

Discriminación laboral en Ecuador

Employment discrimination in Ecuador

Marcos Antonio ESPINOZA Mina [1](#); Doris del Pilar GALLEGOS Barzola [2](#)

Recibido: 29/12/2017 • Aprobado: 15/01/2018

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

Este artículo presenta la actual situación de la discriminación laboral en el Ecuador; centrándose en la discriminación por sexo, madres solteras, etnias y discapacidad. A través de revisiones bibliográficas, exploratorias y descriptivas se identifica la existencia de leyes que están sancionando el acto discriminatorio, principalmente en lo laboral, pero se carece de elementos suficientes para poder determinar el momento en que una persona es discriminada en los procesos de selección de personal, ascenso o funciones propias dentro de una organización.

Palabras-Clave: Derechos, discapacidad, madres solteras, leyes, etnia

ABSTRACT:

This article presents the current situation of employment discrimination in Ecuador; focusing on discrimination by sex, single mothers, ethnic groups and disability. Through bibliographical, exploratory and descriptive reviews, the existence of laws that are sanctioning the discriminatory act is identified, mainly in the labor field, but there are insufficient elements to be able to determine the moment in which a person is discriminated in the selection processes of personal, promotion or own functions within an organization.

Keywords: Rights, disability, single mothers, laws, ethnicity.

1. Introducción

En América Latina existe una gran diversidad de grupos étnicos, con diferentes idiomas y estructuras organizacionales, la gran mayoría de ellos han padecido durante siglos la exclusión y viven actualmente en la pobreza. Según Arroyo, Belalcazar, Pinzón, & Herminsul (2015) en el 2007 en Colombia, la condición étnicoracial presentaba influencia sobre la probabilidad de obtener un empleo de cierta calidad. Una persona al autoreconocerse como un individuo afro con respecto a no hacerlo, disminuye la probabilidad de encontrarse en un empleo de mayor calidad y aumenta la probabilidad de encontrarse en uno de calidad menor. Este hecho puede representar un claro indicio de presencia de discriminación por raza.

Estudios realizados por Pérez & Mora (2015) confirman la discriminación por raza que existe en el mercado laboral de la ciudad de Santiago de Cali-Colombia. En Cali la condición étnica afrodescendiente limita el acceso a empleos de alta calidad.

En Chile, Espino & Sauval (2016) ratifican la prevalencia de restricciones intrínsecas en todas las etapas analizadas para la inserción de las mujeres en el mercado laboral. La desigualdad entre los sexos es un fenómeno presente desde hace ya mucho tiempo y que se da en diversas culturas; incluso en algunos países la discriminación hacia la mujer empieza antes de su nacimiento.

La desigualdad económica y la discriminación son las principales barreras para la educación de los

jóvenes y esto genera nuevas formas de discriminación. En México Rodríguez & Limas (2017) señalan mediante sus estudios que la profesión y la región de residencia sí influyen en la brecha salarial y la discriminación.

El Estado Ecuatoriano cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurará la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna, en muchos casos y lugares, esto no se cumple por completo. Se debe considerar que no se calificará al individuo simplemente por su color, sexo o religión, ya que cualquier empleo o actividad depende de la preparación de cada persona.

A pesar de los grandes cambios que ha sufrido la sociedad, aún existen brechas salariales, segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, y también se han generado nuevos problemas como la pobreza transgeneracional o la pobreza en hogares con jefatura femenina (Sánchez & Pavez, 2016). Las personas luchan por librarse de situaciones constantes de discriminación. Son diversas las razones, sea por raza, etnia o cualquier otra situación las que impiden el progreso y aumentan las desigualdades para acceder a oportunidades laborales.

El presente trabajo explora la discriminación en el Ecuador, concretamente, en el ámbito laboral en el que se analizan las discriminaciones por sexo, madres solteras, por etnias y por discapacidad. Se revisan los derechos y obligaciones de los ciudadanos; ya que estos derechos crean unos intereses en todos los aspectos de la sociedad; algunos de estos intereses ligados a las actividades económicas de las organizaciones. Se da a conocer de forma sintetizada las leyes y códigos que amparan los derechos y obligaciones de las personas para evitar la discriminación laboral; que ellas conozcan, aprendan, piensen, dominen y apliquen con coherencia los artículos señalados.

2. Metodología

Para el presente estudio se realizó una amplia revisión de literatura bibliográfica, estadística, conceptual y legal a través de trabajos relacionados al tema; consultas web, la Constitución Ecuatoriana, leyes, reglamentos y códigos del Ecuador.

Se ejecutó el estudio de interrelaciones con énfasis local y regional; como resultado se expone de forma resumida el conocimiento elemental legal que trata de normar la discriminación laboral y se describe su situación actual en el Ecuador, principalmente la que se da por sexo, etnia, discapacidad y hacia madres solteras, predominando la identificación de este acto en el proceso de reclutamiento.

3. Resultados

3.1. Discriminación y su marco legal

Al acto de agresión que lleve a la exclusión es lo que se identifica como discriminación. Si se excluye a una persona de un grupo social, ya sea por sus características físicas o por algún tipo de enfermedad, esto se convierte en discriminación, que afecta a la sociedad de una manera negativa, perjudican a personas y debilitan su autoestima, los llevan a tener malas conductas en la sociedad y crean barreras en ella.

En el diccionario de la Real Academia Española se señala que discriminar viene del latín *discrimināre* y como primer concepto se plantea el de "seleccionar excluyendo" y como segundo "dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc."

En el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra que: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (Naciones Unidas, 2017).

Las leyes de cada país deben ser el soporte para eliminar la discriminación, pero con frecuencia son muy endebles por lo que dan cabida a las prácticas discriminatorias. En la misma declaración el artículo 7 dice: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (Naciones Unidas, 2017).

La tendencia de la discriminación viene desde los orígenes de la historia y no solo en Ecuador sino en todos los países, el caso más acentuado de discriminación es el que se realiza a la raza negra, la

misma que durante muchos años se ha encontrado excluida por la sociedad. La discriminación es el acto que se da en muchas ocasiones de manera involuntaria y lleva a las personas a separar a unos de otros. En los últimos años la sociedad en general trata de evitar que la discriminación afecte la vida de las personas.

En la Constitución Ecuatoriana en el art. 3 se señala que son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes, y en el art. 11 se tiene que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Tribunal Constitucional, 2008).

En la Tabla 1 se resume el marco legal para erradicar la discriminación en Ecuador y que todo ciudadano en especial los representantes de las empresas y organizaciones debe tener presente para no caer en ningún acto discriminatorio.

Tabla 1
Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los derechos de las personas contra la discriminación

Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los derechos de las personas contra la discriminación	Artículos y su campo de acción o aplicación
Constitución del Ecuador 2008	<p>Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:</p> <p>...</p> <p>2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.</p> <p>Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a</p> <p>Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano</p> <p>Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren</p> <p>Art. 57.- Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas</p> <p>Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública</p>
Código de Trabajo	<p>Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en</p>

	cuenta para los efectos de la remuneración.
Código de Procedimiento Penal	Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
Ley Orgánica de Discapacidades	Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.
Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad	Art. 3.- Finalidades. Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades: ... 3. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a favor de personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios.
Ley de Comunicación	Art.- 61.- Contenido discriminatorio.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por contenido discriminatorio todo mensaje que se difunda por cualquier medio de comunicación social que connote distinción, exclusión o restricción basada en razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad o diferencia física y otras que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, o que incite a la realización de actos discriminatorios o hagan apología de la discriminación.
Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar	18.- Despido por discriminación.- En caso de despido por discriminación que afecte al trabajador por su condición de adulto mayor o por su orientación sexual, entre otros casos de discriminación, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional de un año, pero no tendrá derecho de reintegro. Para los casos de despido de una persona con discapacidad o un sustituto, se deberá aplicar la indemnización contemplada en la Ley Orgánica de Discapacidades.

3.2. Discriminación laboral

No es cierto que la selección de personal se realiza evaluando únicamente los requerimientos profesionales adecuados para poder formalizar las tareas propias de un trabajo; se toman en cuenta en este proceso otras condicionantes, como la edad, el estado civil, el aspecto físico e incluso tener hijos. Estos son datos que como se conoce, poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral. Es así como se presenta la discriminación laboral, que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

La discriminación suele manifestarse como acción, y el prejuicio es una actitud. Cualquiera de ellas puede existir sin la otra. La ley se dirige a las acciones de los empleadores, no a sus sentimientos. Si las acciones configuran lo que está legalmente determinado como resultados discriminatorios, son ilegales independientemente de que se supongan buenas intenciones de la empresa (Newstrom, 2011).

En el convenio núm. 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (Organización Internacional del Trabajo, 1960).

Según Velásquez (2012), en Estados Unidos en la Ley de Derechos Civiles del año 1964, se estableció como concepto de discriminación: Debe ser ilegal la práctica de empleo para el empleador 1) que se rehúse a contratar o despida a un individuo, o discrimine de otra manera a cualquier individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo por la raza, el color de la piel, la religión, sexo o su origen nacional; o 2) limite, segregue o clasifique a sus empleados o solicitantes de empleo de cualquier manera que prive o tienda a privar a un individuo de oportunidades de empleo o de otra manera afecte su estatus como empleado debido a la raza, el color de la piel, sexo o su origen nacional.

Las luchas que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, entre ellos las mujeres y los jóvenes, por la igualdad de oportunidades no son un fenómeno reciente sino que tienen antecedentes históricos. Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

En el art. 79 del Código de Trabajo en Ecuador se señala lo siguiente: Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

Muchos son los textos en los cuales se conoce sobre discriminación laboral, por lo que tampoco puede faltar este tema en los códigos de ética de algunas empresas líderes; Ruiz & Rubio (2013) tienen relacionados los siguientes temas: corrupción y soborno, discriminación, confidencialidad de la información, seguridad y salud laboral, igualdad, entre otros.

Se puede catalogar como discriminación laboral a cualquier maltrato por cualquiera de los motivos antes señalados y que estos pueden afectar cualquier acción relacionada al trabajo, yendo desde la decisión de contratación hasta las promociones o ascensos.

3.3. Discriminación en el proceso de reclutamiento laboral

Actualmente, en el Ecuador se tienen muchos medios de protección ante cualquier caso de

discriminación, pero todo esto a criterio personal, ya que es todavía muy difícil llegar a probar en qué momento se ha sido o está siendo discriminado. Como ejemplo una empresa no puede basar el diseño de su plan de desarrollo en actividades que puedan poner en peligro la integridad física del personal (por ejemplo, ciertos deportes), o hacer que algunas personas sientan que son discriminadas (por ejemplo, por edad o peso), ni correr el riesgo de que una persona se sienta mal porque debe decir algo sobre sí que no desea, al menos frente a sus compañeros (por ejemplo, que le teme al agua) (Alles, 2009).

Se conoce que son muchos los medios que se emplean para reclutar personal, como medios externos tenemos: radio, periódicos, ferias, etc.; entre los internos se tiene como principal las recomendaciones, dando lugar a que en muchos casos los hombres y las mujeres se recomiendan cada cual entre su respectivo género. En el momento que se realiza la entrevista por lo general ya se tiene una idea de las características que debe tener la persona que se debe contratar, marcando una diferencia en que será un hombre o una mujer.

De acuerdo a la Normativa del Ministerio de Trabajo se prohíbe solicitar información sobre: edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, u otros requisitos discriminatorios, este trabajo se centra en analizar los casos de discriminación laboral por: sexo, madres solteras, etnias y discapacidad.

3.4. Discriminación laboral: por sexo

Las mujeres son conscientes de la existencia del “techo de cristal”, por lo que se sienten discriminadas respecto a los hombres en las condiciones (Blanco, Ramos, & Sánchez, 2017). Desde hace mucho tiempo las mujeres han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, les ofrecen salarios menores en comparación con los hombres, se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o simplemente las relegan a un puesto de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo, o el uso de algún método anticonceptivo.

El problema de la igualdad de género es una situación que existe en todo el mundo, pero se manifiesta en diversas formas y niveles en diferentes países y sociedades. Las causas, los efectos y el reconocimiento (comprensión) de la desigualdad de género varían según el país, al igual que las soluciones para combatirlo (Kocabacak & Kalkan, 2015).

En la Constitución de la República del Ecuador, art. 331 se encuentra lo siguiente: 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. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Tribunal Constitucional, 2008).

La discriminación salarial por género es un tema relevante para la elaboración de políticas públicas, pues es prioritario detectar los factores que influyen en la presencia de este problema económico-social (Castro, Huesca, & Zamarrón, 2015). En la Cartilla Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal del Estado Boliviano se visualiza el cuadro comparativo de la Tabla 2, de los espacios que ocupa la mujer cumpliendo con lo laboral y personal (Ministerio de Trabajo Bolivia, 2010).

Tabla 2
Espacios que ocupa la mujer trabajadora

Hombres trabajadores	Mujeres trabajadoras
El tiempo de trabajo es discontinuo	El tiempo de trabajo es continuo, se mezclan ambos espacios
El tiempo libre es personal y mayor	El tiempo libre es corto y está en función de los demás
Su trabajo está socialmente valorado	El trabajo doméstico no está socialmente valorado ni remunerado

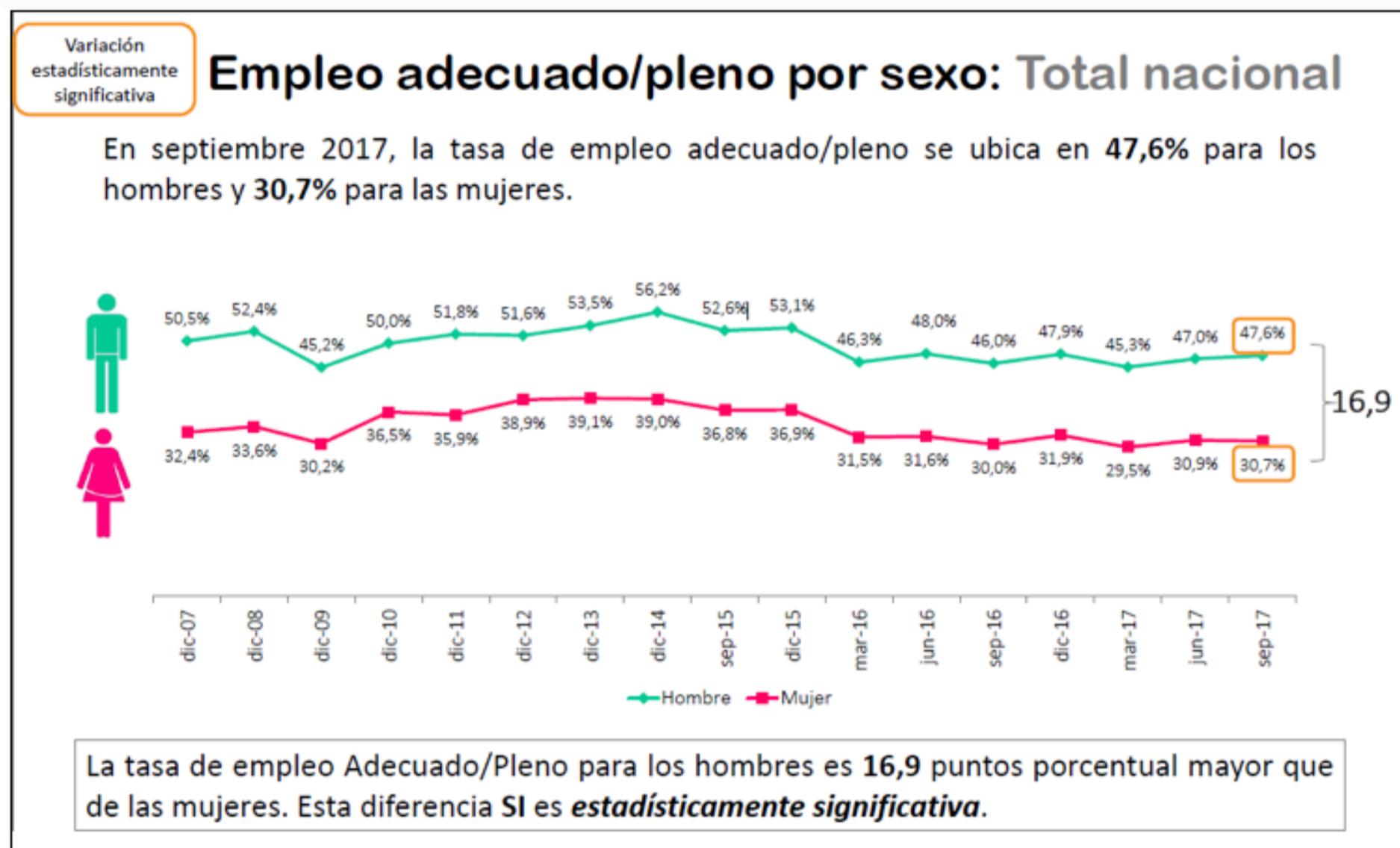
Fuente: Ministerio de Trabajo de Bolivia

Se ha encontrado que dentro de las oportunidades laborales de la mujer en el Ecuador se encuentran desventajas, entre las principales a las que se enfrentan son: el salario y el fácil acceso a cargos altos en las empresas. Mujeres, jóvenes (menores de 18 años), trabajadores del sector rural y trabajadores por cuenta propia son identificados como los grupos de riesgo, quienes son más propensos a no tener un trabajo decente (Villacís & Reis, 2016).

Las investigaciones revelan que los hombres y las mujeres prefieren compararse con personas del mismo sexo; las mujeres aceptan recibir menos que los hombres por trabajos equivalentes y muestran expectativas más bajas respecto a la remuneración; las personas que realizan actividades que no discriminan por sexo hacen más comparaciones mixtas que cuando están en situaciones en las cuales domina un sexo (Chiavenato, 2009).

De acuerdo a información proporcionada por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) se resalta en la Figura 1 los porcentajes de empleo adecuado por sexo, donde se visualiza que los hombres tienen 16,9 puntos porcentuales más altos un empleo adecuado que las mujeres.

Figura 1
Empleo adecuado en Ecuador



Fuente: INEC, Septiembre 2017

La naturaleza patriarcal de la sociedad y el poder hegemónico de los hombres se han traducido en la estructura social de la sociedad. La baja representación de las mujeres en la jerarquía ocupacional ha llevado a una división de género en el patrón de empleo y oportunidades (Jawando & Adenugba, 2017).

En una organización cuando se requiera contratar personal, así sea que ya existan laborando más mujeres que hombres, se debe crear el anuncio de una nueva oportunidad de empleo sin referirse a que sea hombre o mujer, quizás se debe hacer énfasis en el tipo de actividad que se debe realizar.

En el reclutamiento, la empresa no debe basarse en la difusión de las vacantes de persona a persona, ni brindar información falsa o confusa a los miembros de grupos minoritarios. Además (por lo general), el empleador no debe especificar en el anuncio el género del trabajador que busca, ni sugerir de forma alguna que los candidatos podrían recibir discriminación (Dessler, Pineda, Varela, Huerta & Rodríguez, 2014).

Cuando se tiene la responsabilidad de seleccionar a un personal para llenar una vacante se debe ser muy cauteloso al momento de elaborar los anuncios publicitarios y no caer en un acto de discriminación como el que se muestra en la Figura 2, donde de manera directa se solicita a un hombre para el puesto y recordar que la Ley de Comunicación regula todo acto discriminatorio en

Figura 2

Ejemplo de anuncio discriminatorio por sexo

Tipo:	Comercial - Vendedor
Se necesita	
MERCADERISTA HOMBRE CON EXPERIENCIA en trabajo con cadenas de autoconsumo.	
disponibilidad para viajar a todo el país	
Sueldo mas transporte y viáticos y beneficios de ley	

Fuente: quito.olx.com.ec, 2017

3.5. Discriminación laboral: madres solteras

El Ecuador tiene más de 8 millones de mujeres, de las cuales según el INEC (2010) el 4,7% de la población femenina es madre soltera.

En el sector laboral en general y en las empresas y negocios familiares en particular se conoce que ser madre soltera puede constituir un índice equivocado de "menor productividad, mayor absentismo y mayor conflictividad laboral".

Cuando se genera una plaza de trabajo se debe estar pendiente de no caer en un acto de discriminación al realizar el anuncio de la vacante, por ejemplo se debe evitar decir que se solicitan jóvenes, o solo chicas. Al momento de la entrevista no se debe preguntar el estado civil, que ya debe estar registrado en la hoja de vida, como un medio para preguntar si tiene hijos, mucho menos si está embarazada.

La Constitución del Ecuador en el art. 43 indica que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: numeral 1 no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; numeral 4 disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Tribunal Constitucional, 2008).

Muchas mujeres al frente de una familia sienten discriminación laboral, sobre todo en el acceso al empleo y en las dificultades para compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares, lo cual conlleva a que la mayoría acepte trabajos de medio tiempo o tiempo parcial. En el Ecuador el 46,6% de madres solteras son jefe de hogar y el 35% está afiliada al seguro social (INEC., 2010). En la Tabla 3 se visualiza que en el área urbana las jefes de hogar femeninas tienen a un ingreso con un 74,1% desigual al de las jefaturas masculinas, lo cual muestra la discriminación para las madres solteras.

Tabla 3

Ingreso promedio por jefaturas de hogar en Ecuador

Área	Ingreso promedio del hogar		Nacional	Desigualdad
	Jefatura femenina	Jefatura masculina		
Urbana	\$693	\$936	\$862	74,1%
Rural	\$302	\$448	\$417	67,4%
Total	\$591	\$758	\$713	77,9%

Fuente: INEC, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU -

En las figuras 3 y 4 se presentan algunos modelos de anuncios discriminatorios para madres solteras que se encuentran de manera pública; a pesar de que no se presenta discriminación por género, se nota la discriminación en el momento que indica soltero/a sin hijos.

Figura 3

Ejemplo de anuncio discriminatorio por madres solteras

En este anuncio: **Estoy ofreciendo un empleo**

Se necesita señor o señorita Para atender en local comercial dedicado a venta de golosinas y chocolates americanos dentro del Mall del Río, los requisitos son: Hombre o mujer de 18 a 28 años

Solter@ sin hijos

Excelente presencia

Disponibilidad de turnos rotativos

Habilidad para las ventas

Don de gentes, carisma

Proactiv@

Fuente: cuenca.olx.com.ec

Figura 4

Anuncio discriminatorio por madres solteras

La empresa ofrece

Prestaciones:
Prestaciones de ley

Número de plazas:
1

Funciones y actividades a realizar

Observaciones

De preferencia SOLTERA y sin hijos. HORARIO: 8:00 A 17:30 hrs. SUELDO; es neto.

[Postularme a esta oferta](#)

[Regresar](#)

[Subir](#) ^

Encuentra ofertas de empleo ¿Busco trabajo?
Aumenta tus Posibilidades Servicios para tu empresa

Fuente: www.empleo.gob.mx, 2017

3.6. Discriminación laboral: por etnias

En el art. 329 de la Constitución del Ecuador se señala: Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones (Tribunal Constitucional, 2008).

Los gerentes deben aprender a no discriminar a las personas por las diferencias apreciables en su apariencia o comportamiento. También deben aprender a utilizar procedimientos justos para

determinar cómo distribuir los resultados a los miembros de la organización. Por ejemplo, los gerentes no deben proporcionar a las personas que les agradan aumentos más grandes que a las personas que no les agradan ni tampoco forzar las normas para ayudar a sus favoritos (Jones, 2010, p. 44).

A pesar de que la Equal Employment Opportunity Acts (leyes referentes a la equidad en las oportunidades en el empleo) prohíbe la discriminación con excepción de que exista un criterio claramente basado en el desempeño, existe una evidencia constante de que el racismo, la discriminación sexual o la discriminación por la edad todavía influyen en las decisiones de la gerencia a la hora de contratar, promover y despedir a los empleados (Anderson & Bush, 2017, p. 601).

El hecho de que los afroecuatorianos registren la tasa de desempleo más alta en Ecuador, sean el segundo grupo de más bajos ingresos per cápita y tengan las tasas de asistencia escolar secundaria y universitaria más bajas del país, evidencia la desigualdad existente en el país y la exclusión social y económica que ha caracterizado a este grupo de la población desde la esclavización (SISPAE, 2004, p. 12)

A nivel laboral dentro del sector moderno los afroecuatorianos y los indígenas son quienes menor participación tienen (35,9% y 24.2% respectivamente), siendo las poblaciones blanca y mestiza quienes ostentan las mayores tasas de trabajadores ocupados en el sector moderno de la economía (49% y 43.1% respectivamente), en tanto el promedio nacional es de 42.7%. En todos los grupos, las mujeres tienen menores porcentajes que los hombres. Llama la atención que apenas el 26,4% y el 15,4% de las mujeres afroecuatorianas e indígenas respectivamente estén ocupadas en el sector moderno (SISPAE, 2004, p. 62).

En la Tabla 4, se resalta como en la raza indígena tanto mujeres como hombres son los que más tiempo de trabajo deben cumplir.

Tabla 4
Carga global de trabajo por etnia en Ecuador

Etnia	Mujeres	Hombres
Indígena	88:05	65:58
Mestiza	76:26	61:41
Afroecuatoriana	79:26	60:48

Fuente: INEC, Encuesta del uso del tiempo 2007

En el proceso de reclutamiento laboral, al momento realizar los anuncios para una nueva vacante, lo que primero debe definirse son las experiencias y habilidades que debe cumplir el perfil del empleado requerido, colocar muy claramente el lugar en que se realizará la actividad solicitada y no indicar que es solo para habitantes del lugar. Solo se debe definir que se requieren nativos con un lenguaje determinado, en caso de que la actividad lo amerite, como son los operadores turísticos.

Los sistemas de protección de los derechos humanos, tanto en términos globales como en el sistema regional dentro de la OEA, apuntan a proteger a los negros contra la discriminación racial o cualquier otra razón que vaya en contra de su derechos debido a su raza / etnia (Annoni & Lima, 2016). Se debe reconocer que la discriminación al color, a la raza no nace con ningún ser humano y que es la sociedad la que lo lleva a crearse ciertas ideas que inclusive afectan e influyen a la organización en el momento que se realiza una entrevista a un determinado candidato, ya que si no es el postulante mestizo o blanco, siempre se está pesando que tiene un menor grado de capacidad intelectual o de trabajo.

Con respecto a la evaluación del desempeño, los empleados deben ser evaluados en cuanto al desempeño de los deberes especificados en sus descripciones de puesto y al logro de cualquier meta específica que se haya establecido. Un gerente que evalúa a un empleado en factores no predeterminados con claridad, queda expuesto a acusaciones de discriminación (Mondy, Noe, Bandy, & Sánchez, 2010).

3.7. Discriminación laboral: por discapacidad

Entre los años 2007 y 2013, el vicepresidente de Ecuador, Lenin Moreno, llevó a cabo un exitoso programa para dar prioridad a las personas discapacitadas y uno de los puntos que ha buscado cumplir de acuerdo a lo indicado por él, es: Asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El empleo digno es el mejor camino para salir de la pobreza y millones de personas con discapacidad están esperando contar con mayores oportunidades para entregar todo su capital humano, su capacidad y su compromiso con el desarrollo económico y social. La Constitución señala en el art. 330 que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Según el CONADIS (Consejo Nacional para igualdad de discapacidades) (2017) al mes de agosto del 2017, existen más de 58 mil ciudadanos con discapacidad que se encuentran laborando, de los cuales el 33,65% son de sexo femenino y el 66,35 de sexo masculino con un grado de discapacidad entre el 30 y 49%. El 79% no tiene acceso a seguridad social alguna, el 12% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el 0.5% a seguros privados, el 8% al IESS campesino y el 1% al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) o Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL). 1'264.776 personas con discapacidad no están cubiertas por servicios de seguridad social.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo del Ecuador, determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

En muchos casos cuando un trabajador ha sufrido un accidente, si este le deja una incapacidad temporaria es muy fácil que regrese a su puesto de trabajo, pero si las incapacidades son de más del 40%, entonces empiezan los inconvenientes porque se le tendrán que reasignar funciones, y hay que considerar la actividad que realizaba. Cuando la incapacidad es de nacimiento, entonces la situación se torna aún más complicada pero esto no es motivo para discriminar a las personas que solicitan un empleo. El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) del Ecuador, señala que las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En el Artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, se enuncia lo siguiente.-
Estabilidad laboral: Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional (Asamblea Nacional, 2012).

Según la CONADIS (2013), como motivos de resistencia para la contratación laboral se encuentran los siguientes:

- El bajo nivel educativo de las personas con discapacidad, limita su participación en el mercado laboral.
- Resistencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad por el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.
- Desconocimiento de empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad para el trabajo.
- Servicios de inserción laboral trabajan en forma descoordinada produciéndose duplicación de esfuerzos y desperdicio de recursos.

Una vez más se acentúa que los anuncios no deben discriminar; se evitarán alusiones a la edad, sexo, condición sexual, nacionalidad, rasgos físicos, cualquier otro aspecto que pueda interpretarse como discriminatorio; además de ser políticamente incorrecto, puede dar lugar a denuncias por discriminación (Ruiz & Rubio, 2013).

En la figura 5, se muestra un claro ejemplo de anuncio discriminatorio por discapacidad, ya que el mensaje va dirigido y no se espera a que llegue el aspirante motivado por el anuncio y muestre todas las capacidades que posee.

Figura 5
Ejemplo de anuncio discriminatorio por discapacidad

Auxiliar de Servicios con discapacidad ♿

Lugar de Trabajo: **Sangolquí, Pichincha**
Publicado: **Publicado hace 62 días**
Salario: **No especificado**
Tipo de puesto: **Full-time**
Área: **Otros**

[VER INFO DE LA EMPRESA](#)

Empresa multinacional busca personal para desempeñar el cargo de auxiliares de servicio para la ciudad de Quito.

Requisitos:
Disponibilidad Inmediata
Carnet del Conadis

Competencias:
Trabajo en equipo
Compromiso
Actitud de servicio

Fuente: www.multitabajos.com, 2017

3.8. Otras formas de discriminación y diversidad de criterios

El conocimiento de las diversas formas ayuda a la conducción de que la sociedad sea más inclusiva, siempre y cuando ese conocimiento permita la detección de casos de discriminación con su consecuente búsqueda de solución.

Aquellas personas que siguen algún tratamiento en la mejora de su salud mental son también discriminadas. Los pacientes con problemas de salud mental y sus familias son estigmatizados y sufren discriminación por parte de las otras personas, la familia, el trabajo, el empleo, la educación y el nivel de salud. Esto finalmente los lleva a evitar el tratamiento y la rehabilitación, y a adaptar estrategias de afrontamiento incorrectas e insostenibles (Tawiah, Adongo, & Aikins, 2015).

En las últimas décadas el Ecuador presentó el fenómeno de migración de miles de ecuatorianos, generando consigo mayores muestras de discriminación. La globalización ha aumentado los procesos de migración durante las últimas tres décadas, especialmente en las áreas urbanas. Estos procesos están cambiando profundamente las ciudades y su paisaje social, sobre todo porque muchos migrantes se enfrentan a la exclusión social estructural (Geldof, 2011).

Varios estudios demuestran que existe discriminación a las personas obesas en el lugar de trabajo. Esta discriminación provoca una disminución en la percepción de las habilidades laborales. La discriminación percibida produce que las personas obesas se vean menos capacitadas para algunas posiciones, lo que finalmente puede provocar una profecía autocumplida (es decir, hay un estereotipo que dice que los obesos son peores en un trabajo, lo que provoca una disminución en las habilidades laborales de los obesos, y finalmente reciben un salario más bajo porque realmente funcionan peor) (Magallares, 2011).

Otra forma de discriminación es el hostigamiento o acoso en sus diversas formas. Estados Unidos se ha forjado una reputación al proteger a las mujeres en contra del acoso sexual y a las minorías en contra de la discriminación, pero no todos los países adoptan los mismos valores. Por ejemplo, en la República Checa se considera un cumplido cuando el jefe coquetea abiertamente con su secretaria y la invita a cenar. Los gerentes estadounidenses en la República Checa que no coquetean dan a algunos empleados la apariencia de ser fríos y poco compasivos (David, 2008).

4. Conclusiones

- 1.-La discriminación es un acto que está presente en muchos momentos de la vida de todo ser humano y se debe tomar conciencia para que no solo sea a través de leyes y con obligación que se deba empezar a olvidarlo. Se trata con este artículo de llevar a la reflexión de lograr una mejor convivencia para alcanzar el buen vivir, lo cual conlleva la inclusión de más personas con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las mismas que hoy en día por determinadas condiciones o características se encuentran con las desventajas que la discriminación acarrea.
- 2.-Se constató que en el Ecuador la discriminación por sexo, por tener la condición de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada etnia o padecer de alguna discapacidad presenta cifras representativas.
- 3.- Ecuador dispone de una estructura institucional que protege a sus nacionales contra la discriminación.
- 4.- Es así como a través de la Constitución del 2008 el Estado se compromete a proteger a todas las y los ecuatorianos de cualquier acto de discriminación con el objetivo eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de toda forma de discriminación.
- 5.- Por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal, señala por un lado aspectos que tienden a proteger los derechos de las personas, y por otro a limitarlos; garantiza la reparación integral de las víctimas, para el caso de discriminación indica que cuando se propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
- 6.-El Código del Trabajo permite mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República.
- 7.-Los convenios con la OIT buscan que todos tengan un ambiente de trabajo sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.
- 8.-En el área administrativa y de recursos humanos de las organizaciones sean públicas o privadas se debe tratar a todos los postulantes con la misma consideración y respeto, siendo la hoja de vida así como sus capacidades las que nos demuestren si es idóneo o no para el empleo, se deben crear las condiciones necesarias para que cada individuo muestre su potencial y desarrolle sus destrezas y habilidades. Se deben tener bien definidas, en el manual de funciones, todas las actividades que se deben realizar antes de proceder a reclutar y entrevistar a nuevos aspirantes. Antes de las entrevistas es común que se realicen las respectivas pruebas psicométricas, de personalidad, las mismas que nos llevan a tener el mejor talento, evitando caer en algún tipo de discriminación laboral y evitar caer en la cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes, quienes debido a esto, en muchos casos, al momento de participar en procesos de vinculación empiezan a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o "apadrine".
- 9.-A pesar de que existe una fuerte relevancia en el tema de discriminación laboral a nivel de leyes, códigos y reglamentos, se presenta el no acatamiento de los mismos; además, por muy estrictos o bien redactados que se encuentren, se dan vacíos legales que han provocado que las personas no gocen de los derechos ciudadanos de forma equitativa.

La discriminación por etnias está considerada en la Constitución Ecuatoriana y en algunas leyes, pero es difícil identificar y diferenciar cuando se está discriminado a un ser humano por esta condición. También se evidencia que no tiene el mismo apoyo en las leyes laborales, penales e institucionales al compararlo con los discapacitados y mujeres.

- 10.-Se propone una reflexión hacia la igualdad y dignidad, hacia el reconocimiento de distintas culturas o características físicas que permitan tener un juicio de valor más acertado al momento de

tomar decisiones organizacionales de tipo laboral. A partir de esta realidad, se necesitan posteriores estudios actualizados de evaluación del comportamiento organizacional ante la diversidad social latente en este nuevo entorno fuertemente globalizado.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. A. (2009). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/id/10356955>
- Anderson, R. E., & Bush, A. J. (2017). ADMINISTRACION DE VENTAS (Segunda). Mc Graw Hill. Recuperado a partir de http://www.academia.edu/download/38221421/Anderson__Rolph_Administracion_de_ventas_2014.pdf
- Annoni, D., & Lima, F. da S. (2016, junio 30). How to avoid racial discrimination in the Americas? A study from the IACHR report on the situation of African descendants in the Americas in 2011. *Revista ESPACIOS*, Vol. 37 (No 32).
- Arroyo, J. S., Belalcazar, L., Pinzón, L. F., & Herminsul, A. (2015). Evidence of Discrimination Against Afrocolombians in the Colombian Labor Market in Major Cities in 2007. *Ecos de Economía*, 19(41), 71-107. <https://doi.org/10.17230/ecos.2015.41.4>
- Asamblea Nacional. (2012). Ley orgánica discapacidades. Recuperado a partir de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Teorías, modalidades y estudios para Colombia. Borradores de investigación*. No. 8 (Junio de 2000).
- Blanco, M. M., Ramos, F. J., & Sánchez, P. (2017). Análisis de las motivaciones, apoyos y dificultades en formación inicial y permanente que tienen las mujeres en cursos de formación ocupacional. *Revista Complutense de Educación*, 28(3). https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n3.50500
- Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(1), 51-82. <https://doi.org/10.20983/noesis.2015.1.2>
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- CONADIS. (2013). Agenda-Nacional-para-Discapacidades.
- CONADIS. (2014). Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador. Don Bosco.
- CONADIS. (2017). Conadis. Recuperado 10 de octubre de 2017, a partir de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- David, F. R. (2010). Conceptos de administración estratégica. Pearson Educación.
- Dessler, G., Pineda, A., Leticia Esther, Varela Juárez, R., Huerta Sobrino, C., & Rodríguez Tepezano, J. L. (2014). Administración de recursos humanos. México; Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Espino, A., & Sauval, M. (2016). Obstacles to Economic Empowerment? Limiting Factors to Women's Job-Placement and Employment Quality: The Chilean Case. *Desarrollo y Sociedad*, (77), 305-360.
- Geldof, D. (2011). New challenges for urban social work and urban social work research: Nieuwe uitdagingen voor stedelijk sociaal werk en stedelijk sociaal werk onderzoek. *European Journal of Social Work*, 14(1), 27-39. <https://doi.org/10.1080/13691457.2010.516621>
- INEC. (2010). Estadísticas madres solteras. Recuperado a partir de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/estadisticas_madres_solteras.pdf
- INEC. (2017). Indicadores laborales septiembre 2017.
- Jawando, J. O., & Adenugba, A. A. (2017). Gender differences in the allocation of tasks and decent work in the food and beverage industry in Lagos, Nigeria. *Gender and Behaviour*, 15(1), 8301-8319.
- Jones, G. R. (2010). Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones. México.
- Kocabacak, A., & Kalkan, C. (2015). An Analyses and Solution Proposals Toward Social Gender Equality Problems in Business Life at Work Place in Turkey. *European Researcher*, 99(10), 667-683. <https://doi.org/10.13187/er.2015.99.667>
- Magallares, A. (2011). The effect of work discrimination on the well-being of obese people. *Revista*

Internacional de Psicología y Terapia Psicológica, 11(2), 255–267.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). Código de Trabajo. Lexis.

Ministerio de Trabajo Bolivia. (2010). Cartilla Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia. Recuperado a partir de https://issuu.com/unifem-bolivia/docs/cartilla_ministrerio_de_trabajo

Mondy, R. W., Noe, R. M., Bandy, J., & Sánchez, M. Á. (2010). Administración de recursos humanos. México [etc.: Pearson Educación.

Naciones Unidas. (2017). DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Recuperado 10 de febrero de 2017, a partir de http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

Organización Internacional del Trabajo. (1960). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 28 de agosto de 2017, a partir de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Pérez, L., & Mora, J. J. (2015). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Revista de Economía del Rosario*, 17(24), 315-347. <https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.17.02.2014.05>

Rodríguez, R. E., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121–150.

Ruiz, E., & Rubio, B. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Aravaca, Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España. Recuperado a partir de <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3212533>

Sánchez, P. F. V., & Pavez, C. E. L. (2016). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes Empresariales*, 13(2), 20–27.

SISPAE. (2004). Los afroecuatorianos en cifras. Recuperado a partir de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0052.pdf

Tawiah, P., Adongo, P., & Aikins, M. (2015). Mental Health-Related Stigma and Discrimination in Ghana: Experience of Patients and Their Caregivers. *Ghana Medical Journal*, 49(1), 30. <https://doi.org/10.4314/gmj.v49i1.6>

Tribunal Constitucional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20–10.

Varela, R. A., & Rodríguez, J. L. (2013). Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones. México: Pearson Educación.

Velásquez, M. G. (2012). Ética en los negocios (Séptima). México: Pearson Educación.

Villacís, A., & Reis, M. (2016). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2032-2011*. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 157-185. <https://doi.org/10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01>

1. Universidad Ecotec, Universidad Agraria del Ecuador. Ingeniero en Sistemas, Magister en Negocios Internacionales, Doctorando en Administración UCA. mespinoza@ecotec.edu.ec , mespinoza@uagraria.edu.ec

2. Gerente MADO S.A. Ingeniera Comercial, Contadora Pública Autorizada. doris@ecuaportales.com

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 23) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2018. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados