para desarrollarse profesionalmente. Además, existe una fuerza, denominada “piso pegajoso”, la cual impide a las mujeres en realidades extremas de salario bajo o con empleos de baja calidad o informal, que puedan progresar a opciones laborales con mejores beneficios.⁴⁷ La revolución tecnológica y digital es uno de los desafíos con mayor presión social en la actualidad; porque, si bien es notorio que las nuevas tecnologías proporcionan innovadoras formas de acceder a empleos con mayores beneficios como la flexibilidad de horarios, lo que permitiría que la persona tenga múltiples ingresos económicos a la vez o en mejorar su perfil profesional, participación política activa y las responsabilidades de cuidados, que en su mayoría son ejecutadas por mujeres, también demanda una mayor preparación y conocimiento.

En un primer vistazo son oportunidades que pretenden brindar una mayor participación de las mujeres en el empleo, en las que garantiza una independencia salarial y la capacidad de separar su trabajo de cuidados, que no es remunerado, con el que sí lo es, incrementado la oferta en el mercado laboral femenino. Este desafío viene acompañado del apareamiento de nuevas formas de trabajo, las cuales generan cambios en las relaciones laborales al presentar esquemas más flexibles, sin embargo, al mismo tiempo limita los vínculos entre empleador y trabajador, restringiendo los mecanismos de protección en caso de abusos y generando una serie de formas de trabajo atípicas.

⁴⁵ “El trabajo doméstico en el Ecuador aún es precario y mal pagado”, *Revista Gestión Digital* (2022), recuperado de: <https://revistagestion.ec/analisis-sociedad/el-trabajo-domestico-en-el-ecuador-aun-es-precario-y-mal-pagado/>.

⁴⁶ Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger, *La calidad de empleo en Latinoamérica*, (Chile: Repositorio Digital CEPAL, 2011), recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/55b691be-a837-44f2-94cd-db8b5a53194d/content>

⁴⁷ Iliana Vaca Trigo. *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*, (Chile: Repositorio CEPAL ORG, 2019), recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>

Si bien el Estado es el ente regulador, el mercado laboral debe encaminarse a establecer sus propias reglas de participación, sobre la base de la responsabilidad que tienen los actores en comprender que el respeto a los derechos laborales y a la igualdad remunerativa. Esto se traduce en mejores colaboradores, comprometidos con los objetivos de las empresas y la transparencia, así como un ambiente laboral óptimo que garantice la rentabilidad para empleador y trabajador.

En este ecosistema, el Estado como ente regulador debe responder a los retos actuales provenientes de nuevos sistemas laborales, estando obligado a eliminar los espacios en los que los trabajadores no están protegidos en sus derechos a una igualdad remunerativa.⁴⁸

En ese contexto, la aplicación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta impuso ciertos requerimientos y a la vez desafíos contemplados en el mismo cuerpo legal para los empleadores, a saber:

1. El desarrollo de medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: Se estableció que las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores impulsarán condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual, además, de la determinación de procedimientos específicos para su prevención y atención de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso.⁴⁹ Para el cumplimiento de lo antes indicado, el sector privado como el público se ven obligados en asignar una parte de su presupuesto para capacitaciones y el diseño de hojas de ruta para precautelar a la víctima y el derecho de contradicción del acusado. Además, la aplicación implica tiempo y socialización, lo que genera una disminución, aunque mínima, de la productividad al destinarse recursos para estos temas. Si bien la intención es correcta, en el fondo se ha generado una obligación independiente que, de cierta forma, se vuelve reiterativa con aquellas obligaciones que ya planteaba la legislación laboral, tanto en el Código de Trabajo, como en el Acuerdo Ministerial MDT 2020-244; (que planteaba ya la necesidad de la existencia de un protocolo para prevenir el acoso laboral de forma general), tornándose por tanto, en una obligación redundante que no aporta un elemento

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Artículo 9, Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta [LOIEV]. R.O. Suplemento 234 de 10 de enero 2023.

diferenciador de lo existente; pero, que sí implica la necesidad de más recursos para cumplir la exigencia normativa.

2. Garantía de igualdad laboral.- El Estado debe estructurar procedimientos para el monitoreo de las medidas implantadas para eliminar las barreras para la inserción laboral, reducción de remuneración inadecuada, inestabilidad laboral y/o acoso sexual laboral, asegurando el desarrollo integral a las mujeres.⁵⁰ La responsabilidad recae directamente en el Estado para la intervención y evaluación del sector privado que debe estar en el cumplimiento de lo antedicho, de forma tal que no se deben incluir únicamente sanciones monetarias, pues aquello sería muy limitado, sino que es importante que además se establezcan otros mecanismos de refuerzo positivo, como por ejemplo el desarrollo de incentivos de carácter tributario.
3. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. - El principio de igualdad de trato y de oportunidades es aplicable en todo ámbito. Esto se garantizará, en los términos que disponen los artículos 11 numeral 2 y 3,⁵¹ 326 numero 4,⁵² y 331⁵³ de la Constitución de la República, en concordancia con los Artículos 14⁵⁴ y 17⁵⁵ de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, y el 79 del Código de Trabajo. La garantía para exigir el cumplimiento de esta normativa es otra de las responsabilidades inminentes del Estado, si no se proporciona y equilibra las condiciones sociales como educación de calidad en todos sus niveles, no se puede responsabilizar al sector privado por no aceptar la oferta laboral nacional incluida la femenina y los criterios de evolución objetivos se consideren discriminación.

⁵⁰ Artículo 13, Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023.

⁵¹ *Id.*, Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. ...” El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte..

⁵² *Id.*, Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

⁵³ *Id.*, Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

⁵⁴ *Id.*, Artículo 14.

⁵⁵ *Id.*, Artículo 17.

4. Los Planes de Igualdad de las Empresas.- Las empresas con cincuenta o más trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio presupone también la ausencia de desigualdad remunerativa y de toda discriminación⁵⁶ o al menos una hoja de ruta que se deben plantear los empleadores con la mira a alcanzar el estándar legal. El plan de igualdad supone una realización intelectual que, al menos contemple cuatro etapas: el diagnóstico de la situación existente; el desarrollo de estrategias y prácticas para alcanzar la igualdad; la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación; y, la identificación de acciones especiales. Si bien desde lo teórico suena interesante la implementación de un plan tan ambicioso, el problema surge sobre la ejecución práctica de estándares tan elevados, lo cual nuevamente genera una barrera de requerimientos y costos que debe enfrentar un empleador, lo cual puede por su parte derivar en que se vuelva un simple requerimiento formal, sin alcanzar los verdaderos objetivos que seguramente procuró el legislador cuando se implementó esta reforma legal. En efecto, debe analizarse con especial precaución si incluso en el momento económico que vive Ecuador, un empleador podría destinar esfuerzos y recursos en la construcción de un verdadero plan de igualdad, o si por el contrario únicamente se tornará en un requisito formal a cumplir, lo cual evidentemente no es el propósito que busca la ley, pero es un riesgo que amenaza de forma clara e inminente la efectiva implementación de este nuevo requerimiento legal. De hecho, si bien la ley plantea que dicho plan deberá ser registrado ya en el año 2024, como se analiza más adelante, en la práctica son pocas las empresas que han comenzado a desarrollarlo, lo cual da cuenta de la poca eficiencia que un precepto legal tiene si no se ha estipulado en consonancia con la realidad del mercado ecuatoriano.
5. Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.- El Ministerio del Trabajo será el encargado de registrar los planes de igualdad de las empresas. La normativa establece únicamente una obligación de registro, por lo que no contempla por ejemplo la evaluación de estos planes por especialistas imparciales del Ministerio de Trabajo, así como tampoco se establece ninguna obligación de actualización o seguimiento de tales planes, menos aún una identificación de que tales planes estén siendo

⁵⁶ *Id.*, Artículo 17.

debidamente implementados. Dentro de esta parte del proceso se encuentra un dilema que el Ministerio de Trabajo como órgano rector deberá identificar, pues todos los planes de igualdad presentados por los empleadores obligados, son documentos que estarán accesibles al público al ser registrados por esta institución. Si bien es una medida para que la sociedad civil pueda acceder a esta información, es importante considerar que los planes de igualdad de las empresas se deberán estructurar considerando todas las variables incluida la del personal o incluso estrategias de negocio o evaluación de un determinado empleador, lo cual obliga que la información sobre políticas remunerativas, plan de desarrollo de carrera, plan de eliminación de la desigualdad remunerativa son insumos que deberán estar contenidos en el plan de igualdad y cuyo contenido debe ser manejado por las entidades públicas con el cuidado y reserva que plantea para estos propósitos la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos, lo cual puede significar nuevamente un reto para que las Empresas puedan desarrollar y ejecutar sus planes a cabalidad.

6. Distintivo para las empresas en materia de igualdad. - La Ley de economía violeta establece que corresponde al Ministerio del Trabajo generar un distintivo para reconocer a aquellas empresas que se destaquen en la aplicación de sus políticas de igualdad remunerativa y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.⁵⁷ Lo anterior podría ser un incentivo para que determinadas empresas puedan posicionar su imagen de responsabilidad empresarial, pero hará falta aún una promoción de este potencial reconocimiento a fin de que pueda generar efectos reales y objetivos a favor de la igualdad laboral. De hecho, actualmente existen servicios privados que evalúan a los empleadores según sus procesos y ambiente laboral, los cuales generan rankings altamente valorados nacional e internacionalmente. En ese contexto, mantener y cumplir con reputación de la marca o imagen que se propone es esencial para generar mejores negocios, de forma tal que si tales rankings privados son reputados como necesarios, la evaluación estatal es igual de valiosa, por lo tanto, la estipulación legal que crea el reconocimiento en materia de igualdad cumple con la disposición de incentivar al cumplimiento del marco legal en materia laboral y específicamente en

⁵⁷ Artículo 20, Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta [LOIEV]. R.O. Suplemento 234 de 10 de enero 2023.

los temas remunerativos.⁵⁸ A mayor abundamiento, contar con un distintivo para las empresas demuestra el compromiso de estas con conseguir igualdad de género y diversidad, garantizando varios beneficios como una percepción positiva por parte de los clientes e inversionistas; la retención de talento, ya que esto ayuda a atraer y retener talentos para su desarrollo; garantiza un mejor clima laboral resultando en una mayor productividad; un incentivo por parte del Estado es dar prioridad a empresas que cumplan con los planes de igualdad para darles acceso a preferencias en procesos de licitación y financiamiento; en un mercado globalizado, el cumplimiento de estándares internacionales puede ser un factor importante para la expansión internacional y el acceso a mercados globales; y la reducción de riesgos legales y reputacionales, al reducir la posibilidad de un espacio con discriminación.⁵⁹

7. Prácticas prohibidas en la contratación de personal. - En los procesos de selección, los empleadores no pueden solicitar ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el cargo al que se aplica.⁶⁰ La contratación por criterios objetivos es uno de los mejores mecanismos en los que se puede garantizar la igualdad remunerativa y equidad en el lugar de trabajo y reducir la discriminación. Refuerza que toda decisión de empleo se toma de manera justa y basada en las capacidades y méritos de los candidatos reemplazando los factores subjetivos por parámetros objetivos garantizando seguridad jurídica, tutela efectiva de derechos y desechando prácticas oscuras para disfrazar estadios de discriminación como la desigualdad remunerativa. Un reto sin embargo que aún requiere regulación es precisamente entender hasta qué punto en efecto un requisito está realmente conexo a las competencias y capacidades que se busca evaluar, pues por ejemplo la realización de una prueba de carácter psicológico que pueda delinear caracteres específicos de la personalidad podría estar en un área gris que sería más conveniente regular.

⁵⁸ “Ecuador implementará ‘Sellos de Igualdad de Género’ en empresas públicas y privadas”. s/f. UNDP. Consultado el 31 de octubre de 2023. <https://www.undp.org/es/ecuador/news/ecuador-implementar%C3%A1-sellos-de-igualdad-de-genero-en-empresas-p%C3%BAblicas-y-privadas>.

⁵⁹ Erika Astudillo, “26 empresas recibieron, por primera vez, el Sello Empresa Segura libre de violencia y discriminación contra las mujeres”, CIP - Cámara de Industrias y Producción (2022), recuperado de: <https://www.cip.org.ec/2022/11/25/26-empresas-recibieron-por-primera-vez-el-sello-empresa-segura-libre-de-violencia-y-discriminacion-contra-las-mujeres/>.

⁶⁰ Artículo 22, Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023

La igualdad remunerativa en el ámbito laboral en Ecuador se enfrenta a constantes desafíos, la tecnología y la revolución digital facilitan el acceso al empleo y la flexibilidad laboral, pero también generan desafíos en la forma en que se protegen los derechos de los trabajadores en entornos laborales cambiantes. Estos desafíos radican en la necesidad de crear conciencia y fomentar la comprensión de la importancia de la igualdad de género en los ambientes laborales del sector privado. La falta de conocimiento sobre los derechos laborales y las prácticas arraigadas obstaculizan el avance hacia una igualdad tangible. La resistencia al cambio y la falta de transparencia en las políticas de remuneración son barreras adicionales que requieren abordarse. La supervisión y el seguimiento por parte del Estado y sus organismos son esenciales para garantizar que se cumplan las disposiciones legales y que las empresas (en general los empleadores) implementen planes de igualdad efectivos a sus realidades, junto con prácticas de contratación basadas en criterios objetivos.

7. Propuestas para una implementación efectiva

La ejecución efectiva del principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración en Ecuador es un objetivo fundamental. Para conseguir una implementación efectiva de esta, es crucial adoptar un enfoque integral que incluya la creación de órganos de fiscalización especializada dentro del Ministerio de Trabajo (un departamento específico pues podría ser demasiado complejo que un inspector de trabajo regular pueda abarcar esta temática tanto por limitaciones de tiempo como de formación), programas de sensibilización y capacitación para empresas y sistemas efectivos de denuncia y reparación para víctimas de discriminación salarial. En este capítulo se analizarán los desafíos específicos que enfrenta el sector privado en la búsqueda de la igualdad salarial y posibles soluciones concretas. Algunos de los puntos a considerar podrían incluir:

1. Contratación basada en criterios objetivos. - Las empresas deben identificar pormenorizadamente el alcance y valor de cada cargo, para que el proceso de selección esté libre de sesgos. La OIT desarrolló un documento denominado “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada” esta herramienta sirve principalmente para determinar el valor de los cargos. Tanto las empresas privadas como instituciones públicas deben implementar su uso como un mecanismo analítico para determinar el valor numérico

del cargo, con el fin de que toda selección se haga con base a criterios neutros y competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo, dando como resultado sueldos transparentes y justos para cada trabajo de igual valor sin importar el aspirante. De esta manera, tanto el Estado como las mismas empresas privadas podrán cerciorarse de que ningún puesto laboral sea infravalorado o con una remuneración insuficiente.⁶¹

2. Incentivos tributarios.- Los incentivos tributarios pueden ser una herramienta eficaz para fomentar la igualdad laboral en el sector privado. Como primera propuesta se podría implementar una deducción fiscal para empresas que puedan demostrar una implementación objetiva y palpable de sus planes de igualdad, las deducciones podrían ser proporcionales al grado de igualdad salarial logrado o a los parámetros de medición que hayan sido desarrollados en los planes de igualdad registrados. Las empresas podrían incentivarse a realizar auditorías salariales regulares, cumpliendo sus planes y su actualización constante. Otra propuesta es el crédito fiscal por la implementación de políticas de igualdad salarial, los créditos deberán estar acorde a lo que la empresa registra como gasto por la estandarización de los sueldos. La propuesta estrella que debería considerar el fisco son los *taxs holidays*, este es un tiempo específico en el cual la empresa que fue beneficiaria no deberá pagar determinados impuestos por un periodo determinado de tiempo, pueden ser meses o años, sin embargo, la empresa se somete a que durante ese tiempo sea monitoreada para verificar el cumplimiento de su plan de igualdad. Es notorio que las propuestas anteriores son aplicables en mayor dimensión a empresas grandes, en el caso de empresas de pequeña y mediana dimensión al ser aprobados sus planes de igualdad y demostrando éxito, pueden ser elegibles para exenciones fiscales parciales o totales, aliviando la carga financiera de las empresas más pequeñas que buscan cumplir con estándares de igualdad salarial. Es importante que los incentivos tributarios se diseñen de manera efectiva y se acompañen de medidas de supervisión y verificación para que las empresas cumplan con los requisitos de igualdad salarial. Además, es esencial que las políticas de incentivos tributarios sean parte de un enfoque integral que

⁶¹ "Igualdad de oportunidades y de trato", International Labour Organization.

incluya concienciación, capacitación y medidas para abordar las raíces de las disparidades salariales de género.⁶²

3. Capacitación y Sensibilización. - La formación en teoría de género deber ser incluida en el área de recursos humanos de toda institución, al igual que el conocimiento de la legislación en materia de igualdad remunerativa, equidad de género y su alcance para los sectores privados. Es recomendable establecer un equipo de personas que certifiquen los entornos laborales libres de cualquier forma de discriminación, lo cual además podría ir ligado a los reconocimientos o beneficios tributarios antes abordados. Las políticas de una empresa pueden incidir en la igualdad de género. Como beneficios evidenciables para las empresas por promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, radica en ventajas competitivas, incremento en la motivación del personal, aprovechamiento de su potencial y capacidades, el consolidar una cultura de empresa más sana y participativa, generando un efecto diferenciador como empleador y el fortalecimiento de la imagen corporativa de la empresa.⁶³
4. Órganos de Fiscalización especializados.- Estos órganos deberían ser los responsables de garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones que buscan garantizar la igualdad salarial en el sector privado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza la importancia de monitorear y hacer cumplir las leyes de igualdad salarial para garantizar que no exista sesgo alguno en relación con la remuneración, contratación y los beneficios.⁶⁴ Sobre esta base, se debería generar un cuerpo específico dentro del Ministerio de Trabajo que tenga a su cargo el seguimiento de los planes de igualdad registrados por las empresas, así como también

⁶² CEPAL y Oxfam, *Los incentivos fiscales a las empresas en América Latina y el Caribe*, (Chile: CEPAL, 2019), recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ade5a99c-5d38-4660-aceb-7ead729e8bb5/content>.

⁶³ Almudena Rodríguez de Llano Rodríguez, *Guía de sensibilización empresarial sobre la brecha salarial: recomendaciones*, (España: Consejería de Acción Social, Salud y Consumo. Área de Mujer del Ayuntamiento de Valdemoro, 2016), recuperado de: <https://www.valdemoro.es/documents/10180/75603/GUIA++SENSIBILIZACION+EMPRESARIAL+SOBRE+BRECHA+SALARIAL.+RECOMENDACIONES.pdf/8b025851-ed9a-4530-a67b-f2e194945933>

⁶⁴ Gaceta Parlamentaria, “Del Sen. Mario Delgado Carrillo, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, con punto de acuerdo que exhorta al Gobierno Federal a informar de los resultados para reducir y erradicar la brecha salarial de género en México”. (2015), recuperado de: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/57559

la identificación de casos en los que no se esté cumpliendo los preceptos previstos en la Ley Orgánica de Economía Violeta, lo cual a su vez implica que se deberá dotar de recursos y capacitación a este órgano de fiscalización.

5. Sistemas de Denuncia y Reparación.- Estos sistemas permiten a las víctimas de discriminación salarial denunciar y buscar reparación por estas afectaciones. La OIT, enfatiza la importancia de establecer sistemas de denuncia y reparación para garantizar que se respeten los derechos laborales.⁶⁵ Es importante que las instituciones encargadas de la tutela de derechos creen unidades especializadas en materia de derechos de género cuya problemática cada vez es más grande, demandando de las autoridades conocimientos y vías de tutela eficaces y eficientes e inmediatas. El Ministerio del Trabajo, Defensoría del Pueblo, la Función Judicial, Corte Constitucional están en la obligación de responder ante los requerimientos de esta realidad.

En la actualidad una de las principales limitantes para una acción efectiva de las entidades de control es el desconocimiento sobre información de materia de género, los estándares para determinar la existencia o no de desigualdades remunerativas, prácticas discriminatorias, la inexistencia de precedentes jurisprudenciales sólidos u homologados que aborden esta problemática. En otras palabras, existen mecanismos judiciales como demandas laborales o acción de protección como garantía jurisdiccional, sin embargo, estas no serán eficaces si los jueces y demás servidores judiciales no reconocen la problemática por falta de información y conocimiento sobre esta.

8. Conclusiones y recomendaciones

La Organización del Trabajo por medio de sus convenios ratificados por los Estados requieren a éstos reducir la diferencia remunerativa asegurando los derechos de los empleados y empleadores. En este sentido, Ecuador ratificó el Convenio 100 de la OIT confirmando su compromiso por la igualdad de remuneración entre la mano de obra

⁶⁵ Martin Oelz, Olney Shauna y Tomei Manuela, *Guía introductoria. Igualdad salarial*, (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013), recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf, (última fecha de acceso: 20/10/2023).

masculina y femenina por trabajos de igual valor. Este tratado internacional establece estándares y medidas específicas para promover la igualdad de remuneración, que a su vez han sentado las bases para otros desarrollos legales y normativos para impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral. La Constitución de la República del Ecuador consagra como derecho fundamental la igualdad y no discriminación, estableciendo un marco normativo para combatir cualquier forma de discriminación, cuyo enfoque asegura que todas las personas, independientemente de su género u otras características personales, tengan igualdad de oportunidades y derechos laborales.

La implementación de medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres eliminando toda brecha y discriminación en el ámbito laboral es esencial. La Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en Ecuador introdujo reformas importantes en el Código de Trabajo, especialmente en lo que respecta a la igualdad de remuneración. Esta ley se enfoca en propiciar la existencia de criterios objetivos para evaluar las capacidades y conocimientos de los trabajadores, garantizando que los trabajos de igual valor tengan una remuneración equivalente, pero a su vez determinando que las empresas desarrollen un plan de igualdad que determina una auténtica hoja de ruta para alcanzar el precepto legal de igualdad. Por medio del presente artículo se ha evidenciado que la propuesta de la Ley Violeta tiene elementos para contribuir a dar solución a esta diferenciación, sin embargo, la ejecución se torna compleja por los retos que genera su implementación, sea por la necesidad de emplear recursos adicionales para implementar los planes de igualdad, por la complejidad fáctica que denota su ejecución e incluso por las limitaciones que incentivan a los empleadores a tomar ello como un mero requisito formal antes que uno de fondo.

Al abordarse la diferencia remunerativa por aspectos de género en Ecuador, se ha demostrado que es fundamental que los empleadores y el Estado trabajen juntos en la implementación de medidas concretas por medio de políticas que garanticen la igualdad de remuneración y el acceso a las oportunidades laborales para todas las personas, sin importar su género u otro aspecto. El enfoque multidisciplinario y la base legal sólida existente son recursos valiosos para lograr estos objetivos y avanzar hacia una sociedad más igualitaria en el ámbito laboral. Las teorías laborales actuales, como la teoría de la elección racional, la teoría de la justicia y la teoría de recursos humanos ofrecen enfoques valiosos para

comprender y abordar las dinámicas laborales con el fin de proporcionar una visión fresca sobre la problemática y soluciones eficaces que puedan ser aplicadas en micro y macro empresas.

La reforma introducida en el artículo 79 del Código de Trabajo ecuatoriano, impulsada por la Ley de Economía Violeta, ofrece un marco legal sólido para garantizar la igualdad de remuneración. No obstante, se enfrentan desafíos prácticos y normativos en su implementación efectiva. La igualdad salarial es esencial para promover la independencia económica de las mujeres y otros grupos vulnerables, fortaleciendo su capacidad de toma de decisiones y cerrando la brecha de género. Además, se ha demostrado que la igualdad salarial beneficia a las empresas al mejorar su reputación y proteger su valor en el mercado de valores. A pesar de los avances en la lucha contra la discriminación de género en Ecuador, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo significativa, lo que demuestra que se necesita un esfuerzo continuo para lograr la igualdad salarial por igual trabajo más allá de la simple reforma legal.

El sector privado en Ecuador en el diagnóstico realizado arrojó que la igualdad de género en el mercado laboral es un indicador clave para el éxito y el desarrollo profesional. La persistencia de las brechas de género refleja un comportamiento ineficiente en las relaciones entre el Estado, empleadores y empleados, ya que el género no debería ser un factor determinante en la calificación técnica o la calidad profesional de un individuo.

ONU Mujeres identifica cinco factores clave que explican las marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluyendo el empleo a tiempo parcial, la falta de oportunidades para el avance en la carrera, la valoración social de ciertos trabajos, la discriminación en el mercado laboral y la falta de estándares salariales. La desigualdad remunerativa por aspectos de género en el sector privado de Ecuador es alarmante y se debe a una serie de factores complejos. La discriminación, la segregación laboral y la falta de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres contribuyen a esta desigualdad. Aunque la legislación interna busca abordar esto, el gobierno debe tomar medidas adicionales para promover la igualdad salarial. Además, incentivar a instituciones públicas y privadas a promover y defender la igualdad salarial, la auditoría salarial y la capacitación en igualdad de género es fundamental.

La búsqueda de la igualdad remunerativa en el ámbito laboral en Ecuador se enfrenta a una serie de obstáculos significativos. Aunque tener un empleo es fundamental, no garantiza que las necesidades económicas, sociales y culturales de los trabajadores sean completamente satisfechas. Las plazas laborales para mujeres a menudo son de peor calidad en comparación con las de los hombres, lo que se traduce en un empleo femenino más vulnerable, sin contratos adecuados y sin acceso a prestaciones obligatorias por ley. Las mujeres enfrentan dificultades para desarrollarse profesionalmente, y el salario bajo y la falta de empleos de calidad obstaculizan su progreso económico. La revolución tecnológica y digital ofrece oportunidades, pero también exige una mayor preparación y conocimiento. A pesar de brindar flexibilidad, también trae consigo nuevas formas de trabajo atípicas y relaciones laborales más frágiles.

La falta de conocimiento sobre los derechos laborales y la resistencia al cambio son barreras adicionales. La supervisión y el seguimiento estatal son cruciales para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y la implementación efectiva de planes de igualdad en las empresas, que no se quede en un mero registro de un requisito formal. Además, la creación de procesos estandarizados y transparentes, así como la eliminación de prácticas arraigadas, son esenciales para garantizar la equidad en el lugar de trabajo. La igualdad de remuneración es un desafío que debe ir acompañada de la erradicación de todas las formas de violencia, así como de la promoción de prácticas de contratación basadas en criterios objetivos.

La contratación basada en criterios objetivos es otro aspecto crucial para eliminar la discriminación salarial. La implementación de herramientas como la guía de la OIT para la evaluación no sexista de empleos permitiría calificar de manera imparcial el valor de cada puesto, lo que resultaría en sueldos transparentes y justos sin importar el género del aspirante. La existencia de órganos de fiscalización especializados es además esencial para garantizar el cumplimiento de las leyes de igualdad salarial. El abordaje de estos desafíos en el sector privado de Ecuador en la búsqueda de la igualdad salarial requerirá la colaboración de empleadores, el Estado y organismos internacionales, así como la voluntad de implementar medidas concretas para eliminar la discriminación salarial y promover un entorno laboral equitativo.

Finalmente, tras una investigación exhaustiva sobre la Ley de Economía Violeta de Ecuador y su aplicación, se derivan una serie de recomendaciones finales que pueden contribuir a mejorar la implementación de esta ley y, en última instancia, fomentar un entorno laboral más equitativo. Es fundamental que los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, brinden capacitación y sensibilización en temas de igualdad de género a su personal. Esto no solo promoverá la comprensión de las disposiciones legales, sino que también contribuirá a eliminar prejuicios y estereotipos de género que puedan influir en las decisiones salariales.

Además, se deben promover políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso; se deben hacer evaluaciones periódicas de la igualdad salarial en sus organizaciones, para lo cual se insiste en la necesidad de que la obligación legal no sea de mero registro, sino también de verificación del cumplimiento de los planes de igualdad. Estas evaluaciones deben centrarse en identificar brechas salariales injustificadas entre empleados de diferentes géneros que realicen trabajos de igual valor. En caso de encontrar disparidades, se deben tomar medidas correctivas inmediatas; fomentar la diversidad de género en todos los niveles de la organización es esencial. Los empleadores deben establecer políticas que respalden la promoción y el avance de las mujeres en cargos de liderazgo y alta dirección.

Se debe garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y la capacitación. Para promover la igualdad de remuneración, los empleadores deberían considerar la implementación de auditorías salariales regulares, que evaluarán de manera transparente las estructuras salariales y asegurarán que los criterios utilizados para determinar los salarios sean objetivos y no discriminatorios. Los resultados de estas auditorías deberían ser compartidos con los empleados y presentados a las autoridades competentes.

El problema de desigualdad remunerativa no es una cuestión particular de un sector o de una autoridad por tanto requiere una estrategia integral que implique la participación de diferentes niveles de gobierno con el fin de estructurar un efectivo sistema de monitoreo de cumplimiento de normativas y planes de los empleadores para que dejen de ser documentos que únicamente se presentan por cumplir con la normativa y evitar sanciones, este sistema de monitoreo que podría servir incluso para otro tipo de tópicos requiere la articulación de

unidades especializadas con personal totalmente capacitado sobre los derechos de género y prácticas laborales. Por otro lado, se debe establecer un plan de incentivos que pueda ser atractivo a los empleadores y la integración de los requisitos de tal manera de que existan compromisos que pueden ser palpables y a su vez un incremento reputacional generando beneficios a los empleadores y accionistas. La explotación del distintivo previsto en la Ley de Economía Violeta puede ser además un elemento que debería ser mayormente relevado como un mecanismo de estímulo positivo para los empleadores.