



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

La igualdad salarial desde el enfoque de género

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada  
de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

**Autor:**

Aldaz Aucancela, Mirka Daniela

**Tutor:**

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mag.

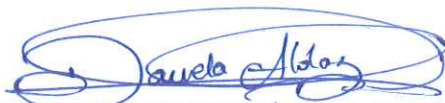
**Riobamba, Ecuador. 2026**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **MIRKA DANIELA ALDAZ AUCANCELA**, con cédula de ciudadanía **060455479-0**, autora del trabajo de investigación titulado: La igualdad salarial desde el enfoque de género, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los veinte días del mes de febrero del 2026



---

**Mirka Daniela Aldaz Aucancela**

**C.I: 060455479-0**

## DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: La igualdad salarial desde el enfoque de género, bajo la autoría de Mirka Daniela Aldaz Aucancela; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los veinte días del mes de febrero de 2026



**Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez**  
C.I: 060234196-8

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**LA IGUALDAD SALARIAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO**” por Mirka Daniela Aldaz Aucancela, con cédula de identidad número 060455479-0, bajo la tutoría de Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez Mgs.; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 16 días del mes de junio del 2026.

Dr. Jorge Eudoro Romero Oviedo  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Fredy Roberto Hidalgo Cajo  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Mgs. Ana Lucia Machado Ashqui  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



# CERTIFICACIÓN

Que, **MIRKA DANIELA ALDAZ AUCANCELA** con CC: **060455479-0**, estudiante de la Carrera **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA IGUALDAD SALARIAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO**", cumple con el 5 %, plagio y el 7 % generado potencialmente por la IA, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 26 de mayo de 2026

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez  
**TUTOR**

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación en primer lugar lo dedico a Dios por siempre guiarme y protegerme en todo momento, a mis padres Myriam y Bolívar por su crianza y esfuerzo porque a pesar de los obstáculos que se han presentado jamás han soltado mi mano. A mi mamá que ha sido una inspiración y uno de mis motivos más fuertes para seguir adelante, por sus consejos, por cada día orar por mí; y a mi papá por enseñarme a luchar todos los días y jamás darme por vencido ante los problemas, los amo con mi vida entera.

A mis hermanos Michelle y Ricardo por ser mis amigos, confidentes, por siempre haber alegrado mis días más oscuros. Mi hermana por ser mi ángel, por guiarme siempre por el camino del bien, por darme un abrazo cuando más lo he necesitado, por demostrarme que es el amor verdadero; a mi sobrino Liam quién llegó como una bendición que alegra mi vida, son mi motor para seguir adelante.

A mis abuelitos Matilde y Miguel que son como mis segundos padres, me han llenado de amor, consejos y con sus palabras sabías que me han ayudado a convertirme en la persona que soy, los amo.

A mis abuelitos que están en el cielo Luz y Pedro que a pesar de no tenerlos a mi lado me han bendecido y guiado en todo momento, los extraño y los amo eternamente.

A mi perrito Mateo por ser mi compañero fiel desde que comencé con esta etapa de mi vida, por desvelarse a mi lado, por estar en mis alegrías, tristezas y frustraciones, por ser mi otra mitad.

A todos los llevo siempre en mi corazón y decirles que lo logré.

Con amor,

*Mirka Daniela Aldaz Aucancela*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecerle a Dios por permitirme llegar hasta este momento y permitirme conseguir este logro tan importante para mi vida. A mis padres, por su apoyo y amor incondicional en todo momento, a toda mi familia por confiar en mí y en que lo lograría, por jamás dejarme sola, por sus palabras de aliento y de preocupación; fueron un pilar fundamental para alcanzar este logro.

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo por abrirme sus puertas y haber contribuido a mi crecimiento tanto profesional como personal, en especial al Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, tutor de mi tesis, por ser una guía, brindarme sus conocimientos, paciencia y dedicación para lograr el objetivo de mi trabajo de investigación.

También quiero agradecer a los docentes de mi querida carrera de Derecho por brindarme una educación de calidad y compartir su conocimiento que fue de gran ayuda para mi estudio. Además, agradezco a las personas que participaron en la recolección de datos para poder lograr el objetivo de la investigación y enriquecerla.

Gracias a todos

*Mirka Daniela Aldaz Aucancela*

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I .....	13
1. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2 JUSTIFICACIÓN .....	15
1.3. OBJETIVOS .....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 ESTADO DEL ARTE.....	17
2.2 ASPECTOS TEÓRICOS .....	18
2.2.1 UNIDAD I. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL COMO INSTRUMENTO DE LAIGUALDAD DE GÉNERO.....	18
2.2.2 UNIDAD II. IGUALDAD DE GÉNERO COMO DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL.....	25

2.2.3 UNIDAD III. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	32
CAPÍTULO III .....	38
3. METODOLOGÍA.....	38
3.1 UNIDAD DE ANÁLISIS .....	38
3.2 MÉTODOS.....	38
3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
3.6.1 SELECCIÓN DE MUESTRA.....	40
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.7.1 TÉCNICA.....	40
3.7.2 INSTRUMENTOS .....	40
3.8 TÉCNICAS PARA EL TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	41
3.8.1 SELECCIÓN DE LA TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	41
CAPÍTULO IV .....	42
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	42
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	42
4.1.1. RESULTADOS OBTENIDOS DE ENTREVISTAS A ADMINISTRADORES ....	42
4.1.2. RESULTADOS OBTENIDOS DE ENTREVISTAS A TRABAJADORAS.....	43
4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	44
CAPÍTULO V .....	47
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
5.1. CONCLUSIONES.....	47
5.2 RECOMENDACIONES .....	48
BIBLIOGRAFÍA .....	49
ANEXOS .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 2.....</b>	<b>40</b>

## **RESUMEN**

La igualdad salarial constituye un componente esencial del derecho a la igualdad de género y representa uno de los desafíos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral. A pesar del reconocimiento normativo del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, persisten brechas estructurales que evidencian la distancia entre la igualdad formal y su aplicación efectiva. Por ello, la presente investigación tiene como objetivo analizar la igualdad salarial desde un enfoque de igualdad de género, a partir del estudio de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su aplicación en el sector privado de la ciudad de Riobamba, con el propósito de evaluar su aplicación y eficacia en la garantía de este derecho. Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque cualitativo con apoyo descriptivo documental y estadístico, sustentado en el análisis jurídico de la normativa nacional y en la realización de entrevistas semiestructuradas a administradores y trabajadoras, lo que permitió identificar percepciones y barreras relacionadas con la equidad salarial. Los resultados evidencian que, existe un reconocimiento formal del principio de igualdad, sin embargo, su comprensión y aplicación práctica aún es limitada, manifestándose desigualdades indirectas asociadas a estereotipos de género, roles tradicionales y limitaciones en la progresión laboral.

**Palabras clave:** trabajo, igualdad salarial, igualdad de género, brecha salarial.

## ABSTRACT

Equal pay is an essential component of the right to gender equality and represents one of the challenges in the Ecuadorian legal system regarding labor matters. Despite the legal recognition of the principle of equal pay for work of equal value, structural gaps persist, highlighting the distance between formal equality and its effective application. Therefore, this research aims to analyze equal pay from a gender equality perspective, based on a study of the Organic Law for Equal Pay and its application in the private sector of the city of Riobamba, with the purpose of evaluating its implementation and effectiveness in guaranteeing this right. Methodologically, the study adopts a qualitative approach with descriptive, documentary, and statistical support, based on the legal analysis of national regulations and on semi-structured interviews with managers and employees, which enabled the identification of perceptions and barriers related to equal pay. The results show that while there is formal recognition of the principle of equality, its understanding and practical application remain limited, with indirect inequalities persisting due to gender stereotypes, traditional roles, and limitations in career advancement.

**Keywords:** work, equal pay, gender equality, gender pay gap.



Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.0601975980

## CAPÍTULO I

### 1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres continúa siendo una problemática social y jurídica persistente en el ámbito laboral ecuatoriano, pese a la promulgación de nuevas normativas que la regulan. La brecha salarial de género se comprende como el margen de diferencia que existen entre las remuneraciones de hombres y mujeres por realizar un trabajo de igual o similar valor, diferencias que se encuentran influenciadas por desigualdades estructurales, estereotipos de género y segregación ocupacional. De acuerdo con datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos y el Ministerio del Trabajo reportan que la brecha salarial para el 2024 es de 16,65 (INEC, 2025), lo que demuestra que la normativa no ha logrado reducir de manera significativa las desigualdades.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece como principio rector del trabajo la aplicación de condiciones laborales justas y dignas. En concordancia, el artículo 42 del Código del Trabajo engloba las obligaciones del empleador como el pago de una remuneración justa, la contratación obligatoria de un porcentaje de trabajadoras y el implementar programas que identifiquen cualquier tipo de discriminación.

Pese a la existencia de este marco tanto constitucional como legal y la permanencia de diferencias remunerativas entre mujeres y hombres se evidenció la necesidad de una regulación específica la cual fortalezca la aplicación efectiva del principio de igualdad salarial y de mecanismos de control. De esta forma, la creación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres responde no solo a la obligación que tiene el estado de reforzar la tutela normativa existente, también ayuda a la realidad persistente de las brechas salariales que afectan el derecho a la igualdad de género.

La ciudad de Riobamba presenta este panorama, particularmente en empresas privadas medianas y pequeñas, en las mismas se evidencia el desconocimiento de normativa vigente acerca de la igualdad salarial, por lo tanto no existen políticas internas ni mecanismos que regulen las mismas dentro de las mismas. Por ello, se observa que la brecha salarial no solo constituye un margen de la diferencia de ingresos económicos, sino una exposición tangible de la desigualdad de género que afecta en el ejercicio del derecho a la igualdad.

Respecto a la metodología, la investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo con apoyo descriptivo documental y estadístico, orientado a comprender el fenómeno jurídico y social de la igualdad salarial desde la experiencia y percepción de los actores involucrados. Para ello, se empleó la realización de entrevistas semiestructuradas a administradores y trabajadoras de medianas y pequeñas empresas privadas de la ciudad de Riobamba, con el propósito de conocer sus percepciones, experiencias y nivel de conocimiento sobre la ley y la igualdad salarial.

La importancia de esta investigación radica en evaluar la eficacia de una norma reciente dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y su incidencia directa en la garantía del derecho a la igualdad de género en el ámbito laboral, por ello el estudio propone analizar de manera jurídica y práctica la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial como

instrumento para la materialización de la igualdad salarial, así como su impacto en la realidad laboral.

## **1.1 Planteamiento del problema**

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es un problema social y jurídico que tiene sus antecedentes en estructuras históricas de discriminación de género presentes en el ámbito laboral. Históricamente, el trabajo realizado por las mujeres ha sido subvalorado asignándoles un salario menor pese a desempeñar funciones de igual o similar valor que los hombres. Esta situación se ha visto impulsada por estereotipos de género, segregación ocupacional y limitadas oportunidades de acceso a cargos de mayor jerarquía. Como respuesta a estas desigualdades, el Estado ecuatoriano ha incorporado progresivamente normativas orientadas a garantizar la igualdad salarial y la igualdad de género en el campo laboral.

En la actualidad, pese a la vigencia de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y del reconocimiento constitucional del principio de igualdad y no discriminación, no se ha logrado reducir de manera significativa la brecha salarial, según informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y del Ministerio del Trabajo evidencian que en el Ecuador aún se reporta una brecha salarial (INEC, 2025), esta desigualdad persiste principalmente en el sector privado. En la ciudad de Riobamba existen percepciones relacionadas con posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres dentro del sector privado, situación que justifica la necesidad de analizar la aplicación de la normativa vigente.

De persistir esta problemática sin una adecuada aplicación y evaluación de la normativa, a futuro la brecha salarial de género continuaría elevándose, afectando no solo al derecho a la igualdad salarial, sino también el ejercicio pleno del derecho a la igualdad de género. La falta de efectividad de la ley generaría desconfianza en políticas públicas orientadas a la equidad laboral y perpetuar condiciones de desigualdad económicas para las mujeres.

El problema jurídico que aborda la investigación radica en determinar si la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres ha tenido una aplicación y eficacia real en la reducción de la brecha salarial con respecto a la igualdad de género en la ciudad de Riobamba. Además, resulta necesario analizar su aplicación práctica, así como las percepciones y experiencias de mujeres trabajadoras, con el fin de establecer si la normativa cumple con su finalidad de garantizar la igualdad salarial como una manifestación concreta del derecho a la igualdad de género.

### **1.1.1 Formulación del Problema**

¿La aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres garantiza de manera efectiva el principio constitucional de igualdad y no discriminación dentro del entorno laboral privado de la ciudad de Riobamba?

## 1.2 Justificación

La investigación que se presenta se apoya en el paradigma post positivista, el mismo que según Manuel Atienza (2017) reconoce que el Derecho no puede limitarse a un conjunto de normas estáticas, sino que debe comprenderse como una práctica social que requiere de interpretación. Desde este punto de vista, la eficacia de una norma depende de su capacidad de transformar la realidad, no solo de su validez formal. La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se constituye como un instrumento jurídico reciente que materializa tanto el derecho de igualdad y los compromisos internacionales del Ecuador.

Por lo antes expuesto, el porqué de esta investigación radica en la necesidad de comprender si esta ley ha tenido un efecto real en la reducción de la desigualdad salarial, además se busca generar el conocimiento teórico y jurídico necesario que contribuya al fortalecimiento del derecho laboral con enfoque de género, permitiendo de esta forma evaluar la eficacia de la ley más allá de su promulgación, con lo cual este estudio conlleva a aportar a estudiantes, profesionales del derecho incluso a instituciones del estado encargadas de la aplicación de normativas.

Este estudio en la práctica permite evaluar el grado de cumplimiento y aplicación real de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial dentro del sector privado de Riobamba, esto a través de entrevistas a administradores o personal de talento humano y trabajadoras, se obtuvo información directa acerca del conocimiento de la ley y políticas empresariales, adoptadas.

Además, cabe señalar que ayudaría como una guía para instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo encargados del control y cumplimiento de la normativa, además, serviría como herramienta de diagnóstico para los empleadores, que fortalecerían sus reglamentos internos, políticas de remuneración, promoviendo ambientes laborales más equitativos.

Por esta razón, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, lo cual garantiza una comprensión del fenómeno social y jurídico, este enfoque cualitativo incluye entrevistas semiestructuradas dirigidas a personal clave como administradores y trabajadoras de medianas y pequeñas empresas. Este diseño metodológico permitió contrastar la norma jurídica con la realidad social, cumpliendo con los principios del paradigma post positivista al reconocer la influencia del contexto en la aplicación en la rama del Derecho.

En el ámbito social, la investigación adquiere una importancia significativa, puesto que contribuye a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, uno de los principales retos del desarrollo sostenible y los derechos humanos. El resultado del estudio aporta a las mujeres trabajadoras, al visibilizar las desigualdades salariales y así fomentar políticas más justas dentro de las empresas privadas, sensibilizándolas sobre la importancia de aplicar de manera efectiva la normativa vigente y generar entornos inclusivos.

De igual forma, el estudio fortalece la gestión del Ministerio del Trabajo, al proporcionar evidencia empírica y jurídica que sirve como referencia para diseñar programas de capacitación, control y seguimiento referente a la igualdad salarial, por último, esta investigación no solo responde a una necesidad académica, sino también a un compromiso social, jurídico y sobre todo a la igualdad de género en el Ecuador.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Analizar la igualdad salarial desde un enfoque de género, a partir del estudio de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y su aplicación en la ciudad -de Riobamba, con el propósito de evaluar su eficacia práctica inicial, mediante un análisis jurídico y social, apoyado de percepciones de actores laborales.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Describir el marco normativo, doctrinario e internacional que sustenta la igualdad salarial desde un enfoque de género, con base en convenios internacionales, la Constitución de la República y la Ley Orgánica para la igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.
- Examinar la evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el contexto ecuatoriano, con énfasis en el período posterior a la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial, mediante el estudio e interpretación de datos estadísticos provenientes de fuentes oficiales.
- Interpretar las percepciones y experiencias de las mujeres trabajadoras respecto a la igualdad salarial, su normativa, las oportunidades laborales y el ejercicio del derecho a la igualdad de género en el sector privado de Riobamba.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Estado del arte

Respecto al tema “La igualdad salarial desde el enfoque de género”, no se han realizado trabajos de investigación enfocados en esta normativa y su efecto en el derecho a la igualdad de género, sin embargo, existen fuentes que habla de estos temas de manera individual con diferentes enfoques.

La autora Marjorie Dayana Cruz Guerrero en el año 2024 de la tesis titulada “La discriminación salarial de las mujeres según su nivel de instrucción en el sector privado”, realizada en Ecuador, en su parte introductoria explica la discriminación con un enfoque en el mercado laboral la cual según la Organización de Trabajo OIT (1958) es cualquier tipo de 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.

La discriminación es considerada como la desigualdad de un grupo social específico por las diferentes características que poseen (Cruz, 2024), la mujer que a través de los años ha sido considerada como el sexo débil, la encargada de los quehaceres domésticos, la educación de sus hijos, mientras que los hombres han considerado como el “sexo más fuerte”, son conceptualizaciones que a pesar de los cambios que ha atravesado la sociedad, aún persiste y se evidencia en la mayoría de países, se agrava así la discriminación y la afectación al derecho a la igualdad de género.

Es por ello que la igualdad de los derechos de la mujer es un tema de interés dentro el ámbito jurídico desde algunas décadas atrás, desde el punto de vista internacional las mujeres han logrado incursionar en el campo laboral gracias a las luchas de las mujeres en contra de la desigualdad logrando que Organismos de carácter mundial establezcan normas de estricto cumplimiento para poder combatirlo, sin embargo, según (López y Panchano, 2024) Masabanda expresa que en América Latina es habitual el observar situaciones que demuestran el no cumplimiento de las garantías internacionales que afectan a los grupos excluidos. A pesar de los avances realizados por países latinoamericanos aún siguen existiendo lagunas legales o falta de compromiso para su cumplimiento.

En el año 2023, la autora Erika Herrera presentó el estudio recogido en el libro titulado “Inequidad y discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, 2010–2019”. Según la (OIT, 2020) América Latina y el Caribe presentan tres problemas apremiantes que están relacionados entre sí: la desigualdad de género, la pobreza y la informalidad (Herrera, 2023, p.6). En Ecuador se demuestra que las mujeres tienen menor participación en el ámbito laboral a comparación que al de los hombres es por ello, que se han tomado medidas normativas para erradicar estas brechas salariales y evitar la vulneración al derecho a la igualdad de género.

Por lo antes expuesto, la Constitución de la República del Ecuador (2008) resalta en sus artículos 11 y 331 el derecho a la igualdad de oportunidades como es el acceso al empleo,

a una remuneración equitativa prohibiendo a su vez todo tipo de discriminación, acoso o actos de violencia de cualquier índole. Sin embargo, a causa de factores sociales aún persiste este problema, por ello el estado optó por brindar una normativa enfocada en combatir la disparidad en las remuneraciones y derechos de las mujeres.

La Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres promulgada en enero del 2024, siendo esta una medida legislativa destinada a abordar brechas salariales incesante en Ecuador, representa un paso importante hacia la protección y promoción de los derechos humanos, se muestra como un marco normativo para prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación basada en el género (Choez y Chancay, 2024, p.4), sin embargo entra en discusión si en realidad la promulgación de nueva normativa que proteja los derechos de la mujer y busque una igualdad laboral, disminuiría las brechas salariales protegiendo de esta forma el derecho a la igualdad de género.

## **2.2 Aspectos teóricos**

### **2.2.1 UNIDAD I. Ley Orgánica para La Igualdad Salarial como instrumento de la igualdad de género**

#### **2.1.1.1 Concepto de igualdad Salarial**

Para comprender la igualdad salarial, resulta fundamental partir del análisis de los conceptos que lo conforman esto es, la igualdad y salario. El término igualdad es un antiguo principio discutido desde tiempo remotos, en el año 350 a.C. el filósofo griego Aristóteles decía que la igualdad es un derecho común, sin embargo, esta no se aplicaría de manera similar a todas las personas, en cambio se lo haría únicamente entre quienes se encuentren en condiciones equivalentes (Cazalis, 2025). En este sentido el autor indica que la justicia no se logra alcanzar mediante un trato idéntico para todos los individuos, sino a través de un tratamiento proporcional que reconoce las diferencias que existen.

Desde una perspectiva moral es un principio el cual permite que todos los participantes de una comunidad sean valorados por lo que, la vida humana no tiene mayor ni menor valor que otra (Urbano-Gúzman, 2014). Es decir, Urbano sostiene que la igualdad implica la necesidad de un reconocimiento de la dignidad inherente a cada ser humano, lo cual obliga al estado y a la sociedad a abstenerse de establecer jerarquías injustificadas ante las personas y a promover un trato equitativo en todos los ámbitos de la vida social, particularmente en el ejercicio de los derechos laborales.

El término salario tiene su origen en la palabra *salarium*, que significa, sal, suma que en la antigüedad era muy valiosa para los legionarios romanos de la época, sin embargo, el concepto de salario se remonta al año 2000 en el Código de Hammurabi, el mismo inscribió principio de un salario por tarea, por día incluso por año pero hasta finales del siglo XVIII no se lo consideró como un sistema legal de remuneración y lo que llegó a impulsarlo es la aparición de la libertad de trabajo como también el desarrollo de la época (Cazalis, 2025).

Desde una perspectiva social y jurídica, el salario constituye, para la mayoría de la persona trabajadora, la principal y en muchos casos única fuente de ingresos, lo que le otorga un carácter esencial para la subsistencia individual y familiar. En razón de esta función vital,

el salario trasciende su naturaleza meramente económica y adquiere un contenido social que lo vincula directamente con la dignidad humana y el derecho a una vida digna. Esta condición ha llevado al ordenamiento jurídico a otorgarle una especial protección, reconociendo que la necesidad imperativa del salario para la vida exige un tratamiento normativo reforzado.

De forma simultánea, desde el enfoque económico, el salario ha sido tradicionalmente concebido como el ingreso que percibe la persona trabajadora subordinada por la ejecución de su trabajo, asimilándose durante largo tiempo al precio de una mercancía, no obstante, a partir de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1947, se cuestionó dicha concepción al considerar incompatible con la dignidad de la persona humana, consolidándose la idea de que el salario, si bien se entiende como un precio, posee características especiales que lo diferencian.

En este contexto, la igualdad salarial según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013) en su guía introductoria acerca de la igualdad salarial declara que la igualdad de remuneración se configura como un derecho de mujeres y hombres a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo. Este principio no se limita a trabajos similares, sino que se extiende a aquellos que, aun siendo diferentes en su naturaleza, posee igual valor sí son evaluados con base a criterios objetivos específicos, es decir, la OIT reconoce la igualdad salarial como un derecho fundamental, vinculado a la justicia social y a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral (p.14)

Cabe señalar que este principio fue consagrado de manera expresa en el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1951, el cual establece la obligación de los Estado a asegurar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina mediante criterios objetivos de valoración del trabajo (OIT, 1951). Dicho instrumento internacional reconoce que la discriminación salarial vulnera la justicia social y la dignidad humana, razón por la cual impone a los Estados la adopción de medidas normativas, administrativas y de cooperación con empleadores y trabajadores para garantizar su efectiva aplicación, es así que, la igualdad de remuneración no se limita a la equiparación formal de salarios, sino que exige la eliminación de toda práctica discriminatoria en los sistemas de valoración y retribución del trabajo.

### **2.1.1.2 Antecedentes históricos de la igualdad salarial**

La igualdad salarial entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho laboral contemporáneo y de la protección internacional de los derechos humanos. Su desarrollo histórico responde a la necesidad de corregir desigualdades estructurales profundamente arraigadas en los sistemas económicos y sociales, en los cuales la incorporación de la mujer al mercado laboral se produjo bajo condiciones de desventaja, particularmente en materia de remuneración.

Los primeros avances normativos en materia de igualdad salarial se produjeron en el contexto de la industrialización y de las luchas obreras de finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, se evidencio que la ausencia de regulación estatal permitía condiciones laborales injustas y profundas desigualdades económicas. En este escenario surge, en 1919, la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la importancia de una verdadera justicia social para el logro de la paz, la necesidad de cooperación para obtener igualdad de condiciones de trabajo (OIT, 2024).

Un hito fundamental en la consolidación del principio de igualdad salarial lo constituye la Declaración de Filadelfia de 1944 la misma que está incorporada a la Constitución de la OIT. Este instrumento reafirmó que el trabajo no tiene que ser considerado una mercancía y que todos los seres humanos, sin distinción de raza, religión o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades (OIT, 1944). Esta declaración sentó las bases para concebir el salario no solo como una contrarestación económica, sino como un elemento directamente vinculado con la dignidad humana.

Sobre esta base normativa y doctrinal, la OIT adoptó en 1951 el Convenio N°100 sobre la igualdad de remuneración el cual constituye el primer instrumento internacional vinculante que reconoce de manera expresa el derecho de mujeres y hombres a percibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, además, este convenio establece la obligación de los Estado miembros de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración mediante mecanismos adecuados de valoración objetiva del trabajo, así como a través de la cooperación con organizaciones de empleadores y trabajadores (OIT, 1951). La relevancia de este instrumento radica en que amplía el alcance de la igualdad salarial, superando la noción restringida de lo que engloba “trabajo igual” para incorporar el criterio de “trabajo de igual valor”, lo que permite identificar discriminaciones indirectas en los sistemas de remuneración.

De manera subsecuente, en 1958, la OIT reforzó este enfoque con la adopción del Convenio N° 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como el sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo (OIT, 1958). Este Convenio resulta complementario al Convenio N° 100, al reconocer que la desigualdad salarial constituye una manifestación de discriminación estructural y que su eliminación requiere políticas integrales que aborden tanto el acceso al empleo como las condiciones laborales.

En este contexto los derechos humanos, la igualdad salarial también encuentra sustento en instrumentos internacionales de carácter general. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, reconoce en su artículo 23 el derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo de igual valor (ONU, 1948). Este reconocimiento consolida la igualdad salarial como un derecho humano fundamental, estrechamente vinculado a vivir en condiciones dignas y el derecho a un trabajo digno.

Durante las últimas décadas, el principio de igualdad salarial ha adquirido renovada relevancia en el marco de los compromisos internacionales asumidos por el Estado para promover la igualdad de género. En particular la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, la misma incorpora dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 la meta de lograr la igualdad entre géneros y

empodera todas las mujeres y niñas, reconociendo que la reducción de la brecha salarial constituye un elemento esencial para alcanzar dicho objetivo (ONU, 2015). Este enfoque refuerza la idea de que la igualdad salarial no es únicamente una cuestión económica, sino un componente central del desarrollo sostenible y de la justicia social.

En el ámbito ecuatoriano, los estándares internacionales en materia de igualdad salarial fueron incorporados progresivamente al ordenamiento jurídico interno. Ecuador ratificó el Convenio N° 100 de la OIT en 1957, asumiendo el compromiso de garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor sin discriminación. Este compromiso se refleja de manera concreta en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, la cual consagra el principio de igualdad y no discriminación y reconoce el derecho a una remuneración justa, prohibiendo cualquier forma de discriminación salarial por razones de género, de igual forma el estado está obligado a adoptar medidas que permitan alcanzar una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

Este desarrollo normativo alcanza una escala de consolidación con la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres la cual busca materializar los principios constitucionales y compromisos internacionales. La presente normativa se orienta en fortalecer los mecanismos de control, transparencia y sanción frente a prácticas discriminatorias en materia de remuneración, evidenciando que la igualdad salarial ha evolucionado desde una aspiración normativa internacional hacia una obligación jurídica concreta en el ámbito nacional.

### **2.1.1.3 La igualdad salarial en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

En el Ecuador a través de los años se ha desarrollado un marco normativo con el objetivo de disminuir la discriminación en el ámbito laboral. En la Constitución de la República del Ecuador del 2008 reconoce al estado como constitucional de derechos y justicia, estableciendo principios que orientan las relaciones laborales. En su artículo 326, numeral 4, establece que “a trabajo de igual valor igual remuneración” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.326). Este principio obliga al estado a crear mecanismos que garanticen que los empleadores aseguren la aplicación de este principio evitando diferencias remunerativas.

Complementariamente en su artículo 11, numeral 2 establece que

Todas las personas tienen que gozar de los mismos derechos y oportunidades, prohibiendo cualquier distinción basada en condiciones personales o sociales, lo cual obliga al Estado a adoptar medidas que garanticen una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11)

Este principio tiene aplicación directa en las relaciones laborales, particularmente en materia remunerativa, al impedir que existan diferencias salariales injustificadas que respondan a criterios subjetivos o discriminatorios.

El principio de igualdad que abarca el artículo antes mencionado no se limita a prohibir la discriminación formal, sino que impone al Estado el deber de adoptar medidas orientadas a corregir desigualdades reales estructurales. En el ámbito laboral, estas desigualdades se han manifestado históricamente en la existencia de brechas salariales,

especialmente en perjuicio de las mujeres, lo que justifica la adopción de normas específicas que desarrollen el mandato constitucional de igualdad.

En concordancia a lo expuesto, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador refuerza la protección del derecho a la igualdad salarial, reconociendo su derecho a acceder al empleo en condiciones equitativas, así como a recibir formación promoción profesional y una remuneración justa. Esta disposición constitucional reconocer que las mujeres han enfrentado históricamente situaciones de desigualdad estructural en el mercado de trabajo, razón por la cual impone al estado la obligación de adoptar acciones concretas orientadas a corregir dichas brechas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 331)

Además, se prohíbe de manera expresa toda manifestación de discriminación, ya sea directa o indirecta, así como el acoso y los actos de violencia que menoscabaría la dignidad, estabilidad o desarrollo profesional de las mujeres en el trabajo. De esta manera, el artículo 331 refuerza el principio de igualdad material y consolida el deber que tiene el estado de fungir como garante de entornos laborales, seguros, justos y libres de violencia en los cuales se respete plenamente el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación.

El desarrollo normativo de estos principios constitucionales se concreta en el Código de Trabajo, particularmente en su artículo 79, que regula de manera expresa al principio de igualdad de remuneración, en el mismo establece que “a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración” (Código de Trabajo , 2023, art.79). En concordancia con lo expuesto, dos trabajos serán considerados de igual valor cuando resulten equivalentes en cuanto a la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales con el desempeño y las condiciones laborales en las que se ejecutan.

El artículo 79 representa un avance significativo en la protección de la igualdad, dado que supera una concepción meramente formal del trabajo igual, al poder incorporar el criterio de valor del trabajo, conforme a los estándares internacionales en materia laboral. Este enfoque contribuye a identificar y corregir formas de discriminación indirecta que producirían la determinación de salarios, de la misma manera, impone al empleador la obligación de contar con parámetros objetivos de valoración de puestos, tales como la designación de grados, la definición clara de funciones y la aplicación de criterios técnicos en los procesos de selección, evaluación y promoción del personal.

Estos mecanismos buscan fomentar la objetividad en la gestión de talento humano y garantizar la transparencia en la asignación de salarios, beneficios y ascensos, reduciendo el margen de discrecionalidad que daría lugar a prácticas discriminatorias de manera expresa. La norma prohíbe cualquier forma de discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad u otra diferencia. Esto refuerza el carácter inclusivo y garantista del principio de igualdad salarial alineándolo con el mandato constitucional de igualdad y los estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

El rol del Estado como garante de la igualdad salarial se manifiesta, por tanto, en la obligación de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones constitucionales y legales, mediante mecanismo de control, supervisión y sanción frente a incumplimientos, no solo de

expedir normas que reconozcan la igualdad salarial, sino también garantizar su observancia práctica a través de la inspección laboral, la tutela judicial efectiva y la promoción de políticas públicas orientadas a la equidad salarial.

En definitiva, la igualdad salarial en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se sustenta en un marco normativo robusto, integrado por principios constitucionales y normas legales que reconocen la igualdad y la no discriminación como pilares del sistema jurídico. La articulación entre la Constitución y el Código de Trabajo evidencia un compromiso del estado ecuatoriano con la promoción de una remuneración justa y equitativa, constituyendo la base para la adopción de medidas destinadas a reducir las brechas salariales y garantizar una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

#### **2.1.1.4 Análisis jurídico de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se crea y se implementa en la legislación ecuatoriana como una solución destinada a combatir la desigualdad remunerativa que han vivido las mujeres a lo largo de los años dentro del país. Según Crespo (2025) “la importancia de su nacimiento es el reconocimiento de la preocupante brecha salarial de género que se vive en la actualidad” (p. 32). Por ello esta ley está orientada a garantizar las condiciones de trabajo justas para fortalecer los principios de igualdad y erradicar la discriminación dentro del campo laboral.

En su artículo 1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (LOISMH) delimita su finalidad principal al establecer como objetivo la garantía de una remuneración justa y equitativa entre mujeres y hombres en donde desempeñan un trabajo de igual valor. Este enfoque no se limita a la igualdad formal, sino que incorpora la noción de equivalencia real del trabajo, permitiendo abordar de manera directa las prácticas discriminatorias que históricamente han incidido en la generación de brechas salariales por razones de género (LOISMH, 2024).

En concordancia, el artículo 2 de la ley ya nombrada refuerza su carácter transformador al disponer la eliminación permanente de cualquier práctica interna que produzca discriminación de género en el ámbito laboral. Esta disposición reconoce que la desigualdad salarial no responde únicamente a factores individuales, sino que se encuentra vinculada a dinámicas estructurales dentro de las empresas, tales como políticas de remuneración, evaluación y promoción que carecen de un enfoque de igualdad. De esta manera se entiende que, la norma busca incidir en la cultura organizacional de las empresas, promoviendo condiciones laborales que permitan erradicar progresivamente la brecha salarial de género. (LOISMH, 2024)

En cuanto a su ámbito de aplicación el artículo 6 establece el carácter obligatorio de la ley para todos los empleadores sin distinción entre el sector público o privado. Esta disposición reafirma el rol del estado como garante del derecho a la igualdad salarial, al imponer la observancia de la normativa de manera general y vinculante. La obligatoriedad de la ley tiene como finalidad asegurar que todos los empleadores adopten medidas concretas para garantizar una remuneración equitativa, evitando que la igualdad salarial quede sujeta a la voluntad discrecional de las empresas (LOISMH, 2024).

El artículo 7 introduce la obligación de los empleadores de promover procesos de capacitación en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Estas capacitaciones deben dirigirse a todo el personal de la empresa o entidad pública lo que evidencia un enfoque preventivo de la norma. A través de la formación y sensibilización, la ley busca generar conciencia sobre la importancia de la igualdad salarial contribuyendo a la eliminación de prácticas discriminatorias y al fortalecimiento de entornos laborales más justos e inclusivos (LOISMH, 2024).

En cuanto a los mecanismos de control y seguimiento, el artículo 9 dispone expresamente que las empresas elaboren informes anuales orientados a verificar el cumplimiento de la igualdad salarial. Estos informes tienen que ser presentados ante el Ministerio del Trabajo, lo que permite al Estado ejercer funciones de supervisión y control. Complementariamente, el artículo 10 establece la emisión de un certificado de cumplimiento por parte del Ministerio del Trabajo, así como la publicación de un listado de las empresas certificadas, lo cual constituye un incentivo para el cumplimiento de la ley y promueve la transparencia en el ámbito laboral (LOISMH, 2024).

La ley también reconoce el derecho de los trabajadores a reclamar en situaciones de discriminación salarial. Es por ello que el artículo 11 habilita a las personas afectadas a presentar denuncias ante la autoridad competente, con la finalidad de corregir la desigualdad detectada. Este mecanismo fortalece la tutela administrativa del derecho a la igualdad salarial y facilita el acceso a vías de protección frente a vulneración de derechos.

En definitiva, los artículos 13 y 14 se enfocan en la regulación de las consecuencias del incumplimiento de la ley, resultando que en caso de vulnerarse el derecho a una remuneración justa, el empleador está obligado a realizar los ajustes salariales correspondientes, incluso con efectos retroactivos. De la misma manera, la negativa a cumplir con estas disposiciones conlleva la imposición de sanciones conforme a lo previsto en el Código de Trabajo. Además, la ley faculta a la Defensoría del Pueblo la función de seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la normativa en los centros de trabajo, reforzando los mecanismos de control institucional (LOISMH, 2024).

Del análisis del marco normativo se demuestra que, si bien el artículo 42 del Código del Trabajo (1938) establece obligaciones generales del empleador, como el pago de una remuneración justa entre otros, dicha disposición no desarrolla mecanismos claros que permitan garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor enfocado en la igualdad de género. Por ende la expedición de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres responde a la necesidad de reforzar el marco jurídico existente, incorporando obligaciones específicas, mecanismos de control y vías de reclamo, las mismas que están orientadas a garantizar una igualdad salarial tangible y efectiva en el ámbito laboral ecuatoriano.

#### **2.1.1.5 Mecanismos de control y eficacia normativa**

La eficacia de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres no depende únicamente de la aceptación jurídica de la igualdad remunerativa, además de la existencia de mecanismos de control que permitan constatar su cumplimiento dentro del ámbito laboral. De esta manera, la normativa busca garantizar que las brechas salariales no

tengan su origen en prácticas discriminatorias relacionadas con el género, sino a factores vinculados con funciones desempeñadas, formación profesional y las condiciones de trabajo. Por esta razón, la ley anexa parámetros orientados a promover transparencia en los procesos de contratación, asignación salarial, ascensos y beneficios laborales, con el objetivo de reducir criterios discriminatorios históricamente normalizados dentro del ámbito laboral ecuatoriano.

En virtud de lo argumentado anteriormente, el art. 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, este principio constituye el fundamento constitucional de la igualdad salarial. De igual manera, el Código del Trabajo, especialmente en su artículo 42, el cual determina obligaciones generales del empleador relacionadas con el respeto de los derechos laborales y a la prohibición de actos discriminatorios. No obstante, estas disposiciones no contemplaban mecanismo específico de evaluación y control salarial, razón por la cual surge la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres como un instrumento jurídico especializado orientado a fortalecer la aplicación efectiva del principio de igualdad dentro de las relaciones laborales.

La existencia de una norma jurídica no garantiza automáticamente su cumplimiento en la práctica. Desde una perspectiva doctrinaria, la eficacia normativa implica la capacidad real de una disposición legal para producir efectos concretos dentro de la sociedad y modificar conductas contrarias al ordenamiento jurídico. En este sentido, el rol del Ministerio del Trabajo resulta fundamental como entidad encargada de supervisar, controlar y garantizar el respeto de los derechos laborales reconocidos en la legislación ecuatoriana. Sin embargo, persisten limitaciones relacionadas con la fiscalización de empresas privadas, la ausencia de auditorías salariales frecuentes y a la dificultad de identificar formas indirectas de discriminación salarial, especialmente aquellas vinculadas con segregación ocupacional o limitaciones en el acceso a cargos de mayor jerarquía.

Por lo tanto, el análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial debe realizarse no solo desde su contenido formal, sino también desde su capacidad de aplicación efectiva dentro del entorno laboral ecuatoriano. La persistencia de brechas salariales y barreras estructurales evidencia que la igualdad material y efectiva. En consecuencia, resulta indispensable fortalecer los mecanismos institucionales de control, supervisión y seguimiento, a fin de garantizar que el principio constitucional de igualdad salarial se materialice de manera real en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

## **2.2.2 UNIDAD II. Igualdad de género como derecho constitucional y social**

### **2.2.2.1 Concepto y evolución de la igualdad de género.**

#### ***2.2.2.1.1 Concepto***

La igualdad de género constituye uno de los principios más importantes dentro de desarrollo de los derechos humanos y del derecho constitucional al reconocer que tanto mujeres y hombres poseen los mismos derechos, condiciones y oportunidades para el ejercicio de su dignidad humana. Sin embargo, la igualdad de género no solo es un derecho

fundamental, se considera uno de los pilares fundamentales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Desde un punto de vista jurídico, la igualdad de género no se limita a lo que significa ser igual ante la ley, sino que implica la adopción de medidas efectivas orientadas a corregir las desigualdades históricas y estructurales que han afectado de manera profunda a las mujeres (Facio y Fries, 2005). Los autores sostienen que el derecho a la igualdad de género demanda reconocer que las normas jurídicas son neutrales, pero las mismas llegarían a convertirse en relaciones de poder desigual cuando no se toma en cuenta la realidad social en la que viven estos grupos de mujeres tanto especialmente en el ámbito laboral.

Desde un enfoque doctrinario, la igualdad de género ha sido comprendida como un concepto dinámico, que reconoce las diferencias biológicas y sociales de hombres y mujeres, pero rechaza que dichas diferencias se vean reflejadas en jerarquías o desigualdades en el ejercicio de los derechos. Según (Ríos, 2005) brinda diferentes posturas del significado de género para posteriormente tender que es igualdad de género, añadiendo que cada sociedad define lo que considera “propio” de hombres y mujeres en función de los factores culturales, religiosos y políticos. Gracias a estas diferencias tan marcadas es donde se gestan los roles de género lo que establece el resultado esperado por mujeres y hombres en cuanto a su comportamiento trabajo y responsabilidad.

#### ***2.2.2.1.2 Evolución de la igualdad de género***

La igualdad de género reconocida en la actualidad como un derecho y un principio es el resultado de un largo proceso de evolución histórico, social y jurídico. La evolución de la igualdad de género se encuentra ligada con la evolución de las sociedades humanas y el papel que ha tenido las mujeres y hombres, estableciera estructuras de poder, que han favorecido sistemáticamente a los hombres.

En el siglo XV en Europa surge la industria como una de las principales fuentes de la economía, las ideas de libertad, igualdad y dignidad humana comenzaron a cuestionar la jerarquía social, durante esta etapa la mujer fue objeto de opresión por parte del hombre, la misma se consideraba como un cuerpo reproductivo, sin embargo, a finales de la década el panorama cambió, se volvieron más autónomas, aparecieron las primeras feministas como son Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft quienes fueron las primeras mujeres en denunciar la exclusión y de los ideales de igualdad.

La edad contemporánea, tiene sus orígenes en la revolución francesa en 1789, nace el nuevo papel de la mujer la que lucha en un mundo de hombres buscan la liberación de las demás (Díaz y Ledesma, 2022). A lo largo del siglo XIX, movimiento feministas adquirieron mayor fuerza, toman un rol mas visible ante la sociedad creando el interes de luchar por derechos de las mujeres para que puedan tener acceso a la educación, al voto y a la jornada laboral remunerada. Esta etapa es conocida como la primera ola del feminismo, sientan las bases fundamentales para la conceptualización de la igualdad de género. Sin embargo, las desigualdades en el ámbito laboral y económico persistieron, evidenciado la necesidad de avanzar hasta lograr un verdadero reconocimiento.

Finalmente en el siglo XX, después de la Segunda Guerra Mundial, la igualdad de género comenzó a consolidarse como una preocupación central dentro del sistema

internacional. Con la creación de la Organización de las Naciones Unidas y la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año de 1948 marcaron un avance al reconocer que todas las personas nacen libres y con los mismos derechos, además, se introdujo el concepto de términos como “género” resaltando las diferencias biológicas entre sexo y género conjuntamente con las construcciones sociales y culturales.

Es así que, la igualdad de género comenzó a entenderse como un proceso orientado a eliminar las desigualdades estructurales y no solo la prohibición de la discriminación. Organizaciones internacionales como la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (1979) ayudaron a establecer obligaciones concretas para los estados en cuanto a la adopción de políticas públicas, reformar leyes y medidas para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En las últimas décadas, la igualdad de género ha ido tomando trascendencia, integrándose en el campo laboral, educación, salud, incluso en la política. En el ámbito laboral, este proceso ha permitido visibilizar las problemáticas como es la brecha salarial, la segregación ocupacional y la precarización de las plazas de empleo para las mujeres, evidenciando una verdadera desigualdad económica constituye una de las principales revelaciones de desigualdad de género.

En América Latina, y de manera particular en el Ecuador, la evolución de la igualdad de género se ha materializado progresivamente a través de reformas constitucionales y legales que reconocen este principio como un eje fundamental del estado constitucional de derechos y justicia. Este proceso no ha sido espontáneo, sino que ayuda a responder tanto los compromisos internacionales asumidos por los Estados como a las demandas históricas de movimientos sociales y feministas que han estudiado las estructuras de exclusión a la mujer y discriminación. (Facio y Fries, 2005)

La adopción de instrumentos internacionales que resguardan los derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre otros se han sido de suma importancia para reconfigurar la normativa de los estados firmantes, impulsando reformas orientadas a garantizar una igualdad tangible en donde mujeres y hombres posean el mismo reconocimiento. En este sentido, la igualdad de género deja de concebirse únicamente como una utopía ética para lograr convertirse en una obligación jurídica exigible al Estado, la cual adoptar medidas legislativas, administrativas y judiciales para asegurar su cumplimiento efectivo (ONU, 2018).

En conclusión la igualdad de género es el resultado de un largo proceso histórico que ha luchado desde la exclusión, la marginación, explotación y subordinación de las mujeres hasta llegar a un reconocimiento de sus derechos en el plano social y jurídico. Esta evolución demuestra que la igualdad no constituye una condición natural, sino una reconstrucción social que requiere la implementación de normas, políticas públicas y cambios culturales orientados a garantizar una convivencia basada en el reconocimiento de la mujer devolviéndole su dignidad humana, justicia social y respeto de sus derechos fundamentales (Carbonell, 2015).

### **2.2.2.2 Igualdad formal e igualdad material**

Dentro del análisis jurídico de la igualdad de género, resulta fundamental distinguir entre igualdad formal e igualdad material, debido a que ambas constituyen categorías esenciales para comprender las limitaciones existentes en la aplicación efectiva del derecho a la igualdad salarial. Esto permite analizar como el reconocimiento normativo de derechos no siempre garantiza que los mismos puedan ejercer plenamente en la realidad social, especialmente cuando persisten condiciones estructurales de desigualdad que afectan históricamente a las mujeres dentro del ámbito laboral.

La igualdad formal hace referencia al reconocimiento jurídico de que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna. En el caso ecuatoriano, este principio se encuentra reconocido en la Constitución de la República del Ecuador (2008), especialmente en el artículo 11 numeral 2, el cual establece que todas las personas gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, prohibiendo cualquier forma de discriminación.

El reconocimiento formal de derechos no garantiza por sí solo una igualdad real dentro de la sociedad. En este contexto surge la igualdad material, entendida como la obligación del Estado y de las instituciones de generar condiciones efectivas que permitan superar desigualdades históricas, económicas y sociales que afectan a determinados grupos, entre ellos las mujeres. Ferrajoli (2011) sostiene que la igualdad material busca corregir las desventajas estructurales que limitan el ejercicio pleno de derechos, permitiendo que la igualdad jurídica se traduzca en una igualdad efectiva dentro de la realidad social.

Es decir, la igualdad salarial no puede analizarse únicamente desde una dimensión formal relacionada con la existencia de normas que prohíben la discriminación salarial. Por lo contrario, resulta necesario examinar si en la práctica las mujeres cuentan con las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral. En consecuencia, la igualdad material exige no solo igual remuneración por trabajo de igual valor, sino también condiciones efectivas que permitan eliminar obstáculos estructurales que afectan la participación laboral femenina.

### **2.2.2.3 Principios constitucionales y tratados internacionales sobre la igualdad de género**

La igualdad de género, además de considerarse un derecho humano fundamental, se establece en principios constitucionales y en instrumentos internacionales que obligan a los Estados a respetar, proteger y cumplir con los mismos. Estos principios no solo guían la creación de normas jurídicas, sino que también guían la interpretación y aplicación del derecho en favor de una igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres.

Dentro del marco normativo ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 reconoce de manera expresa el principio de igualdad y no discriminación, estableciendo que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, oportunidades y deberes, sin discriminación alguno sea por su sexo, identidad u otro tipo de condición (CRE, 2008). Según Zuleta explica que “el principio de igualdad, es trascendental

para la consecución de los objetivos de un estado de derechos, en especial de los grupos vulnerables como son las mujeres” (Zuleta, 2019, p.11).

De la misma forma, la Constitución en su artículo 66 numeral 4 incorpora el principio de igualdad material, este obliga al estado a adoptar medidas de acción afirmativa orientada a la eliminación de desigualdades estructurales las mismas que afectan a grupos sociales, entre ellos las mujeres. Como lo resalta la Corte Constitucional “ la igualdad material se traduce en garantizar que los derechos sean ejercido por todas las personas en las mismas condiciones y permitir el acceso a las mismas oportunidades” (Corte Constitucional, 2023, p.9).

Con lo antes expuesto se denota que la igualdad de género no se limita a un trato formal, sino que exige la creación y aplicación de políticas públicas u otros tipos de mecanismos que ayuden a compensar situaciones históricas de desventaja y discriminación (Santamaría, 2011). Como se establece en el artículo 70 el cual faculta a que, el estado formule y ejecute políticas públicas destinadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de distintos mecanismos o acciones afirmativas.

Además este artículo refuerza el carácter programático y vinculante de la igualdad de género, al disponer que el principio constitucional se traduzca en políticas sólidas y tangibles. Desde este punto de vista, la igualdad de género deja de ser un ideal abstracto y se convierte en un mandato constitucional que debe de reflejarse en la normativa que regula el ámbito laboral.

Con respecto al trabajo, el artículo 331 adquiere especial relevancia al garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, la información y a una remuneración equitativa, prohibiendo cualquier forma de discriminación, acoso o violencia en el entorno laboral (CRE, 2008). Además, este artículo reconoce que, el espacio laboral ha sido historicamente uno de los principales escenarios para generar brechas de desigualdad de género, por lo que impone al estado el deber de eliminarlas, asegurando las condiciones necesarias y de forma igualitaria.

En concordancia con el marco constitucional, el Ecuador ha ratificado distintos tratados internacionales de derechos humanos que reconocen y desarrollan el derecho a la igualdad de género. Entre ellos se encuentra la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es un instrumento internacional que obliga a los estados a eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones, incluyendo el ámbito laboral, económico y social (ONU, 1979).

La CEDAW introduce un enfoque acerca de la igualdad de género, al reconocer que la discriminación no solo sería directa, sino también indirecta y estructural, y que su erradicación requiere acciones concretas por parte del Estado. De igual forma existen otros instrumentos internacionales, como la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estos refuerzan el compromiso de los Estados latinoamericanos con la igualdad y la no discriminación, reconociendo el deber estatal de promover condiciones laborales más justas y equitativas (Organización de Estados Americanos, 1988).

En conclusión, tanto los principios constitucionales como los tratados internacionales sobre la igualdad de género conforman un marco normativo que obliga al Estado ecuatoriano a garantizar el ejercicio efectivo de este derecho. Pese a ello, distintos estudios advierten que la existencia de normas y compromisos internacionales no aseguran por sí solos el cumplimiento de estas normas, siendo indispensable fortalecer los mecanismos de control, aplicación y sanción para lograr una verdadera igualdad en la realidad Social y laboral. (Facio y Fries, 2005).

#### **2.2.2.4 La incursión de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano**

El papel que ha desempeñado la mujer dentro del mercado laboral ecuatoriano ha sido el resultado de un largo proceso histórico, marcado por profundas transformaciones sociales, económicas y jurídicas. A lo largo del tiempo el rol de la mujer ha estado enmarcado en el ámbito doméstico y al trabajo injustamente remunerado, lo que causó una invisibilización de su aporte económico y de su capacidad para ejercer puestos de empleo. Esta división se mantuvo durante décadas acerca de estereotipos culturales muy marcados dándoles roles para cada género, los hombres tenían la figura del proveedor y las mujeres el de amas de casa, limitando sus oportunidades de acceso a otras actividades, tener una estabilidad laboral y a una remuneración (Lagarde, 2005).

En Ecuador, como en otros países de América Latina, la incorporación de las mujeres en el trabajo remunerado comenzó a intensificarse a mediados del siglo XX, enfocándose en sectores urbanos como la manufactura, el comercio y los servicios. Sin embargo, esta incorporación no se produjo en condiciones de igualdad, las mujeres fueron concentradas en actividades de baja remuneración, menor protección social y escasas posibilidades de ascenso, reproduciendo así una estructura laboral desigual basada en el género (CEPAL, 2021).

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) el acceso de las mujeres a la educación formal y superior constituye uno de los factores claves para tener una mayor participación en el mercado laboral (INEC, 2013). Desde la década de los noventa, se evidenció un aumento significativo en el acceso a la educación por parte de las mujeres, lo que favoreció que las mujeres ingresaran progresivamente a profesiones tradicionalmente masculinizadas. Sin embargo, este avance educativo no ha permitido cambiar el panorama acerca de las condiciones laborales, por lo que persisten las brechas salariales y dificulta acceder a un empleo estable.

Además, se presenta que las mujeres presentan mayores tasas de informalidad laboral en comparación con los hombres, lo que implica ausencia de seguridad social, estabilidad y protección frente a vulneraciones de derechos. Esta situación se agrava en el caso de mujeres jefas de hogar, quienes enfrentan una doble carga derivada del trabajo remunerado y las del trabajo de hogar no remunerado, disminuyendo sus oportunidades de desarrollo profesional (INEC, 2013).

La segregación horizontal y vertical continua siendo una característica del mercado laboral ecuatoriano. Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019) manifiesta que la segregación horizontal resalta el predominio femenino en algunos sectores como el económico, educación y en ocupaciones específicas; explica que tanto

hombres y mujeres se distribuyen de manera distinta las ramas de la actividad económica y las ocupaciones (p.6).

Esto responden no solo a sectores económicos, sino también a patrones culturales y organizacionales que perpetúan desigualdades estructurales y organizacionales. Mientras que la segregación vertical se la conoce como una metáfora en la cual hace referencia a los desafíos que tienen que enfrentarse las mujeres para acceder a cargos o que al menos tengan participación en la toma de decisiones dentro de instituciones, empresas, sindicatos o asociaciones.

En definitiva, la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano constituye un proceso complicado, atravesando por avances normativos y persistentes desafíos estructurales. Si bien la normativa ecuatoriana reconoce la igualdad material aún no se ha alcanzado plenamente. Por ello, es importante analizar la incursión laboral femenina desde una perspectiva de género, que permita identificar las barreras existentes y evaluar la eficacia de las normas que garantizan un trabajo equitativo para las mujeres.

#### **2.2.2.5 Causas estructurales de la desigualdad de género**

La desigualdad de género no es un problema actual, es un fenómeno estructural arraigada a la organización social, económica, cultural y jurídica de las sociedades. Al transcurso de los años, las relaciones entre hombres y mujeres se han construido sobre bases jerárquicas que han asignado roles diferenciados y sobre todo marcando una clara desigualdad, dirigiendo todo el poder, reconocimiento y acceso a recursos al género masculino, mientras que las mujeres han sido relegadas a entornos o actividades de menor valoración social y económica. Estas estructuras de desigualdad persisten actualmente manifestándose de diferentes formas a pesar de existir mecanismo que protejan la igualdad (Gómez, 2008).

##### ***División del trabajo por roles***

Una de las principales causas estructurales de la desigualdad de género es la división del trabajo por roles. Como se ha estudiado las mujeres han sido relacionadas con roles de cuidado y reproducción. Esta división no solo ha limitado el acceso de las mujeres al empleo formal, generando de esta manera una desvaloración sistemática del trabajo doméstico por ende también es mal remunerado. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) esta carga desigual impacta profundamente a la economía de las mujeres y la capacidad de acceder a puestos de empleos bien remunerados.

##### ***Los estereotipos***

Según Linville, Salovey y Fischer los estereotipos son propiedades estadísticas de creencias que tiene una persona acerca de otros grupos sociales (Cedrés, 2018). Estas creencias influyen en decisiones educativas, laborales y sociales produciendo ideas erróneas de cada uno de los géneros, en el ámbito laboral esto causa que se vean reflejados en las profesiones, cargos o habilidades las cuales son “propias” de mujeres y de hombres.

### ***La desigualdad en la distribución del poder***

La desigualdad en la distribución del poder constituye una de las causas estructurales para la desigualdad de género. Las mujeres tienen una representación limitada en espacios de decisión política, económica y empresarial, lo que limita su capacidad de incidir en la formulación de políticas públicas y normas que respondan a sus necesidades. Esta exclusión de los espacios de participación impulsa aún más la desigualdad y dificulta la adopción de medidas efectivas para garantizar la igualdad material. (Facio y Fries, 2005).

### ***Violencia y acoso***

La violencia y el acoso por razones de género en el sector público y privado, también constituyen causas estructurales de la desigualdad. Estas manifestaciones no solo vulneran derechos fundamentales, sino que afectan la permanencia y el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, produciendo entornos inseguros que restringen su autonomía. La normalización de estas conductas refleja patrones culturales los cuales perpetúan relaciones de subordinación (Lagarde, 2005).

En definitiva, la desigualdad de género se ve reforzada por la insuficiente incorporación sistemática del enfoque de género en la formulación de políticas públicas. A pesar de existir normativa tanto nacional como internacional que resguarda este derecho su aplicación y cumplimiento es limitado especialmente en el sector privado. Esta disyuntiva entre el derecho positivo y la práctica institucional refleja que la igualdad de género requiere no solo de normas jurídicas, sino de transformaciones en su estructura que permitan su realización efectiva.

Además, las causas estructurales de la desigualdad de género responden a un entramado complejo de factores históricos, sociales, económicos y jurídicos que se interrelacionan. El lograr comprender cada una de las causas resulta fundamental para analizar fenómenos específicos como la desigualdad salarial y evaluar la eficacia de normas que están vigentes como la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres garantizando el derecho a la igualdad de género.

## **2.2.3 UNIDAD III. Brecha salarial de género**

### **2.2.3.1 Concepto de brecha salarial de género**

La brecha salarial de género constituye una de las manifestaciones más visibles y persistentes de la desigualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Según Godoy (2021) explica este término resaltando lo siguiente “la brecha se considera como disconformidad entre distintos puntos de la economía que serían perjudiciales para la sociedad y salario es la cantidad monetaria retribuida a una persona por su trabajo” (p.18). Por lo tanto la brecha salarial es un fenómeno que refleja la diferencia existente en los ingresos que tienen mujeres y hombres.

La Organización Internacional del Trabajo define la brecha salarial de género como la diferencia porcentual entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres. Esta definición permite establecer la desigualdad salarial como un fenómeno estructural, que subsisten incluso considerando el nivel educativo, experiencia laboral o el tipo de cargo

(OIT, 2019). Es así que la brecha salarial no se debe de analizar como una diferencia numérica sino como discriminación y desigualdad al acceso de oportunidades.

Desde el ámbito doctrinario, la brecha salarial de género ha sido conceptualizada tachándola como una desigualdad valoración social del trabajo de las mujeres. Autoras como Ríos (2005) resalta que el trabajo de las mujeres ha sido subestimado a lo largo del tiempo, lo que explica las bajas remuneraciones y el poco reconocimiento económico. Esta subvalorización se encuentra enlazada a los roles de géneros ya analizados en la presente investigación, que asocian a las mujeres con tareas domésticas y al hombres con actividades productivas con más reconocimiento.

En el ámbito normativo, la brecha salarial de género es relevante al contraponerse con el principio de igualdad y no discriminación consagrados en los ordenamientos nacionales como internacionales de derechos humanos. El convenio N°100 de la OIT acerca de la igualdad de remuneración el cual establece que tanto hombres como mujeres recibirán igual remuneración por trabajo de igual valor (OIT, 1951). La persistencia de brechas salariales evidencia una fisura entre el conocimiento de la normativa y su aplicación efectiva en el entorno laboral.

La brecha salarial de género no solo se enfoca en las limitaciones de remuneraciones, también se manifiestan en el acceso a beneficios como bonos, incentivos, ascensos y beneficios laborales. Diferentes estudios han demostrado que las mujeres suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder a cargos de mayor reconocimiento o jerarquía, lo que se centra en su nivel de ingreso y su trayectoria profesional, conocida como segregación vertical. Esta problemática es uno de los factores que agrava la brecha salarial a lo largo del transcurso de la vida laboral de la mujer (CEPAL, 2020)

En definitiva, la brecha salarial de género se define como una diferencia estructural y sistemática en las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres, originada en factores históricos, sociales, culturales y jurídicos que perpetúan la desigualdad. El análisis de la brecha salarial es importante para comprender la necesidad de normas como es la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y para lograr evaluar si dichas disposiciones logran materializar el principio de igualdad en el ámbito laboral. Abordar conceptualmente la brecha salarial permite sentar bases para generar un análisis crítico de sus causas, manifestaciones y posibles mecanismos de corrección.

### **2.2.3.2 Causas estructurales de la brecha salarial**

La brecha salarial de género no se comprendería simplemente como una simple diferencia circunstancial entre los ingresos de mujeres y hombres, es el resultado de factores estructurales que se han ido consolidando históricamente en los sistemas económicos y sociales. Estas causas estructurales operan de forma interrelacionada y reproducen patrones de desigualdad que afectan el valor del trabajo femenino, las oportunidades laborales y el acceso a recursos económicos.

### ***División sexual del trabajo***

Uno de los factores estructurales más determinantes es la división sexual del trabajo, los cuales asignan a las mujeres las responsabilidades vinculadas al cuidado y al ámbito doméstico, mientras que los hombres encajan en el trabajo valorado y remunerado. Esta distribución desigual genera interrupciones en las trayectorias laborales femeninas, limita su disponibilidad horaria y condiciona el acceso a puestos de empleo con estabilidad y bien remunerados. La Organización Internacional del Trabajo expresa que el peso desproporcionado del trabajo no remunerado constituye una de las principales barreras para la autonomía económica de las mujeres (OIT, 2019).

### ***Estereotipos de género***

Otra causa estructural es la persistencia de estereotipos de género, los cuales influyen en decisiones educativas y laborales desde etapas tempranas. Estos estereotipos refuerzan la idea de que ciertas actividades, habilidades o profesiones son dirigidas a un solo sexo, condicionando la participación femenina en ciertos sectores que tendrían más reconocimiento masculino. Según Gabaldón (1999) afirma lo siguiente

(...), también es preciso señalar que en ocasiones un estereotipo positivo sobre una categoría social va a con llevar un reconocimiento prejuicioso y dañino; acabamos de citar el caso de las mujeres, consideradas delicadas, sensibles, débiles a causa de lo cual la sociedad reacciona negándoles derechos y oportunidades, como el de acceder a trabajos considerados rudos tradicionalmente. (p.03)

La autora refleja que los estereotipos no solo influyen en la percepción social de la capacidad femenina, sino que legitiman prácticas excluyentes bajo la apariencia de protección o adecuación natural. Cuando ciertos empleos se consideran “rudos” o bruscos para la supuesta fragilidad femenina, se genera una barrera cultural que condiciona el acceso de las mujeres a sectores con más participación o mejor remunerados, reproduciendo así indirectas desigualdades.

### ***Debilidad de la aplicación de normas***

Desde una visión institucional, la debilidad en la aplicación de normas de igualdad salarial también constituye una causa estructural. A pesar de existir muchos ordenamientos jurídicos que reconocen formalmente el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, la falta de mecanismo eficaces de fiscalización, auditoría y sanción favorece la permanencia de prácticas discriminatorias. Como lo explica Atienza una norma jurídica no transforma la realidad si no existe una aplicación efectiva, es decir, esta brecha entre igualdad normativa e igualdad real evidencia que la existencia de normativa no garantiza su cumplimiento (Atienza, 2013).

### ***La penalización de la maternidad***

La penalización económica de la maternidad representa un factor estructural significativo. Diversas investigaciones han demostrado que las mujeres experimentan reducciones salariales asociadas a la maternidad, debido a interrupciones laborales, jornadas reducidas o prejuicios empresariales sobre su disponibilidad y compromiso. En contraste, la paternidad suele generar efectos neutros o incluso positivos en la trayectoria laboral

masculina, lo que evidencia un sesgo estructural en la valoración del cuidado familiar (Budig, Misra, & Boeckmann, 2016)

### ***La informalidad laboral***

La informalidad laboral es otro de los elementos estructurales en donde las mujeres participan en mayor proporción. En América Latina, la brecha salarial de género refleja características particulares con respecto a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres. En 18 países de América Latina y el Caribe existe una diferencia significativa en el ingreso por hora entre mujeres y hombres, en el estudio realizado las mujeres deberían de tener una remuneración mayor a los hombres considerando su nivel educativo, ocupaciones que desempeñan, zona en la que viven, sin embargo, son los hombres los que tienen ingresos más altos causados por sesgos de género de carácter discriminatorio. (Banco Interamericano de Desarrollo , 2023)

En conclusión, las causas estructurales de la brecha salarial son un conjunto de factores interdependientes que incluyen la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, los estereotipos de género, la debilidad institucional, la penalización de la maternidad y la informalidad laboral. La desigualdad salarial no es un problema aislado, sino es el resultado de estructuras históricas, el comprender estas causas resulta de suma importancia para evaluar la eficacia de las normas de igualdad salarial y así poder diseñar políticas que promuevan una justicia económica y social.

### **2.2.3.3 Brecha salarial en el Ecuador**

La brecha salarial de género en el Ecuador constituye una manifestación clara y persistente de la desigualdad estructural que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. A pesar de las normativas nacionales e internacionales reconocen expresamente el derecho a la igualdad salarial por trabajo de igual valor, los datos empíricos muestran que las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres continúan siendo significativas, lo que refleja desafíos en la materialización del principio constitucional de igualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Informes de medios de comunicación basados en estadísticas oficiales indican que, en promedio, las mujeres ecuatorianas ganan alrededor de un 20% menos que los hombres que trabajan en iguales puestos de empleo, una diferencia que se mantiene incluso si se consideran distintas formas de empleo y niveles educativos, lo cual evidencia que otras variables como el tipo de jornada, el sector o la informalidad no eliminan del todo la brecha salarial. (El Comercio, 2023)

Los factores que influyen en esta brecha en Ecuador son diversos y complejos. La segregación ocupacional, refleja como las mujeres se concentran en sectores de menor remuneración, mientras que los hombres ocupan cargos en industrias en las cuales tienen mejores oportunidades. Esta distribución desigual de género en la ocupación impacta directamente en los ingresos promedio de cada sexo y, por ende, en la brecha salarial que cada vez prevalece.

Según la investigación Iñiguez (2025), tomando como base datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de

Estadística y Censos (INEC), para el segundo trimestre de 2024 se evidencia una visible diferencia de los ingresos promedio entre géneros. Los resultados muestran que los hombres percibieron un salario promedio de USD 599,65, mientras que las mujeres recibieron USD 505,35, lo que implica que las mujeres ganaron aproximadamente USD 94,30 menos que los hombres en este mismo período, reflejando una brecha salarial persistente en los ingresos laborales. (p. 26-27)

**Tabla 1.**

Brecha salarial entre hombres y mujeres

<b>Año</b>	<b>Brecha salarial entre hombres y mujeres (porcentaje)</b>
<b>2018</b>	19.86%
<b>2019</b>	18.68%
<b>2021</b>	17.83%
<b>2022</b>	19.23%
<b>2023</b>	15.39%
<b>2024</b>	16.65%

Nota: Esta tabla muestra los porcentajes de la brecha salarial en los últimos años

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , 2025)

La brecha salarial que ha existido en los últimos años se presenta en la Tabla 1. Al comparar estos resultados con los datos de años anteriores provenientes de la ENEMDU y del INEC, se refleja que desde el año 2018 al 2023, la diferencia salarial ya era significativa. Durante estos años, los ingresos laborales promedio mostraban una distancia similar entre hombres y mujeres, manteniéndose una brecha cercana al rango de 15% al 19%, siendo 2023 el año con el porcentaje más bajo con un 15.39% evidenciando que la brecha salarial sí había disminuido a comparación del año anterior que su porcentaje fue del 19.23%.

Sin embargo, retomando las cifras del año 2024 como se había mencionado anteriormente, se visualiza un porcentaje del 16.65% es decir la brecha salarial aumentó un 1.26% a comparación del año anterior, teniendo en cuenta que en este mismo año entró en vigencia la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, es decir, la normativa por sí sola no transforma de manera inmediata las dinámicas del mercado laboral, las cuales responden a patrones históricos de segregación ocupacional y distribución desigual de las oportunidades.

La persistencia de esta diferencia salarial no solo tiene implicaciones económicas, sino también jurídicas y aún más sociales. Desde un enfoque de derechos, la continuidad de la brecha salarial indica una discordancia entre la igualdad formal reconocida por la ley y la igualdad real que conocen las trabajadoras. Aunque el marco normativo establece

condiciones claras para eradicar la desigualdad en el entorno laboral y permitir que las mujeres tengan mas concentración en sectores de menor remuneración, o que tengan mayor presencia en ciertos sectores en donde sigue existiendo sesgo de género.

El análisis comparativo entre los años 2023 y 2024 permite concluir que la brecha salarial en Ecuador no es un problema circunstancial, sino estructural. Demostrando que es indispensable que los avances normativos se acompañen de políticas públicas sostenidas, mecanismo de fiscalización efectivos y transformaciones culturales que promuevan la participación laboral tanto para mujeres y hombres.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA

Con este propósito, el presente estudio titulado “*La igualdad salarial desde el enfoque de género*” se empleó una combinación de métodos, instrumentos, técnicas y además recursos metodológicos que aportaron a un desarrollo de un análisis riguroso de la problemática abordada y cumplir con los objetivos propuestos, de manera que la integración de enfoques cualitativos con apoyo descriptivo documental y estadístico facilitó su recolección garantizando así la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

#### 3.1 Unidad de Análisis

La presente investigación se ubica en la provincia de Chimborazo, cantón Riobamba lugar en donde se analizó aplicación práctica y eficacia jurídica de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres en empresas privadas teniendo, así como objeto de estudio la brecha salarial, las prácticas empresariales y el ejercicio del derecho a la igualdad de género por parte de trabajadoras y actores administrativos.

#### 3.2 Métodos

Para el estudio del problema se emplearon métodos deductivos, jurídico-analíticos, histórico-lógico, y dogmáticos para la investigación, cada uno fue seleccionado con base a su pertenencia para analizar a profundidad la igualdad salarial con un enfoque de género:

El método deductivo, según Abreu (2014) sugiere que “El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (p.6). Este método permitió partir de normas generales como la Constitución de la República del Ecuador, Ley de Igualdad Salarial, Código del Trabajo para analizar su cumplimiento específico de empresas privadas de Riobamba.

El método analítico se define como en el “análisis lógico que implica descomponer los conceptos o enunciados en diversas secciones obteniendo el conocimiento del Derecho” (Velásquez, 2022). Es decir, este método aportó a la interpretación de la normativa, tanto de la Constitución de la República, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y otros marcos normativos nacionales como internacionales.

El método histórico según Behar (2008) explica que “el método histórico lógico de investigación se aplica a la disciplina denominada historia, y, además, se emplea para asegurar el significado y confiabilidad de hechos pasados en las ciencias en forma general y en cualquier disciplina científica” (p. 7). Este permitió estudiar los antecedentes históricos acerca de la igualdad salarial y la igualdad de género y su evolución.

Según Celis (2024) el método dogmático es fundamental, por el motivo que se centra en el estudio de la estructura normativa vigente para poder comprender su aplicación y su funcionamiento (p. 5). En este caso sobre la normativa vigente acerca de la igualdad salarial y la igualdad de género.

El conjunto de todos estos métodos ha proporcionado una base estructurada para poder comprender la problemática de la investigación permitiendo un análisis estructurado y minucioso para lograr cumplir con los objetivos planteados en el presente estudio.

### **3.3 Enfoque de la Investigación**

Esta investigación adoptó un enfoque cualitativo, que, según Hernández y Torres (2018), este enfoque permite comprender fenómenos desde la perspectiva de los actores involucrados (p.390). Este enfoque se centra en analizar la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, las percepciones reales de los agentes involucrados y los efectos jurídicos relacionados con la igualdad de género, a través del enfoque cualitativo, demostrando las implicaciones sociales y legales que aborda la problemática jurídica.

### **3.4 Tipo de Investigación**

La investigación jurídica descriptiva “utiliza el método analítico dirigido a un tema jurídico analizándolo a profundidad, es decir, el tema debe de estar delimitado” (Antar, 2016). Esto permitió describir las características de la ley y su aplicación real en el entorno privado.

La investigación jurídica correlacional “su objetivo es medir el grado de relación o el comportamiento que hay entre dos o más variables” (Odar, 2015). Analizar las relaciones causa y efecto entre la aplicación de la ley, la igualdad de género y la brecha salarial.

En cuanto la investigación dogmática “debe de ser comprendida desde la hermenéutica es decir la interpretación como una herramienta de comprensión entre lo textual e intertextual, identificando significados desde los lógico e histórico” (Valencia y Marín, 2018). Permitted interpretar la ley a partir de normas, doctrina y jurisprudencia vigente.

Por su parte, la investigación exploratoria “consiste en aperturar caminos para que exista la posibilidad de realizar investigaciones posteriores” (Antar, 2016). Dado que la ley entró en vigencia en el año 2024, su aplicación práctica aún es un campo poco estudiado en Ecuador.

### **3.5 Diseño de Investigación**

Por la naturaleza de la investigación, los objetivos planteados y el uso de métodos teórico documentales y de campo, el diseño es no experimental. Como lo explica porque no se manipularon variables, sino que se observa la aplicación de la ley en su contexto natural.

### 3.6 Población y muestra

La investigación incluyó a administradores o responsables de talento humano vinculados a procesos de remuneración y trabajadoras de medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Riobamba.

#### 3.6.1 Selección de muestra

Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por:

- Administradores o encargados de talento humano que estén a cargo de la contratación y procesos de remuneración de trabajadores y trabajadoras dentro del rango de 2 a 3 empresas privadas medianas y pequeñas (dependiendo del acceso permitido).
- Mujeres trabajadoras que desempeñen cualquier actividad o cargo dentro de las mismas empresas.

**Tabla 2**

Muestra de estudio

<b>Muestra</b>	
Administradores de las empresas	4
Trabajadoras de distintas áreas	8
<b>TOTAL DE MUESTRA</b>	<b>12</b>

Elaborado: Aldaz (2025)

La muestra cualitativa se justifica porque el objetivo es profundizar en experiencias y percepciones, no en generalizar resultados estadísticos.

### 3.7 Técnicas e instrumentos de investigación

#### 3.7.1 Técnica

La entrevista, como técnica cualitativa, permitió levantar información mediante interacciones directas entre investigador y los participantes. Según Hernández y Mendoza (2018), las entrevistas ayudan a explorar las diferentes perspectivas en especial si son estudios donde las dinámicas culturales y normativas son el punto central (p.390). Por este motivo se aplicó este tipo de entrevistas en la investigación para obtener percepciones y experiencias reales acerca del conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y de igual manera sobre la igualdad salarial.

#### 3.7.2 Instrumentos

El cuestionario que se realizó consolidado por seis preguntas como herramientas clave para recopilar datos cualitativos estructurados, abarcó dimensiones acerca de

conocimiento de normativa, igualdad salarial, igualdad de género, cada una de las preguntas se formuló en un lenguaje claro que sea comprensible para los participantes sabiendo que no son expertos en la rama del derecho evitando sesgos socio jurídicos.

La aplicación se realizó por medio de una guía de entrevistas semiestructuradas dirigida a administradores o responsables de talento humano y trabajadoras, la misma consta de preguntas abiertas que permiten explorar con profundidad la problemática jurídica y las percepciones personales vinculadas a la normativa y su conocimiento.

### **3.8 Técnicas para el tratamiento de información**

**3.8.1 Selección de la técnica e instrumento de investigación.** -Para el desarrollo de la investigación se seleccionó la entrevista semiestructurada, debido a que se necesita explorar las percepciones, experiencias y criterios interpretativos relacionados con la igualdad salarial y el enfoque de género en el entorno laboral. Esta técnica es indispensable en los estudios cualitativos por el motivo que se busca entender fenómenos jurídicos desde las percepciones de los actores involucrados.

**3.8.2 Elaboración del instrumento de investigación.** – La elaboración del instrumento implicó diseñar una guía de entrevistas semiestructuradas que integró dimensiones vinculadas a la aplicación de la normativa sobre la igualdad salarial, percepciones de equidad laboral y barreras estructurales asociadas al género. Se tomó en cuenta la claridad conceptual, la coherencia con los objetivos del estudio, además se evitó tecnicismos innecesarios que afecten a la comprensión.

**3.8.3 Aplicación del instrumento de investigación.** – Las entrevistas se aplicaron de manera directa a administradores y trabajadoras del sector privado de la ciudad de Riobamba, garantizando condiciones de respeto, confidencialidad y participación voluntaria. Se procuró generar un ambiente de confianza que facilita la expresión libre de experiencias y opiniones relacionadas con la igualdad salarial.

**3.8.4 Organización y tabulación de la información.** – Una vez obtenidas las entrevistas, la información recopilada en audio fue transcrita y dividida por ejes temáticos vinculados a las percepciones de equidad social, conocimiento normativo y barreras estructurales de género. Este procedimiento facilitó la sistematización de contenidos y la identificación de patrones recurrentes en los discursos de los participantes.

**3.8.5 Procesamiento y análisis de la información.** – El procesamiento de la información se realizó mediante análisis temático, orientado a identificar categorías interpretativas relacionadas con la igualdad salarial y el enfoque de género. Este enfoque permitió examinar como los participantes construyen significado sobre la equidad laboral y la aplicación normativa.

**3.8.6 Discusión de resultados.** – La discusión se desarrolló a partir de la confrontación entre los resultados obtenidos en las entrevistas y los principios jurídicos que sustentan la igualdad salarial como manifestación del derecho a la igualdad de género. Este análisis permitió identificar coincidencias, tensiones y vacíos entre la normativa vigente y su aplicación práctica en el entorno laboral.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

La presente investigación tuvo como propósito analizar la igualdad salarial desde un enfoque de igualdad de género, a partir del estudio de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y su aplicación en empresas privadas de la ciudad de Riobamba. Para lo cual, se realizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a administradores o responsables de talento humano y trabajadoras, con la finalidad de conocer sus percepciones, nivel de conocimiento normativo y prácticas institucionales relacionadas con la equidad salarial.

El análisis cualitativo permitió organizar la información en ejes temáticos vinculados con: conocimiento de normativa, aplicación empresarial, percepción de igualdad salarial y persistencia de brechas. Ejes que se interpretaran a continuación.

##### 4.1.1. Resultados obtenidos de entrevistas a administradores

Resultados esto corresponde a análisis de los resultados

###### *Conocimiento de la normativa acerca de la igualdad salarial.*

En cuanto al conocimiento de la normativa acerca de la igualdad salarial, las entrevistas realizadas a administradores y responsables del área administrativa permitieron evidenciar que existe un conocimiento general sobre el principio de igualdad y no discriminación reconocido en la legislación ecuatoriana. La mayoría de participantes manifestó conocer de forma básica que hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, no obstante, se identificó un conocimiento limitado respecto al contenido específico de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y de las obligaciones concretas que esta impone a los empleadores.

Varios entrevistados señalaron que la información que poseen sobre igualdad salarial proviene principalmente de principios generales del derecho laboral o de disposiciones constitucionales, mas no de procesos formales de capacitación institucional relacionados con la nueva normativa. Rn algunos casos, los administradores indicaron no haber recibido lineamientos específicos por parte de organismos de control respecto a mecanismos de verificación salarial o auditorías internas orientadas a prevenir posibles situaciones de discriminación.

Demostrando que, aunque existe reconocimiento general del principio de igualdad salarial, persisten limitaciones en cuanto al conocimiento técnico y práctico de la normativa especializada. Desde una perspectiva jurídica, ello refleja la necesidad de fortalecer procesos de difusión y capacitación dirigidos al sector privado, considerando que el desconocimiento parcial de las obligaciones legales puede afectar la correcta aplicación de la ley dentro de las relaciones laborales.

### ***Aplicación práctica dentro de las empresas***

La aplicación práctica de la igualdad salarial dentro de las empresas, los administradores entrevistados manifestaron que, en sus espacios laborales, la asignación de remuneraciones se realiza principalmente en función del cargo desempeñado, la experiencia laboral y las responsabilidades asignadas a cada trabajador. Además, señalaron que las empresas procuran mantener criterios de igualdad en la contratación y pago de remuneraciones, evitando diferencias salariales basadas directamente en el género.

Durante las entrevistas también se evidenció que la mayoría de empresas no cuenta con mecanismos específicos de auditoría salarial, protocolos internos de evaluación de igualdad remunerativa o herramientas técnicas destinadas a verificar posibles desigualdades indirectas entre hombres y mujeres. Del mismo modo, varios participantes indicaron que no existen procesos formales de seguimiento relacionados con la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres dentro de sus organizaciones.

### ***Percepción institucional de igualdad***

Sobre la percepción institucional de igualdad, los administradores entrevistados manifestaron considerar que dentro de sus empresas existe un ambiente laboral basado en el respeto y la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. La Mayoría señaló que las decisiones relacionadas con contratación, remuneración y asignación de funciones se adoptan considerando capacidades profesionales y necesidad organizacionales sin tomar como criterio de género de los trabajadores.

Algunos entrevistados reconocieron que existen determinadas áreas o actividades laborales en las que predominan trabajadores hombres, especialmente en cargos relacionados con esfuerzo físico o funciones operativas específicas. Sin embargo, esta situación fue justificada principalmente por las características propias de ciertos puestos, los hallazgos permiten identificar la persistencia de patrones ocupacionales tradicionalmente asociados al género.

## **4.1.2. Resultados obtenidos de entrevistas a trabajadoras**

### ***Nivel de conocimiento de derechos laborales***

En relación con el nivel de conocimiento de derechos laborales, las entrevistas realizadas permitieron demostrar que las trabajadoras poseen un conocimiento general sobre el derecho a recibir una remuneración justa y sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La mayoría de trabajadoras manifestó conocer, de manera básica, que la legislación ecuatoriana reconoce el derecho a no ser discriminadas por razón de género, no obstante, se identificó un desconocimiento parcial respecto al contenido específico de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y de los mecanismos que esta establece para garantizar la igualdad remunerativa.

De igual manera, varias entrevistadas señalaron que, dentro de sus lugares de trabajo, no han recibido información formal relacionada con igualdad salarial, prevención de discriminación o derechos laborales vinculados con equidad de género. Este hallazgo evidencia que el conocimiento de la normativa se construye principalmente desde experiencias personales o información general, más no a través de procesos institucionales

de capacitación o socialización normativa. En consecuencia, se observa que el desconocimiento sobre mecanismo de protección y exigibilidad puede limitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en la legislación laboral ecuatoriana.

Estos resultados permiten advertir que la eficacia de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial no depende únicamente de su vigencia formal, sino también del nivel de difusión y apropiación social que exista respecto de su contenido. En este sentido, la falta de conocimiento especializado sobre derechos laborales relacionados con igualdad salarial constituye una limitación para la materialización práctica del principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral privado.

### ***Experiencias laborales y percepción de equidad***

Con respecto a las experiencias laborales y percepciones de equidad, las entrevistadas manifestaron percepciones diversas sobre la igualdad dentro de sus espacios de trabajo. Las trabajadoras indicaron que existen determinadas actividades o cargos que suelen ser asignados preferentemente a hombres, especialmente aquellos relacionados con esfuerzo físico o funciones consideradas tradicionalmente masculinas.

De igual forma, algunas entrevistas expresaron que, aunque consideran recibir un trato respetuoso dentro de sus lugares de trabajo, perciben diferencias relacionadas con oportunidades de crecimiento laboral y acceso a determinados puestos. Estas percepciones y experiencias permiten identificar que la desigualdad nos siempre se manifiesta de manera directa, sino también a través de limitaciones estructurales que condicionan la participación y progresión laboral femenina.

### ***Barreras percibidas***

Las trabajadoras identificaron que, en cuanto a las barreras percibidas, existen diversos factores socioculturales que continúan influyendo en la participación laboral femenina. Entre los principales aspectos mencionados se encuentran los roles tradicionales de género, las responsabilidades domésticas y de cuidado atribuidas históricamente a las mujeres, así como la existencia de ciertos estereotipos relacionados con capacidades físicas o desempeño laboral. Varias entrevistadas manifestaron que, en determinados espacios laborales, persisten la percepción de que algunos cargos son los adecuados para el sexo masculino debido al esfuerzo físico requerido a la disponibilidad de tiempo que demandan ciertas funciones.

Además, las trabajadoras señalaron que las responsabilidades familiares pueden convertirse en una limitación para acceder a oportunidades laborales o asumir cargos de mayor exigencia. En este sentido, se evidenció que la maternidad y las tareas de cuidado continúan siendo factores que influyen indirectamente en las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, especialmente dentro del sector privado.

## **4.2 Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron analizar, desde una perspectiva jurídica y social, la aplicación práctica del principio de igualdad salarial dentro

del sector privado de la ciudad de Riobamba. A partir de las entrevistas realizadas tanto a administradores como a trabajadoras, se evidenció que existe un reconocimiento general de la igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral. Además, se identificaron limitaciones relacionadas con el conocimiento técnico de la normativa y con la ausencia de mecanismos institucionales específicos destinados a garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

En relación con el conocimiento de la normativa, los administradores manifestaron conocer de manera general el principio constitucional de igualdad y no discriminación, no obstante, las entrevistas evidenciaron un desconocimiento parcial respecto al contenido específico de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y de las obligaciones concretas que esta establece para los empleadores. Este hallazgo resulta relevante considerando que el artículo 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) dispone que “a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, principio que constituye el fundamento jurídico de la igualdad salarial dentro del ordenamiento ecuatoriano.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial incorpora mecanismos orientados a promover transparencia y objetividad en las relaciones laborales; sin embargo, los resultados reflejan que dichas disposiciones aún no son plenamente conocidas ni aplicadas dentro del ámbito empresarial analizado. De igual manera, respecto a la aplicación práctica de la normativa, los administradores entrevistados señalaron que las remuneraciones son asignadas en función del cargo, experiencia y responsabilidades laborales. No obstante, la investigación evidenció que la mayoría de empresas no cuenta con auditorías salariales, protocolos internos de evaluación o mecanismos específicos de verificación relacionados con igualdad remunerativa. En este contexto, la normativa exige mecanismos orientados a garantizar transparencia salarial y ausencia de discriminación; sin embargo, las empresas entrevistadas no evidenciaron procedimientos formales de control que permitan identificar posibles desigualdades indirectas dentro de las relaciones laborales. Esta situación demuestra la existencia de una diferencia entre el reconocimiento formal del derecho y su aplicación efectiva en la práctica institucional.

En cuanto a las experiencias laborales y percepción de equidad de las trabajadoras, las entrevistadas manifestaron no identificar diferencias salariales directas entre hombres y mujeres; sin embargo, sí reconocieron limitaciones relacionadas con el acceso a determinados cargos considerados tradicionalmente masculinos. En definitiva, la desigualdad no siempre se manifiesta mediante diferencias salariales visibles, sino también a través de barreras estructurales que condicionan las oportunidades de desarrollo profesional femenino. Las barreras percibidas por las trabajadoras permitieron identificar la permanencia de patrones socioculturales relacionados con responsabilidades domésticas, maternidad y estereotipos ocupacionales. Varias entrevistadas señalaron que determinados empleos priorizan la contratación masculina debido a exigencias físicas o disponibilidad de tiempo, aspectos que reflejan la persistencia de estructuras tradicionales dentro del mercado laboral.

La investigación evidencia que la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres enfrenta limitaciones relacionadas con desconocimiento normativo, ausencia de mecanismos institucionales de control y persistencia de factores estructurales de género dentro del ámbito laboral privado. Si bien no se identificaron prácticas explícitas de discriminación salarial directa, los resultados permiten concluir que la igualdad salarial continúa siendo comprendida principalmente desde una perspectiva formal, sin que existan mecanismos suficientes que permitan garantizar plenamente una igualdad material y efectiva dentro de las relaciones laborales.

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

El análisis jurídico realizado permitió determinar que la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres constituye un mecanismo normativo orientado a garantizar el principio constitucional de igualdad y no discriminación reconocido en la Constitución de la República del Ecuador. Sin embargo, la investigación evidenció que su aplicación dentro del sector privado de la ciudad de Riobamba aún es incipiente, debido a la limitada existencia de mecanismos institucionales de control, supervisión y verificación salarial. Asimismo, los datos permitieron constatar la persistencia de una brecha salarial, lo que demuestra que, pese a los avances normativos alcanzados, todavía existen desafíos para la materialización efectiva del derecho a la igualdad salarial.

Las entrevistas realizadas a administradores permitieron identificar un conocimiento general sobre el derecho a la igualdad salarial; no obstante, se evidenció un bajo nivel de conocimiento específico respecto al contenido y obligaciones establecidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Asimismo, se observó que las empresas analizadas no cuentan con procedimientos formales de auditoría o evaluación interna orientados a verificar posibles desigualdades salariales.

En relación con las trabajadoras entrevistadas, los resultados reflejaron percepciones de trato equitativo dentro de sus espacios laborales; sin embargo, también se identificaron barreras estructurales relacionadas con roles tradicionales de género, limitaciones en el acceso a determinados cargos y persistencia de estereotipos ocupacionales. Esto permitió evidenciar que las desigualdades de género no siempre se manifiestan mediante diferencias salariales directas, sino también a través de condiciones que limitan las oportunidades de desarrollo laboral femenino.

Finalmente, la investigación permitió concluir que la eficacia práctica de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres no depende únicamente de su reconocimiento jurídico, sino también del fortalecimiento de mecanismos de implementación, difusión y control institucional. En consecuencia, resulta necesario promover acciones orientadas a reforzar el conocimiento de la normativa y garantizar una aplicación más efectiva del principio de igualdad salarial dentro del ámbito laboral privado

## 5.2 Recomendaciones

En relación con la aplicación incipiente de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, se recomienda fortalecer normativamente la regulación existente mediante la incorporación de mecanismos específicos de auditoría y control salarial dentro del sector privado, con la finalidad de garantizar una supervisión más efectiva del cumplimiento del principio constitucional de igualdad remunerativa.

Considerando el bajo nivel de conocimiento identificado tanto en administradores como en trabajadoras respecto al contenido de la normativa, se recomienda administrativamente que el Ministerio del Trabajo y las empresas privadas desarrollen programas permanentes de capacitación y difusión sobre igualdad salarial, derechos laborales y prevención de discriminación de género, a fin de promover una correcta aplicación de la ley dentro del entorno laboral.

Frente a las barreras estructurales y estereotipos de género evidenciados en las entrevistas, se recomienda interpretar el principio de igualdad salarial desde una perspectiva integral y no únicamente formal, reconociendo que la desigualdad también puede manifestarse mediante limitaciones indirectas relacionadas con acceso a cargos, segregación ocupacional y roles tradicionales asignados a las mujeres.

En atención a la necesidad de reforzar la implementación práctica de la normativa, se recomienda que las empresas incorporen administrativamente mecanismos internos de revisión periódica de remuneraciones, evaluación objetiva de puestos y políticas institucionales orientadas a garantizar transparencia en procesos de contratación, ascenso y asignación salarial, fortaleciendo así la eficacia material del derecho a la igualdad de género dentro del ámbito laboral privado.

## BIBLIOGRAFÍA

- Organización Internacional del Trabajo, OIT . (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19*. Obtenido de <https://share.google/Yif0DplZjFAAd9GCK>
- Antar, R. (2016). *Minerva Magazine of Science*. Obtenido de <https://www.minerva.edu.py/archivo/6/4/METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20JUR%C3%8DDICA.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica* . Trotta. Obtenido de <https://www.rpguayaquil.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/CURSO-DE-ARGUMENTACION-JURIDICA-MANUEL-ATIENZA.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo . (Marzo de 2023). *Brecha de Ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe* . Obtenido de <file:///C:/Users/msusa/Downloads/Brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-America-Latina-y-el-Caribe-un-analisis-de-sus-diferentes-componentes-y-determinantes.pdf>
- Bermello, K. M. (Septiembre-Octubre de 2024). Eficiencia de la Ley de Igualdad Salarial: Perspectiva en Equidad de Género . *Ciencia Latina Jurídica*, 8(5). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13995](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13995)
- Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work-family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties. *ECONOSTOR*, 60. Obtenido de [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/171453/1/f-19854-full-text-Budig-et\\_al-Work-family-v3.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/171453/1/f-19854-full-text-Budig-et_al-Work-family-v3.pdf)
- Carolina, G. R. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7902/1/7%29TESIS%20FINAL%20GISELL%20GODOY-ECO.pdf>
- Cazalis, M. A. (2025). Dos modelos de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. Madrid: DYKINSON. doi:<https://doi.org/10.14679/3934>
- Cedrés, J. M. (2018). *ESTEREOTIPOS, ACTITUDES Y TEORÍAS IMPLÍCITAS EN UN CONTEXTO DE ACTIVACIÓN DEL CONFLICTO INSULAR ENTRE ESTUDIANTES* . Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/7150/Tesina.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, C. (2020). *Panorama Social de América Latina* . Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/500c9ce1-b11e-49d9-99a3-b3f371332f70/content>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (10 de febrero de 2021). *La autonomía económica de las mujeres en al recuperación sostenible y con igualdad*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- Constitucional, C. (2023). *Corte Constitucional del Ecuador* . Obtenido de <https://share.google/cBSiz8MP8Fy8ehcgX>
- Crespo, A. M. (2025). *EL PLAN DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR* . Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/16151/1/21666.pdf>
- Cuadros, J. R. (2022). *Universidad del Zulia (LUZ)*. Obtenido de Rol de la mujer en la historia de las naciones: Mitos y realidades: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37525/41120>
- El Comercio. (08 de marzo de 2023). Las mujeres ecuatorianas ganan 20% menos que los hombres. Obtenido de [https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/mujeres-ecuatorianas-ganan-menos-brecha-salarial/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/mujeres-ecuatorianas-ganan-menos-brecha-salarial/?utm_source=chatgpt.com)
- Fries, A. F. (2005). Feminismo, género y patriarcado. (6), 259-294. Obtenido de <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/155cb226-407c-4674-9408-0bb6c0112dfb/content>
- Gabaldón, B. G. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*(12). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Gómez, M. V. (2008). Joan W. Scott, Género e historia, México, Fondo de Cultura Económica Universidad. Autónomas de la Ciudad de México, 2008, 337p. *Historia y Sociedad*, 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3803/380370286013.pdf>
- Guerrero, M. D. (2024). *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9932/1/T4370-MGD-Cruz-La%20discriminacion.pdf>
- Herrera, E. (2023). Inequidad y Discriminación de Género en el mercado laboral. En E. Herrera. Quito. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/20538-20230829.pdf>
- Instituto de Estadísticas y Censos. (2025). *FICHA METODOLÓGICA*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/FM-Brecha.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2013). *MUJERES Y HOMBRES del Ecuador en Cifras III*. (E. Ecuador, Ed.) Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres\\_y\\_Hombres\\_del\\_Ecuador\\_en\\_Cifras\\_III.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (2025). *FICHA METODOLÓGICA PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y/O ESTRATEGIA TERRITORIAL NACIONAL 2025-2029*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/FM-Brecha.pdf>

- Iñiguez, L. M. (2025). ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil*, 7(9), 21. Obtenido de <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/fce/es/article/view/2365/5089>
- Marín, J. V. (20 de enero de 2018). *UNAUULA*. Obtenido de INVESTIGACIÓN TEÓRICA, DOGMÁTICA, HERMENÉUTICA, DOCTRINAL Y EMPÍRICA DE LAS CIENCIAS JURÍDICAS: [https://www.redalyc.org/journal/5857/585761584001/html/#redalyc\\_151559215001\\_ref2](https://www.redalyc.org/journal/5857/585761584001/html/#redalyc_151559215001_ref2)
- Martin Oelz, S. O. (2013). Igualdad de género. En O. I. Trabajo, - *Guía Introductoria*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_223157.pdf)
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Nacional, A. (2024). *LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES* . Obtenido de [https://drive.google.com/file/d/19j1w25BvjeX3LOuEsYoi6WOSNIUktL\\_V/view](https://drive.google.com/file/d/19j1w25BvjeX3LOuEsYoi6WOSNIUktL_V/view)
- Odar, R. M. (01 de julio de 2015). *Derecho y cambio social*. Obtenido de EL ALCANCE DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS: <https://share.google/Whj3fMa2aClrIsUia>
- Organización de Estados Americanos. (1988). *Organization of American States (OAS)*. Obtenido de Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador": <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *Obejtivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Organización de Naciones Unidas. (18 de Diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *ODS 5 : Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas*. Obtenido de

- <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Declaration%20of%20Philadelphia\\_A5%20booklet%20ES.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Declaration%20of%20Philadelphia_A5%20booklet%20ES.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951*. Obtenido de <https://share.google/nqjCECVIv2JIKsMT2>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*. Obtenido de <https://share.google/6T4l0ZwaSQUXhlwXN>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *International Labour Organization*. Obtenido de <https://share.google/T4gZW4O1qBVbaQOXo>
- Organización Internacional del Trabajo. (04 de diciembre de 2024). *Constitución de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/otro/constitucion-de-la-oit>
- Organización Internacional del Trabajo, O. (Mayo de 2019). *LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_715929.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf)
- Ríos, M. L. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. En M. L. Ríos. Ciudad de Mexico. Obtenido de <https://desarmandolacultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan.pdf>
- Sánchez, A. G. (2019). EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ANALIZADO DESDE LA FIGURA DE LA MUJER COMO SUJETO DE DERECHOS. *RES NON VERBA*, 9(2), 14. Obtenido de <https://share.google/YiB9z4B9F546GCmpS>
- Sánchez, M. C. (2015). Los Derechos Fundamentales y su Interpretación. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3826/6.pdf>.
- Santamaría, R. Á. (2011). *El neoconstitucionalismo transformador*. Quito: Abya.Yala. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2984/1/%c3%81vila%2c%20R-CON-007-El%20neoconstitucionalismo.pdf>
- Torres, R. H.-S. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIAGCIÓN. LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf)
- Torres, R. H.-S. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTASCUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf)

- Unidas, O. d. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Unidas, O. d. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Urbano-Gúzman, M. C. (13 de marzo de 2014). *Dialnet*. Obtenido de El concepto de igualdad en algunas teorías: <https://share.google/KcaLqONC7UdmWikaI>
- Velásquez, J. W. (01 de Marzo de 2022). *UNAM*. Obtenido de Metodología de la investigación jurídica: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6818/4.pdf>

## ANEXOS

### Validación del instrumento- Entrevistas para administradores

ENTREVISTA

#### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: Carmando Retivo Leonel Boaniger

Especialidad: Lebora

Título de la investigación: Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Riobamba

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, nula aplicación o total desconocimiento de la misma

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Seego)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No importante	
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma de Validador

Nombre: Fernando Retivo Leonel Boaniger

Cédula: 0602341461e

ENTREVISTA

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: D. Fernando Rivas Benítez Escayguer

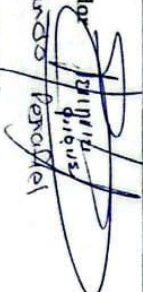
Especialidad: Lebora

Título de la investigación: Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Riobamba

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, nula aplicación o total desconocimiento de la misma

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No Importante	
1	/		/		/		/		/			
2	/		/		/		/		/			
3	/		/		/		/		/			
4	/		/		/		/		/			
5	/		/		/		/		/			
6	/		/		/		/		/			

Firma de Validador



Nombre: Fernando Rivas Benítez Escayguer

Cédula: 060234114612

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: *Fredy Urdago*

Especialidad: *Laboral*

Título de la investigación: Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Riohamba

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, nula aplicación o total desconocimiento de la misma

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sego)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Util pero no esencial	No Importante	
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma de Validador

Nombre: *Fredy Urdago*

Cédula: *0602963621*

## Validación del instrumento- Entrevistas para trabajadoras

ENTREVISTA

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: *D. Roggero Garbosa*

Especialidad: *Consultadora*

Título de la investigación: *Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Riobamba*

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): *Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, mala aplicación o total desconocimiento de la misma*

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	Esencial	Util pero no esencial	No importante	
1	/		/		/		/		/			
2	/		/		/		/		/			
3	/		/		/		/		/			
4	/		/		/		/		/			
5	/		/		/		/		/			
6	/		/		/		/		/			

Firma de Validador

Nombre: *Roggero Garbosa*

Cédula: *1807876340*

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: **D. Raygoras Garbosa**  
 Especialidad: **Contabilidad**

Título de la investigación: **Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Ruchamba**

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): **Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, nula aplicación o total desconocimiento de la misma**

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	Esencial	Util pero no esencial	No importante	
1	/		/		/		/		/			
2	/		/		/		/		/			
3	/		/		/		/		/			
4	/		/		/		/		/			
5	/		/		/		/		/			
6	/		/		/		/		/			

Firma de Validador



Nombre: **Raygoras Garbosa**

Cédula: **1802878349**

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR ESPECIALISTAS

Nombre de Especialista Validador: *Dr. Freddy Hidalgo*

Especialidad: *Laboral*

Título de la investigación: *Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género en Riobamba*

Objetivo del instrumento (Que pretende medir): *Explorar la percepción de administradores, talento humano y trabajadoras en cuanto al conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial identificando vacíos, nula aplicación o total desconocimiento de la misma*

Preguntas	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta (Sesgo)		Pertinencia		Calificación de las preguntas			Observaciones (Por favor indique si debe eliminarse o modificar algún ítem)
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Esencial	Útil pero no esencial	No Importante	
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma de Validador

Nombre: *Fredy Hidalgo*

Cédula: *0602963621*

## Guía de entrevistas para trabajadoras



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

### **GUÍA DE ENTREVISTAS A TRABAJADORAS**

**Título de la Investigación**

La igualdad salarial desde el enfoque de género

**Investigador responsable:**

Mirka Daniela Aldaz Aucancela

Universidad Nacional de Chimborazo

[mirka.aldaz@unach.edu.ec](mailto:mirka.aldaz@unach.edu.ec)

**Objetivo:**

El propósito de esta entrevista es recabar información detallada de las percepciones y criterios sobre la realidad laboral con respecto al conocimiento acerca de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y el efecto que tiene referente al derecho a la igualdad de género en cada una de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba.

**Confidencialidad:**

La información recolectada en este instrumento se manejará con absoluta confidencialidad, resaltando que los datos guardan fines estrictamente académicos y su información personal no será de conocimiento público.

**Procedimiento:**

La entrevista se llevará a cabo de forma individual y tendrá una duración aproximada de 30 minutos, se aplicará un formato semiestructurado, con preguntas abiertas, que permiten al entrevistado expresar libremente sus opiniones y experiencias.

La entrevista está dividida por ejes temáticos que son:

- Conocimiento normativo
- Aplicación en la empresa
- Igualdad Salarial

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

#### Guía de entrevista

Fecha: 29/01/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Empacadora

#### Preguntas a trabajadoras:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

#### Guía de entrevista

Fecha: 03/02/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Contadora.

#### Preguntas a trabajadoras:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

#### Guía de entrevista

Fecha: 29/01/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Pintora (construcción)

#### Preguntas a trabajadoras:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

### Guía de entrevista

Fecha: 24/01/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Jefa de producción

#### Preguntas a trabajadoras:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

### Guía de entrevista

Fecha: 24/01/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Jefa de producción

#### Preguntas a trabajadoras:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

**Introducción:**

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

**Guía de entrevista**

**Fecha:** 29/01/2026

**Puesto que ocupa en la empresa:** *Recepcionista*

**Preguntas a trabajadoras:**

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

**Introducción:**

Estimada trabajadora

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de nuestra investigación sobre la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su efecto en la igualdad de género. Su perspectiva dentro de la empresa es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

**Guía de entrevista**

Fecha: 27/02/2026

Puesto que ocupa en la empresa: Cajera

**Preguntas a trabajadoras:**

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Conoce la existencia de la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?

*Eje temático: Igualdad salarial*

- 2) ¿Considera que en su empresa hombres y mujeres reciben salarios equitativos por labores similares? ¿Por qué?
- 3) ¿Ha percibido alguna diferencia salarial entre usted y compañeros hombres en puestos parecidos?
- 4) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?
- 6) ¿Ha recibido capacitaciones sobre igualdad de género o igualdad salarial?

## 7.4 Guía de entrevistas para Administradores o Talento humano



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

**GUÍA DE ENTREVISTAS A PERSONAL DE TALENTO HUMANO O  
ADMINISTRADORES**

**Título de la Investigación**

La igualdad salarial desde el enfoque de género

**Investigador responsable:**

Mirka Daniela Aldaz Aucancela

Universidad Nacional de Chimborazo

[mirka.aldaz@unach.edu.ec](mailto:mirka.aldaz@unach.edu.ec)

**Objetivo:**

El propósito de esta entrevista es recabar información detallada de las percepciones y criterios sobre la realidad laboral con respecto al conocimiento acerca de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y el efecto que tiene referente al derecho a la igualdad de género en cada una de las empresas privadas de la ciudad de Riobamba.

**Confidencialidad:**

La información recolectada en este instrumento se manejará con absoluta confidencialidad, resaltando que los datos guardan fines estrictamente académicos y su información personal no será de conocimiento público.

**Procedimiento:**

La entrevista se llevará a cabo de forma individual y tendrá una duración aproximada de 30 minutos, se aplicará un formato semiestructurado, con preguntas abiertas, que permiten al entrevistado expresar libremente sus opiniones y experiencias.

La entrevista está dividida por ejes temáticos que son:

- Conocimiento normativo
- Aplicación en la empresa
- Igualdad Salarial

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimado Administrador/ Talento Humano

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de la investigación sobre la igualdad salarial con respecto a la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su enfoque en la igualdad de género. Su conocimiento profesional en su cargo es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

### Guía de entrevista

Fecha: 29/01/2026

Cargo que ocupa en la empresa: Encargado talento humano

#### Preguntas Administradores y Talento humano:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?
- 2) ¿Se han realizado auditorías salariales internas o externas desde la entrada en vigencia de la ley?
- 3) ¿Cree que la Ley de Igualdad Salarial ha influido en la gestión de talento humano en su empresa?
- 4) ¿La empresa ha implementado políticas internas relacionadas con la igualdad salarial? Si es así, ¿cuáles?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Existen mecanismos formales para evaluar si los salarios entre hombres y mujeres son equitativos?
- 6) ¿Cómo se realiza el proceso de fijación salarial en la empresa?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimado Administrador/ Talento Humano

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de la investigación sobre la igualdad salarial con respecto a la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su enfoque en la igualdad de género. Su conocimiento profesional en su cargo es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

### Guía de entrevista

Fecha: 29/01/2026

Cargo que ocupa en la empresa: Administrador contratos de obra

#### Preguntas Administradores y Talento humano:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?
- 2) ¿Se han realizado auditorías salariales internas o externas desde la entrada en vigencia de la ley?
- 3) ¿Cree que la Ley de Igualdad Salarial ha influido en la gestión de talento humano en su empresa?
- 4) ¿La empresa ha implementado políticas internas relacionadas con la igualdad salarial? Si es así, ¿cuáles?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Existen mecanismos formales para evaluar si los salarios entre hombres y mujeres son equitativos?
- 6) ¿Cómo se realiza el proceso de fijación salarial en la empresa?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

**Introducción:**

Estimado Administrador/ Talento Humano

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de la investigación sobre la igualdad salarial con respecto a la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su enfoque en la igualdad de género. Su conocimiento profesional en su cargo es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

**Guía de entrevista**

**Fecha:** 29/01/2026

**Cargo que ocupa en la empresa:** Administrador contratos de obra

**Preguntas Administradores y Talento humano:**

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?
- 2) ¿Se han realizado auditorías salariales internas o externas desde la entrada en vigencia de la ley?
- 3) ¿Cree que la Ley de Igualdad Salarial ha influido en la gestión de talento humano en su empresa?
- 4) ¿La empresa ha implementado políticas internas relacionadas con la igualdad salarial? Si es así, ¿cuáles?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Existen mecanismos formales para evaluar si los salarios entre hombres y mujeres son equitativos?
- 6) ¿Cómo se realiza el proceso de fijación salarial en la empresa?

La misma será grabada (audio), con el consentimiento del participante, para asegurar la fidelidad del análisis.

Introducción:

Estimado Administrador/ Talento Humano

Gracias por aceptar participar en esta entrevista como parte de la investigación sobre la igualdad salarial con respecto a la efectividad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial y su enfoque en la igualdad de género. Su conocimiento profesional en su cargo es fundamental para comprender la realidad en cuanto a la verdadera aplicación de la normativa y el efecto que causa dentro del campo empresarial, sus aportes contribuirán de manera significativa al desarrollo de esta investigación.

### Guía de entrevista

Fecha: 03/02/2026

Cargo que ocupa en la empresa: Administradora personal

#### Preguntas Administradores y Talento humano:

*Eje temático: Conocimiento de la normativa*

- 1) ¿Qué conocimiento tiene sobre la Ley Orgánica de Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres?
- 2) ¿Se han realizado auditorías salariales internas o externas desde la entrada en vigencia de la ley?
- 3) ¿Cree que la Ley de Igualdad Salarial ha influido en la gestión de talento humano en su empresa?
- 4) ¿La empresa ha implementado políticas internas relacionadas con la igualdad salarial? Si es así, ¿cuáles?

*Eje temático: Aplicación en la empresa*

- 5) ¿Existen mecanismos formales para evaluar si los salarios entre hombres y mujeres son equitativos?
- 6) ¿Cómo se realiza el proceso de fijación salarial en la empresa?