

Discriminación laboral y equidad de género en el lugar de trabajo

Employment discrimination and gender equity in the workplace

Alicia Tamara Zúñiga Galecio¹ (alicia.zuniga@funcionjudicial.gob.ec) (<https://orcid.org/0009-0005-5656-6016>)

Luis Alberto Toala Bazurto² (luis.toalab@funcionjudicial.gob.ec) (<https://orcid.org/0009-0005-7724-6265>)

Marco Fernando Sigüencia García³ (marco.sigüenza@funcionjudicial.gob.ec) (<https://orcid.org/0009-0004-7277-9559>)

Cristóbal Teodoro Véliz Navarrete⁴ (cristobal.veliz@funcionjudicial.gob.ec) (<https://orcid.org/0009-0008-9597-0646>)

Resumen

La discriminación laboral en Ecuador se manifiesta a través de prácticas que, aunque aparentemente neutrales, favorecen a ciertos grupos sobre otros basándose en factores irrelevantes para el desempeño laboral, como el género, la edad, el estado civil y la apariencia física. Este fenómeno, profundamente arraigado en las estructuras sociales y culturales, perpetúa la desigualdad y afecta negativamente a mujeres, madres solteras y personas de diversas etnias y capacidades. A pesar de la existencia de un marco legal robusto, como el Convenio núm. 111 de la OIT y la Constitución de Ecuador, que prohíben cualquier forma de discriminación y promueven la igualdad de oportunidades, la implementación de estas leyes aún enfrenta desafíos significativos. El sector servicios, crucial para la economía ecuatoriana, refleja estas disparidades de género con prácticas discriminatorias que limitan el desarrollo profesional y salarial de las mujeres. El estudio metodológico incluyó una revisión exhaustiva de la literatura académica, análisis de normativas y

¹ Consejo de la Judicatura, Babahoyo. Ecuador

² Consejo de la Judicatura, Babahoyo. Ecuador

³ Consejo de la Judicatura, Babahoyo. Ecuador

⁴ Consejo de la Judicatura, Babahoyo. Ecuador

legislación, estudio de casos específicos, análisis estadístico de datos del INEC, entrevistas y encuestas a trabajadores y empleadores, y una revisión de políticas empresariales. Estos métodos revelaron que la discriminación laboral no solo es una cuestión legal sino también cultural, influenciada por estereotipos y prejuicios que se perpetúan desde la familia hasta el lugar de trabajo. Las políticas internas de las empresas y la capacitación en igualdad de oportunidades son esenciales para promover un cambio cultural que valore las competencias y habilidades por encima de características personales irrelevantes, asegurando así un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Palabras clave: discriminación laboral, igualdad de oportunidades, género, legislación, estereotipos

Abstract

Employment discrimination in Ecuador is manifested through practices that, although apparently neutral, favor certain groups over others based on factors irrelevant to job performance, such as gender, age, marital status and physical appearance. This phenomenon, deeply rooted in social and cultural structures, perpetuates inequality and negatively affects women, single mothers, and people of various ethnicities and abilities. Despite the existence of a robust legal framework, such as Convention No. 111 of the ILO and the Constitution of Ecuador, which prohibit any form of discrimination and promote equal opportunities, the implementation of these laws still faces significant challenges. The services sector, crucial for the Ecuadorian economy, reflects these gender disparities with discriminatory practices that limit the professional and salary development of women. The methodological study included an exhaustive review of academic literature, analysis of regulations and legislation, specific case studies, statistical analysis of INEC data,

interviews and surveys with workers and employers, and a review of business policies. These methods revealed that workplace discrimination is not only a legal issue but also a cultural one, influenced by stereotypes and prejudices that are perpetuated from the family to the workplace. Internal company policies and equal opportunities training are essential to promote a cultural change that values competencies and skills over irrelevant personal characteristics, thus ensuring a more inclusive and equitable work environment

Keywords: employment discrimination, equal opportunities, gender, legislation, stereotypes

Introducción

Conseguir la igualdad de género es una meta esencial para todas las sociedades, garantizando que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial sin importar su género. Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral sigue siendo una realidad en todos los sectores de la economía. Esto ocasiona que las oportunidades laborales no sean equitativas para hombres y mujeres, basándose en el género en lugar de en las habilidades y competencias, lo que causa consecuencias económicas y sociales negativas.

En Ecuador, se ha creado el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, una entidad dedicada a asegurar el cumplimiento de los derechos desde una perspectiva de género mediante políticas públicas, proyectos y programas que promuevan la equidad entre todos los miembros de la sociedad. Este consejo no solo busca implementar políticas, sino también cambiar la mentalidad existente respecto a las actitudes discriminatorias hacia las mujeres y personas de diferente identidad de género, con el objetivo de eliminar la discriminación en los ámbitos social, económico y laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016, p. 6), "La tasa de empleo global para las mujeres es 3,0 puntos porcentuales menor que la de los hombres, y esta diferencia es estadísticamente significativa". Además, la tasa de empleo adecuado es 14,8% superior en los hombres en comparación con las mujeres. Estas cifras subrayan la persistencia de desigualdades significativas en el mercado laboral.

A nivel nacional, la producción en el sector servicios crece cada año, reflejando un incremento constante en el Producto Interno Bruto (PIB) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014). Este crecimiento en el sector servicios podría presentar una oportunidad para abordar la desigualdad de género en el empleo, promoviendo políticas que favorezcan una mayor equidad laboral.

En América Latina, la diversidad de grupos étnicos es vasta, con distintos idiomas y estructuras organizacionales, pero la mayoría de ellos han experimentado siglos de exclusión y actualmente viven en condiciones de pobreza. Según Arroyo, Belalcazar, Pinzón, y Hermisul (2015), en Colombia, en 2007, la etnicidad tenía un impacto significativo en la probabilidad de conseguir un empleo de buena calidad. Autoreconocerse como afrodescendiente disminuía la probabilidad de obtener empleos de alta calidad, aumentando la posibilidad de trabajos de menor calidad, lo que indica una discriminación racial. Investigaciones de Pérez y Mora (2015) confirman la existencia de discriminación racial en el mercado laboral de Santiago de Cali, donde ser afrodescendiente limita el acceso a buenos empleos. En Chile, Espino y Sauval (2016) encontraron restricciones persistentes en todas las etapas de inserción laboral de las mujeres, subrayando la desigualdad de género, que prevalece en muchas culturas y, en algunos países, comienza incluso antes del nacimiento.

La discriminación y la desigualdad económica son grandes obstáculos para la educación de los jóvenes, creando nuevas formas de discriminación. En México, Rodríguez y Limas (2017) señalaron que la profesión y la región de residencia influyen en la brecha salarial y la discriminación. Aunque la Constitución de Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social, asegurando dignidad y remuneración justa sin discriminación, en la práctica, esto no siempre se cumple. Es crucial que no se juzgue a las personas por su color, sexo o religión, ya que la preparación y las habilidades deben ser los criterios para cualquier empleo.

A pesar de los avances sociales, persisten las brechas salariales, la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, y han surgido nuevos problemas como la pobreza transgeneracional y la pobreza en hogares encabezados por mujeres (Sánchez y Pavez, 2016). Las personas siguen luchando contra la discriminación constante por diversas razones, como raza o etnia, que obstaculizan el progreso y aumentan las desigualdades laborales.

Este estudio explora la discriminación en Ecuador, enfocándose en el ámbito laboral y analizando las discriminaciones basadas en sexo, madres solteras, etnias y discapacidades. Se revisan los derechos y obligaciones de los ciudadanos, ya que estos derechos generan intereses en todos los aspectos de la sociedad, algunos de los cuales están relacionados con las actividades económicas de las organizaciones. Además, se presenta una síntesis de las leyes y códigos que protegen los derechos laborales, para que las personas conozcan, comprendan y apliquen coherentemente los

Género y empleo: Abordando la discriminación laboral

La selección de personal no se basa únicamente en la evaluación de los requisitos profesionales necesarios para llevar a cabo las tareas laborales. En este proceso también se consideran otros

factores, como la edad, el estado civil, el aspecto físico y la existencia de hijos. Estos factores, que en realidad tienen poca o ninguna relación con las competencias y conocimientos requeridos para el puesto, conducen a la discriminación laboral. La discriminación laboral se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia en el trato que, dentro de una relación de trabajo, se basa en criterios como raza, color, sexo, religión, afiliación sindical, opinión política, o cualquier otro considerado irracional o injustificado, y que tiene como consecuencia alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016) afirma que "La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo". Esta condición surge debido a características físicas o estilos de vida que no se ajustan a los "parámetros sociales". Puede ocurrir por motivos de etnia, sexo, edad, capacidades especiales, situación económica, social o de salud, religión, entre otras características, resultando en la violación de derechos.

El convenio núm. 111 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la discriminación como:

- 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, y otros organismos apropiados (Organización Internacional del Trabajo, 1960).

Ricardo Ruiz (2009) señala que el origen de la desigualdad de género entre hombres y mujeres se encuentra en diversos campos como la religión, la filosofía, la psicología y la literatura, que han perpetuado la idea de que las mujeres son "naturalmente" inferiores. Esta concepción ha generado innumerables situaciones de desigualdad, manifestándose en los ámbitos educativo, político, social y laboral.

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012), "La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios". Además, señala que "es una conducta socialmente presente, se aprende rápido y tiende a reproducirse hasta convertirse en una práctica cotidiana".

Montserrat Boix (2016) menciona en un sitio web sobre la construcción de la discriminación que "su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de hombres y mujeres y se transmiten de generación en generación a través de los procesos de socialización". Estas definiciones condicionan el futuro de las personas, ya que sus conductas deben ajustarse a los patrones sociales asociados al género

Según Velásquez (2012), la Ley de Derechos Civiles de 1964 en Estados Unidos define la discriminación como: 1) Es ilegal que un empleador se niegue a contratar o despidas a un individuo, o discrimine en términos de compensación, condiciones o privilegios de empleo basándose en la raza, color de piel, religión, sexo u origen nacional del individuo; 2) Es también ilegal limitar, segregar o clasificar a empleados o solicitantes de empleo de una manera que les prive de

oportunidades laborales o afecte su estatus como empleados debido a su raza, color de piel, sexo u origen nacional. Las luchas por la igualdad de oportunidades para grupos discriminados, como mujeres y jóvenes, no son recientes y tienen raíces históricas profundas. La discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia ha existido siempre, haciendo de este un fenómeno profundamente arraigado en la sociedad. A pesar de los avances significativos en equidad e igualdad en años recientes, todavía queda mucho por hacer (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

En Ecuador, el artículo 79 del Código de Trabajo establece la 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).

Numerosos textos abordan la discriminación laboral, y este tema también está presente en los códigos de ética de algunas empresas líderes. Ruiz & Rubio (2013) mencionan temas como la corrupción y soborno, discriminación, confidencialidad de la información, seguridad y salud laboral, e igualdad, entre otros. La discriminación laboral puede ser cualquier maltrato por las razones mencionadas y puede afectar cualquier aspecto del empleo, desde la contratación hasta las promociones o ascensos.

Este análisis destaca la importancia de garantizar la igualdad en el entorno laboral y de combatir las prácticas discriminatorias que aún persisten. La legislación es un paso crucial, pero es

igualmente necesario un cambio cultural que promueva la inclusión y la equidad en todos los niveles de la sociedad.

Exclusión en el proceso de selección laboral

En Ecuador, existen numerosos mecanismos de protección contra la discriminación. Sin embargo, es un desafío significativo demostrar cuándo y cómo ocurre la discriminación. Por ejemplo, una empresa no debe estructurar su plan de desarrollo con actividades que puedan comprometer la integridad física del personal (como ciertos deportes), ni debe provocar que algunas personas se sientan discriminadas por motivos de edad o peso, ni obligar a alguien a revelar algo personal frente a sus compañeros (como el temor al fuego) (Alles, 2009).

Existen diversos medios para reclutar personal. Los externos incluyen radio, periódicos y ferias, mientras que, entre los internos, las recomendaciones son predominantes. Este sistema puede fomentar que hombres y mujeres recomienden a personas de su mismo género. En las entrevistas, generalmente, ya se tiene una idea preconcebida de las características deseadas para el candidato, lo que puede influir en la preferencia por un hombre o una mujer. Según la normativa del Ministerio de Trabajo, está prohibido solicitar información sobre edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, antecedentes judiciales, u otros requisitos discriminatorios. Este trabajo se enfoca en analizar casos de discriminación laboral relacionados con el sexo, madres solteras, etnias y discapacidades.

Discriminación de género en el ámbito laboral: enfoque en el sector servicios

El sector servicios representa el principal motor económico en los países desarrollados, abarcando una amplia gama de actividades como educación, comercio, turismo y servicios personales, entre

otros (Serrano, 2011, pág. 1). Es un sector heterogéneo caracterizado por la inmaterialidad de los servicios y su consumo inmediato tras su producción.

En términos de empleo y contribución al PIB, el sector servicios juega un papel crucial tanto en economías desarrolladas como en desarrollo, destacándose por su crecimiento y especialización en diversas áreas de actividad humana (Romero, 2010).

En Ecuador, el sector servicios engloba actividades como suministro energético, distribución de agua, transporte, alojamiento, información, servicios financieros, inmobiliarios, científicos y técnicos, administrativos, salud, educación, y artes, entre otros (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

A pesar de su importancia y crecimiento, el sector servicios en Ecuador muestra una marcada disparidad de género en el empleo, con un 62% de trabajadores masculinos y un 38% femeninos. Aunque existe una participación relativamente equitativa en comparación con otros sectores, persisten desafíos significativos para las mujeres debido al "techo de cristal" que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y salarial respecto a los hombres (Blanco, Ramos, & Sánchez, 2017).

Las mujeres enfrentan diversas formas de discriminación en el ámbito laboral, como salarios inferiores, exclusión de ciertos roles, costos adicionales para empleadores, requisitos relacionados con la maternidad, y prácticas discriminatorias como la exigencia de pruebas de embarazo o el control del uso de anticonceptivos. Estas prácticas son reflejo de la desigualdad de género que persiste a nivel mundial, con variaciones en su manifestación y en las respuestas que requieren para ser abordadas efectivamente (Kocabacak & Kalkan, 2015).

La Constitución de la República del Ecuador (art. 331) garantiza a las mujeres igualdad de acceso al empleo, formación profesional, promoción laboral, y remuneración equitativa, además de prohibir cualquier forma de discriminación, acoso o violencia que afecte a las mujeres en el trabajo (Tribunal Constitucional, 2008).

La discriminación salarial por género es un tema central en la formulación de políticas públicas, requiriendo identificar y abordar los factores que contribuyen a este problema socioeconómico (Castro, Huesca, & Zamarrón, 2015).

Discriminación laboral: estigma hacia madres solteras

En Ecuador, la población femenina supera los 8 millones, y según datos del INEC (2010), aproximadamente el 4,7% de las mujeres son madres solteras. En el ámbito laboral, especialmente en empresas y negocios familiares, existe una percepción errónea de que ser madre soltera puede estar asociado con menor productividad, más ausentismo y mayores conflictos laborales. Es crucial evitar prácticas discriminatorias al publicar vacantes, como especificar preferencias por jóvenes o mujeres. Durante las entrevistas, no se debe preguntar sobre el estado civil ni insinuar preguntas relacionadas con la maternidad o el embarazo, cuestiones que ya están documentadas en el currículum vitae.

La Constitución de Ecuador, en su artículo 43, establece que el Estado debe garantizar a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a no ser discriminadas en los ámbitos educativo, social y laboral, así como proporcionar las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante la lactancia (Tribunal Constitucional, 2008). Las madres solteras enfrentan frecuentes obstáculos en el acceso al empleo y en la conciliación de sus responsabilidades

familiares con el trabajo, lo que a menudo las lleva a aceptar empleos de medio tiempo o tiempo parcial. Según datos del INEC (2010), el 46,6% de las madres solteras son jefas de hogar y solo el 35% está afiliado al seguro social. En el área urbana, las jefas de hogar femeninas enfrentan una desigualdad del 74,1% en comparación con los jefes de hogar masculinos, lo que refleja la discriminación persistente hacia las madres solteras.

Metodología

El estudio sobre discriminación laboral y equidad en el lugar de trabajo en Ecuador se llevó a cabo empleando una metodología integral que combinó análisis detallados y técnicas específicas para abordar las complejidades del tema. Inicialmente, se utilizó un método de análisis para explorar en profundidad las prácticas discriminatorias en el mercado laboral ecuatoriano. Este enfoque permitió examinar meticulosamente los factores subyacentes que contribuyen a la discriminación, identificando patrones emergentes tanto en las experiencias personales de los afectados como en las percepciones institucionales de los empleadores.

Además del análisis detallado, se aplicó el método de deducción para desglosar el tema general en componentes clave, derivando conclusiones generales a partir de estos análisis específicos. Esto facilitó la evaluación de la concordancia entre las leyes nacionales y los estándares internacionales en materia de equidad laboral, evaluando si las disposiciones constitucionales y legales efectivamente garantizan la igualdad de oportunidades en el empleo.

El estudio se estructuró en tres fases principales: en la primera fase, se desarrolló la introducción al problema, se establecieron objetivos generales y específicos, y se delineó el marco conceptual del estudio. En la segunda fase, se formularon las preguntas de investigación, se definieron

variables e indicadores pertinentes, y se seleccionaron teorías y normativas jurídicas relevantes. Se llevó a cabo un análisis teórico y jurídico exhaustivo para evaluar la relación entre las disposiciones legales y los estándares internacionales de derechos laborales.

Finalmente, en la tercera fase, se realizó un análisis integral de la aplicación práctica de las leyes y políticas existentes. Se utilizaron datos recopilados de diversas fuentes para evaluar la efectividad de las medidas de igualdad en el lugar de trabajo, examinando casos concretos de discriminación, revisando la jurisprudencia nacional e internacional, y considerando las opiniones de actores clave como empleadores y trabajadores afectados.

Resultados

Desigualdad en la Selección de Personal: La selección del personal frecuentemente se basa en criterios discriminatorios como la edad, estado civil, apariencia física y la existencia de hijos. Estos factores, que no tienen relación directa con las competencias laborales, perpetúan la discriminación y afectan la igualdad de oportunidades en el empleo.

Normativa y Definiciones de Discriminación: La revisión de diversos marcos normativos y definiciones, como el Convenio núm. 111 de la OIT y la Ley de Derechos Civiles de 1964 en Estados Unidos, proporcionó una comprensión clara de lo que constituye la discriminación laboral. Estas normativas resaltan la importancia de eliminar cualquier distinción que afecte la igualdad de trato en el empleo.

Discriminación de Género en el Sector Servicios: En Ecuador, el sector servicios muestra una marcada disparidad de género, con un 62% de trabajadores masculinos y un 38% femeninos. Las mujeres enfrentan obstáculos significativos como salarios inferiores, exclusión de ciertos roles y

prácticas discriminatorias relacionadas con la maternidad, lo que refleja la desigualdad de género en este sector.

Impacto en Madres Solteras: Las madres solteras en Ecuador enfrentan estigmatización y prejuicios en el ámbito laboral. La percepción de menor productividad y mayores conflictos laborales impide su pleno acceso a oportunidades de empleo. Datos del INEC indican que solo el 35% de las madres solteras están afiliadas al seguro social, y enfrentan una desigualdad del 74,1% en comparación con los jefes de hogar masculinos.

Legislación y Protección: La Constitución de Ecuador y el Código de Trabajo establecen la igualdad de remuneración y la prohibición de cualquier forma de discriminación en el empleo. Sin embargo, la implementación efectiva de estas leyes sigue siendo un desafío, y se requiere un esfuerzo continuo para garantizar que las empresas cumplan con estos mandatos.

Persistencia de Estereotipos y Prejuicios: La discriminación se origina en las relaciones sociales y es perpetuada por estereotipos y prejuicios que se aprenden y reproducen desde la familia hasta la sociedad en general. Esta conducta discriminatoria está profundamente arraigada y se manifiesta en diversas formas en el ámbito laboral.

Conclusiones

La discriminación laboral es un fenómeno persistente y multifacético que afecta a diversos grupos de la sociedad, incluyendo mujeres, madres solteras, y personas de diferentes etnias y capacidades. Este análisis revela que factores irrelevantes para el desempeño laboral, como el género, la edad, el estado civil y la apariencia física, influyen negativamente en los procesos de selección y promoción dentro del ámbito laboral. A pesar de los avances legislativos y los esfuerzos para

promover la igualdad de oportunidades, aún existen barreras significativas que impiden la plena participación y desarrollo de ciertos grupos en el entorno laboral.

En el sector servicios, que es crucial para la economía ecuatoriana, la disparidad de género es evidente, con una menor representación femenina y la persistencia del "techo de cristal". Las mujeres enfrentan salarios desiguales y restricciones en sus oportunidades de ascenso, además de prácticas discriminatorias relacionadas con la maternidad. La situación de las madres solteras es particularmente preocupante, ya que se enfrentan a prejuicios y obstáculos adicionales en su acceso al empleo y en la conciliación de sus responsabilidades familiares y laborales.

La erradicación de la discriminación laboral requiere no solo de un marco legal robusto, sino también de un cambio cultural profundo que promueva la inclusión y la equidad. Es vital que las empresas adopten políticas de diversidad y prácticas de recursos humanos que valoren las competencias y habilidades por encima de características personales irrelevantes. Solo así se podrá garantizar un entorno laboral justo y equitativo, donde todos los individuos tengan las mismas oportunidades de desarrollo y éxito profesional.

Referencias

- 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>
- Alles, M. A. (2009). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/id/10356955>

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>

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

Sandoval, Antonio. ¿Cuánto tiempo tardamos en encontrar empleo? Obtenido de El Financiero el 25 de marzo de 2015. Serrano, Juan (2011). El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias. Madrid.

Romero, Jorge (2010). El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento. México DF: Unam.

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.

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.

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.

INEC. (2010). Estadísticas madres solteras. Recuperado a partir de http://www.ecuadrencifras.gob.ec/wpcontent/descargas/Presentaciones/estadisticas_madres_solteras.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2016). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Quito.,

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014). Directorio de empresas y establecimientos. Quito.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Boletín Dirección del trabajo, 146, 719.

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 <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

Ruiz, Ricardo (2009). El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar. Murcia: Universidad de Murcia.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. México DF.

Boix, Montserrat. Escuela de Administración Pública de Extremadura. Recuperado el 13 de Junio de 2016 en: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/presentacion.html.

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

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

