



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



**UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL
TRABAJO DE TESIS DERECHO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL**

TEMA

**Estudio de Derecho Comparado sobre acciones afirmativas a favor de las
mujeres en el ingreso al Servicio Público**

Autores:

Mauro Herbert Bailón Cevallos

Tutora:

Abg. Julia Herminia Dávila Alvarez, Mgtr.

ECUADOR

2024



La Universidad para todos



RESUMEN

Históricamente, desde la Antigua Roma, las mujeres eran concebidas como objetos del Derecho, con el transcurrir del tiempo se logró que dicha concepción variara; y, se logró que sea considerada como un sujeto del Derecho. Sin embargo, han tenido que pasar muchos años para validar y hacer que los Derechos de las mujeres sean reconocidos.

En Ecuador el 10 de junio se conmemora que por primera vez el voto femenino, gracias a Matilde Hidalgo de Procel, y a efectos de que comience a existir una condición de paridad de género, siendo la primera mujer ecuatoriana que ejerció su Derecho al voto, abriendo las oportunidades para que las mujeres puedan elegir y ser elegidas.

De la mano de esta conquista para las mujeres, surge la posibilidad de ingresar al servicio público a través de los concursos de merecimientos y oposición. Considerando esto, elaboraremos un análisis comparativo sobre las acciones afirmativas a favor de las mujeres en el ingreso al Servicio Público, como una forma de efectivizar el Derecho a la Igualdad, consagrado en la Constitución así como en los instrumentos internacionales de los cuales Ecuador forma parte.

Tomando como referencia países como Colombia, Perú y Chile, que son países latinoamericanos afines al Ecuador, con relación a su grado de desarrollo, así como su legislación relativamente parecida, a efectos de poder determinar en primera instancia si en aquellos países se plantean acciones afirmativas en los Concursos de Méritos y Oposición o cuáles son los mecanismos que se utilizan en dichos países para garantizar la paridad de género en dichos concursos.

Palabras claves: Derecho comparado, acciones afirmativas, mujer, servicio público.





ABSTRACT

Historically, since Ancient Rome, women were conceived as objects of Law, with the passage of time it was possible for this conception to vary, subsequently making them subjects of Law. However, many years have had to pass for validation and for women's rights to be recognized. In Ecuador, June 10 commemorates the first female vote, thanks to Matilde Hidalgo of Procel, and in order for a condition of gender parity to begin to exist, being the first Ecuadorian woman to exercise her right to vote, opening the opportunities for women to choose and be chosen. Hand in hand with this achievement for women, the possibility of entering public service arises through merit and competitive examinations. Considering this, we will prepare a comparative analysis on affirmative actions in favor of women when entering the Public Service, as a way to implement the Right to Equality, enshrined in the Constitution. Taking as reference countries such as Colombia, Peru and Chile, which are Latin American countries similar to Ecuador, in relation to their degree of development, as well as their relatively similar legislation, in order to be able to determine in the first instance whether affirmative actions are proposed in those countries. in the Merit and Opposition Competitions or what are the mechanisms that are used in said countries to guarantee gender parity in said competitions.



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	12
Objetivo General:.....	17
Objetivos Específicos:.....	17
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	18
1.1. Estudios de Género.....	18
1.2. Políticas Públicas para la Igualdad de Género	19
1.3. Definición y características de las acciones afirmativas.....	20
1.4. Principios jurídicos que sustentan las acciones afirmativas.....	22
1.5. Igualdad material vs. Igualdad formal.....	23
1.6. Discriminación positiva vs. Discriminación inversa.....	24
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.1 Cuadro Comparativo Ecuador y Colombia	25
2.2 Cuadro Comparativo Ecuador y Chile.....	29
2.3 Cuadro Comparativo Ecuador y Perú	31
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	33
3.1 CONCLUSIONES	33
3.2 RECOMENDACIONES.....	37
Referencias Bibliográficas.....	38





INTRODUCCIÓN

Históricamente, la mujer no era vista como un sujeto de Derecho sino como un objeto de Derecho, que estaba bajo el cuidado y protección de un hombre, sea su padre, su abuelo, su hermano mayor o su cónyuge o conviviente. Esta situación estuvo en vigencia, durante la Edad Antigua, la Edad Media y parte de la Edad Moderna.

A través de la historia, la mujer ha logrado un sinnúmero de reconocimientos para ser considerada realmente un sujeto del Derecho; ya que, como se ha indicado en líneas anteriores, ha sido un camino muy arduo y a veces demasiado complicado, sin embargo, de lo anterior, como resultado o conquista de estas luchas existen numerosos instrumentos internacionales que propugnan para que los derechos de las mujeres sean reconocidos.

Uno de los primeros tratados en los cuales se hace referencia a la igualdad laboral entre hombres y mujeres se dio con el Tratado de Versalles en 1919 y posteriormente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, posteriormente han existido y se continúan elaborando instrumentos de carácter supranacional a efectos de erradicar la discriminación de toda índole en contra de las mujeres.

Ahora bien, es justamente en la Edad Moderna, cuando en 1948, se expide la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se legitima que la mujer, no es un objeto sino un sujeto del Derecho y que estos derechos humanos que forman parte de esta Declaración Universal deben aplicarse para hombres y mujeres sin distinción de ninguna índole.

Posteriormente, aproximadamente en 1970 y siguientes, las mujeres continúan tratando de conquistar sus derechos que han sido negados desde épocas remotas tal como se indicó en líneas anteriores y surgen los movimientos feministas, cuya primera conquista fue que por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas se determinara que el año 1975 sea el "Año Internacional de la Mujer".





De igual forma, con el pasar de los años y como parte de los resultados de los movimientos feministas, se dicta por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, la cual es de obligatorio cumplimiento para todos los países que la suscribieron, entre ellos nuestro país.

Esta normativa fue el inicio de una serie de eventos mundiales y nuevos cuerpos legales que buscan evitar la discriminación en contra de las mujeres, por el hecho de su condición como tales.

Y justamente, dentro de toda esta problemática relacionada con los derechos a las mujeres, surge el derecho al trabajo a favor de las mujeres, recordándose que, a inicios del siglo XX, la mujer solo podría desempeñar labores que supuestamente eran propias a su condición de mujer, tales como, la cocina, los quehaceres del hogar, la costura, pero no eran tomadas en cuenta para otros oficios ni tampoco para las profesiones.

Posteriormente, se fueron abriendo las puertas al ámbito laboral para las mujeres, en diferentes campos, entre los que se encuentra el servicio público, entendiéndose el mismo como un conjunto de acciones que se encuentran bajo el arbitrio de lo que se conoce como Administración Pública.

Pese a lo anterior, no ha sido fácil que las mujeres formen parte de este servicio público, ya que, han sido segregadas a puestos que no son de nivel jerárquico superior, sino que en primeras instancias ocuparían trabajos relacionados a la recepción o a la secretaría.

Aterrizando el tema en nuestro país, en el Ecuador, por la influencia de los españoles, siempre primó el patriarcado, situación que se mantuvo en la Edad Media y Moderna y parte de la Edad Contemporánea, el mismo que se constituyó en una construcción social mediante la cual, el papel de la mujer se circunscribía única y exclusivamente al rol netamente biológico



como es la reproducción; y como resultado de dicho predominio patriarcal, la mujer, no era vista como un sujeto de derechos y además, el derecho al trabajo le era vedado, limitándose el mismo a todo lo relacionado con las labores del hogar y el mantenimiento y cuidado de los hijos menores de edad.

Con el paso del tiempo, el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral, en el Ecuador, con el nacimiento de la república fue precario y en el sector público era nula la presencia de mujeres ostentando cargos medios o de poder y autoridad, reservándose los mismos exclusivamente para los hombres, puesto que, la vida de las mujeres eran subordinadas a los hombres, en las figuras de sus padres, cónyuges o hermanos mayores de edad.

Pese a lo anterior, todo esto varió, a partir de los años 60; ya que el Ecuador, ha sido uno de los países en ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, uno de los instrumentos internacionales con mayor fuerza y rigor que es muy aplicado en el ámbito laboral, específicamente para lograr una igualdad de género para el acceso al trabajo para las mujeres.

Y justamente, este instrumento es sin duda, uno de los marcos jurídicos internacionales más preponderantes para tratar de asegurar la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, específicamente, para el caso que nos ocupa, para el ingreso al servicio público, sea que esta discriminación provenga de su sexo y género.

Debiéndose diferenciar estos dos términos tomándose en consideración que el primero es de índole netamente biológico, la distinción que existe; mientras que, el género es una construcción social que surge justamente de las diferentes identidades que puedan asumir un hombre y una mujer y cómo son vistos en la cultura y sociedad a la que pertenecen.

Sin embargo, de lo anterior, se debe partir de que, en nuestro país, nuestra Carta Magna, vigente desde el año 2008 ha desarrollado el derecho a la igualdad entre hombres y





mujeres, sin distinción de ninguna clase, así como la prohibición de toda forma de discriminación en todos y cada uno de los aspectos de sus vidas, entre los que se incluye el trabajo, el mismo que también es conceptualizado como un derecho para toda persona que habite en el territorio ecuatoriano.

Ahora bien, pese a que existe normativa supranacional y constitucional que proscribire que no puede existir ninguna forma de discriminación por sexo o género, en el ámbito laboral, tomándose en consideración el área de análisis de la presente investigación, no es menos cierto que esta afirmación está alejada de la realidad que se vive en el Ecuador, como más adelante se hará mención.

Ahondando más en lo aseverado en líneas anteriores, se debe entender que, la discriminación es vista o analizada desde tres aristas a saber, como distinción, como exclusión o como restricción del uso o disfrute de un derecho, particularmente, del derecho al trabajo, por lo que, lo anterior entonces se traduce en que, la discriminación laboral puede ser analizada como una distinción, exclusión o restricción a las mujeres por sexo o por género.

En nuestro país, de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, existen varios modos de ingreso al servicio público o también denominada carrera en el sector público, a saber, contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y nombramientos definitivos, para estos últimos es indispensable la realización de concursos de méritos y oposición. Previo a continuar con este preámbulo para el trabajo de titulación, es necesario determinar algunas definiciones que consideramos importantes que sean analizadas.

En primer lugar, se entiende como contrato de servicios ocasionales, la Corte Constitucional del Ecuador, en la sentencia No. 0027-12-SEP-CC, dentro del caso No. 0002-12-IN, del 21 de junio del 2012, indica lo siguiente: “Los contratos de servicios ocasionales en el sector público, debido a su naturaleza de carácter ocasional, no generan estabilidad laboral y, en el mejor de los casos, podrán tener una vigencia máxima de veinticuatro meses...”. (2012)





Siguiendo con las definiciones, corresponde analizar que es nombramiento provisional y de acuerdo con lo determinado en el artículo 17 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público que determina: “Los nombramientos provisionales son los otorgados para la ocupación temporal de los puestos y no generan derecho a estabilidad del servidor”. (Presidencia del Ecuador, 2021)

Finalmente, tenemos los nombramientos definitivos, los cuales son los que sirven para la ocupación de un puesto por un tiempo determinado o sin un tiempo definido, el cual es el resultado de un concurso de Méritos y Oposición.

Además de estas formas de ingreso al sector público en el Ecuador, también existe una fórmula de carácter excepcional que son los cargos de libre remoción que casi siempre van de la mano con la confianza, entre la máxima autoridad de una entidad estatal y la persona que va a ser nombrada.

Estas clases de ingresos al servicio público tienen características propias, que las diferencia, especialmente, la estabilidad laboral, ya que, de conformidad con la ley, los contratos de servicios ocasionales, los nombramientos provisionales y los cargos de libre remoción, no generan dicha estabilidad, entendiéndose como la misma, la seguridad que tiene todo servidor público que ha ganado un concurso de Méritos y Oposición, de que permanecerá en dicho puesto, a menos que, se cumplan algunas de las causales para que dicho nombramiento finalice, pero en otras palabras, la estabilidad laboral da cierta inamovilidad al servidor público, mientras cumpla sus funciones a cabalidad.

De acuerdo a las definiciones indicadas en líneas anteriores, existiría una primera premisa que todas las personas, sin distinción de género, podrían acceder al servicio público, toda vez que, ni la Constitución, ni la normativa legal vigente, hacen diferenciaciones respecto a hombres y mujeres, sin embargo, la realidad es diferente a lo indicado en líneas anteriores.





Y es que, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es una forma de discriminación que no solo está determinada en el Ecuador, sino a nivel mundial. Dicha desigualdad tiene un ámbito de acción muy grande, entre el cual se destaca el tema económico.

Frente a esta fundamentación; y, tomándose como fundamento la igualdad y no discriminación como principios constitucionales en el Ecuador, es que, justamente surge la importancia y novedad del presente trabajo.

A efectos de poder cumplir con el proyecto de titulación, se presentan como objetivos los siguientes:

Objetivo General:

Definir si las acciones afirmativas a favor de las mujeres en los concursos de méritos y oposición son suficientes para respetar el derecho a la paridad de género para el ingreso al servicio público.

Objetivos Específicos:

- a) Analizar las acciones afirmativas a favor de las mujeres en los concursos de méritos y oposición para el ingreso al servicio público en el Ecuador.
- b) Realizar un estudio comparado de las legislaciones de Colombia, Perú y Argentina frente a la del Ecuador sobre las acciones afirmativas a favor de las mujeres en los concursos de méritos y oposición.



CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Estudios de Género

Se ha comprobado mediante estudios estadísticos que la mitad de la población mundial es conformada por mujeres, de todas las edades, lo que representa el 50% de su potencial, la igualdad de género no solo se define como un derecho humano fundamental, sino que debe ser el objetivo trazado para sociedades más pacíficas que proyecte sostenibilidad (Unidas, 2023)

Realmente alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre ambos géneros, es algo aún muy distante aunque se siguen implementando mediante fundaciones, organizaciones, normativas y demás administraciones, diversos mecanismos o alternativas que apoyen a la disminución de todo tipo de violencia de género que atenta o socaba también el acceso a la educación, un servicio de salud de calidad, en la economía, en la activa participación de la mujer en la vida política y la igualdad laboral, que incluye contar con las mismas oportunidades, ascensos e igualdad salarial.

La participación femenina laboral y su impacto en la creciente economía de las sociedades son logros que están en auge, pero la realidad en estudios es reveladora, al proyectar que la paridad de género aún se mantiene esquivada en diversos sectores mediante cifras y realidades que nos exhortan a reflexionar lo mucho que nos falta luchar para lograr la verdadera equidad.

En la actualidad el 52% de las empresas denotan que están cumpliendo las iniciativas de equidad salarial, el 48% están atrasado o no han iniciado su implementación. Uno de los factores que no ha sido contrarrestado es la flexibilidad laboral, se les da mayor aceptación a retos laborales al sexo masculino ante su mayor disponibilidad de tiempo lo que deja en segundo plano el sexo femenino que lucha por un espacio en el campo laboral tratando de que se le otorgue flexibilidad de tiempo para poder sostener sus responsabilidades laborales y personales (Unidas, 2023).





En el año 2023 por cada 100 hombres ascendidos desde un nivel inicial a ejecutivo solo 87 mujeres lograron el mismo alcance, lo que demuestra una brecha en el campo laboral para las mujeres (Mora Bernal, 2021)

1.2. Políticas Públicas para la Igualdad de Género

La creación de las políticas públicas ha desencadenado un gran número de definiciones bajo un factor común: la participación activa del gobierno para solucionar problemas públicos determinados.

De este modo se podría definir las políticas públicas como las acciones de un gobierno con objetivos de interés público que nacen de decisiones fundamentadas en un proceso investigativo y analítico de factibilidad y que para su efectiva acción participa también la ciudadanía (DIANA, 2019).

En base a la interpretación de la definición de políticas públicas para la igualdad de género dentro del campo laboral, se puede considerar que la principal política pública para esta problemática es que la normativa indica que toda empresa privada debió presentar al Ministerio de Trabajo un diseño de Plan de Igualdad, debiendo registrarlo so pena de una multa ante la falta de cumplimiento.

Este proyecto busca implementar mejoras en las empresas privadas que cuente con 50 o más empleados, que contribuya al alcance de una verdadera equidad de género laboral, esto cumpliendo al impulso de la política Economía Violeta. Incluso para estas empresas se ofrece un reconocimiento llamado “sello violeta” con el que se dará para destacar la aplicación de estas políticas públicas para igualdad de género en sus entidades (FLACSO.ORG, 2023).

Este es un claro ejemplo de la definición de políticas públicas aplicadas en el área privada, en la cual se denota la elaboración estratégica y analítica de propuestas, proyectos





que ayuden a contrarrestar la problemática pública, actualmente la Ley de Economía Violeta, se canaliza en el apoyo del crecimiento económico y laboral mediante actividades laborales, emprendimientos, negocios, etc., que emprendan las mujeres con cierta ayuda tributaria para poder activar estas políticas públicas.

Ahora bien, en el ámbito público, la norma que rige el campo laboral es La Ley Orgánica de Servicios Público la cual se rige por principios de idoneidad de los solicitantes, criterios de justicia, transparencia y no discriminación, que son instrumentos cruciales para crear igualdad en la sociedad estipula que el ingreso a esta institución se realiza a través de un proceso de selección, prestará especial atención a los principios de igualdad y no discriminación (LEY ORGANICA DE SERVICIOS PUBLICOS, 2010).

En este contexto, también es necesario comprobar lo que contiene el reglamento, selección y nombramiento de funcionarios judiciales en este contexto establece que la acción afirmativa es aplicable sobre una base de puntos y que así es, se podrán acumular hasta 4 a favor de la mujer. Ante este escenario, es inevitable preguntarse: ¿Qué sucede cuando un hombre hace exposición de su conocimiento, trayectoria y profesionalidad recibiendo una calificación de 92 sobre 100, frente a otra persona que es mujer y obtuvo 90 puntos?

En respuesta a esta pregunta, se podría inferir que la persona a la que se le asignaron 2 puntos por parte de la Acción Afirmativa no ofrece un perfil tan bueno como el primero, significaría entonces que estos dos puntos pueden crear la posibilidad de que las personas que acceden a un cargo público bajo este parámetro no son las más calificadas, sino las mejores calificadas. Pues sí, el hecho de ser mujer no limita con la capacidad para hacerlo (MARQUEZAZ, 2024)

1.3. Definición y características de las acciones afirmativas

Las acciones afirmativas (AA) son definidas como una política que en última instancia tiene como objetivo aumentar razonablemente la representación de las minorías en el área





relevante o abordar razonablemente las desventajas que sufren en el área relevante, en otras palabras, son un conjunto de procedimientos diseñados para eliminar la discriminación ilegal entre los solicitantes, remediar los resultados de dicha discriminación anterior y prevenir dicha discriminación en el futuro (Zohny et al., 2022).

El concepto de “igualdad entre hombres y mujeres” fue definido por primera vez en la Declaración de México, que fue presentada y adoptada en la Primera Conferencia sobre Asuntos de la Mujer; en la Cuarta Conferencia sobre Asuntos de la Mujer, el concepto de igualdad se combinó por primera vez con la cuestión de los derechos humanos. Se afirmó en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que “la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social” (Ling & Liu, 2023).

De hecho, a partir de 1975, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) proclamó el período 1976-1985 como el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, varias resoluciones de la ONU apuntaron a aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, también se promovió la difusión de una miríada de iniciativas de acción afirmativa (AA) e igualdad de oportunidades en el empleo (EEO) con el objetivo de reducir la subrepresentación de las mujeres (y de las minorías en general) tanto en la política como en los puestos de liderazgo. Sin embargo, los efectos de tales acciones son igualmente diversificados (Furtado et al., 2021).

Por su parte, las acciones afirmativas se caracterizan por ser medidas especiales y temporales diseñadas para corregir desigualdades históricas y actuales que afectan a grupos marginados o discriminados, asimismo para aliviar la desigualdad en el empleo y los salarios, aumentar el acceso a la educación y promover la diversidad, es decir, estas acciones buscan primordialmente proporcionar igualdad de oportunidades y condiciones para aquellos que han sido desfavorecidos debido a factores como raza, género, discapacidad, u origen étnico las cuales no buscan privilegiar a ciertos grupos sin razón, sino nivelar el campo de juego para que todos tengan las mismas oportunidades de éxito (Dianat et al., 2022).





Asimismo, están diseñadas para corregir desventajas específicas y acumuladas que ciertos grupos enfrentan, facilitando su acceso a recursos y oportunidades, promueven la diversidad y la inclusión en diferentes ámbitos, como la educación, el empleo y la representación política, al asegurar que se escuchen y valoren diferentes voces y experiencias, cabe decir que se basan en marcos legales y normativos que respaldan su implementación, garantizando que se apliquen de manera justa y apropiada y su efectividad es constantemente evaluada y ajustada según sea necesario, para asegurar que cumplen con sus objetivos sin causar desequilibrios injusto (Gartzia, 2021).

1.4. Principios jurídicos que sustentan las acciones afirmativas

La justicia e igualdad en los Estados constitucionales de derechos genera debate sobre su aplicación en contextos de desigualdad y discriminación; ante esto la Constitución del Ecuador de 2008 incluye mecanismos para asegurar la igualdad sustancial y el derecho a la diferencia (Granados, 2021).

La concepción de justicia e igualdad real, en la que se inscriben las acciones afirmativas, en donde los Estados constitucionales de derecho que están impulsando los gobiernos Latinoamericanos en respuesta a escenarios económicos y sociales cambiantes, se trata de una perspectiva radical que redefine la institucionalidad política como una estrategia liberadora y de transición, buscando resolver los efectos de las políticas neoliberales implementadas por gobiernos conservadores, que han perpetuado y aumentado los niveles de desigualdad e inequidad a personas excluidos, como los indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidades, así como aquellos marginados por diferencias culturales, socioeconómica, orientación sexual e ideología (Granados, 2021).

En la Constitución ecuatoriana, estos principios se establecieron como postulados rectores y transversales destinados a crear las condiciones normativas y de interpretación necesarias para que los derechos sean plenamente ejercidos y, en su caso, protegidos y reparados, estas acciones afirmativas se basan en la dimensión material del derecho a la





igualdad, la cual promueve que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y condiciones, esto a menudo requiere que el Estado adopte medidas afirmativas e incluso en situaciones específicas donde no todas las personas se encuentran en igualdad real, el Estado debe implementar "medidas temporales que, ante desigualdades históricas, buscan acelerar el logro de una igualdad efectiva" (Polo, 2018).

Con este fin, el Estado debe crear las condiciones necesarias para que las mujeres puedan disfrutar y ejercer sus derechos en igualdad y sin discriminación, esto en correlación con las obligaciones que los Estados asumen en los instrumentos internacionales de derechos humanos, las cuales incluyen respetar, garantizar, proteger y promover dichos derechos, esto implica necesariamente la incorporación del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno, y por lo tanto, la obligación del Estado de asegurar que los principios constitucionales de igualdad se reflejen en toda la normativa jurídica nacional (Torres, 2017).

1.5. Igualdad material vs. Igualdad formal

La igualdad es un principio y como tal comprende de los dimensiones la material y la formal en donde la relación entre ambas es considerada compleja e inestable, por un lado la igualdad material se centra en los resultados y en la equidad real en la práctica, reconoce que tratar a todos de manera igual no siempre resulta en justicia, en efecto, este enfoque toma en cuenta las circunstancias y desventajas específicas de ciertos grupos y busca corregir las desigualdades estructurales mediante medidas específicas (Castillo, 2021).

Por su parte, la igualdad material es una activa intervención del Estado en respuesta a su concepción abstencionista clásica para superar las desigualdades estructurales y brindar a los grupos históricamente marginados más oportunidades de desarrollo, esta igualdad se enfoca no solamente en que las personas sean tratadas igualitariamente, sino de que sean realmente iguales en la vida cotidiana, y para lograrlo la autoridad tiene el deber de eliminar cualquier barrera que impida o dificulte esta igualdad (Landa, 2021).





En cambio, la igualdad formal implica que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera según la ley, sin discriminación alguna, este concepto se enfoca en garantizar que todos tengan las mismas oportunidades y sean sujetos a las mismas normas y reglas, en donde todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones legales; en esta igualdad no se permite ninguna discriminación basada en características como raza, género, religión, por ende, las leyes y políticas se aplican de manera uniforme a todas las personas, sin distinción (Venzke, 2022).

En este sentido, la igualdad formal sugiere que todas las personas deben recibir el mismo trato es consistente y estricta de las reglas o leyes establecidas; la justicia material se refiere a la justicia o injusticia del contenido de las reglas o leyes, mientras que la igualdad material va más allá al buscar que todos tengan las mismas oportunidades y acceso a recursos, considerando las desigualdades y desventajas existentes en la práctica (Sierra, 2018).

De hecho, El Título II, conocido como "Derechos", muestra los derechos fundamentales que están garantizados por el Estado ecuatoriano en setenta artículos, muchos de los cuales son ampliados en varios numerales y literales garantizados por el Estado, en el título de los derechos en el Capítulo Sexto se localiza el artículo 66, numeral cuarto, la igualdad material, formal y no discriminación, en efecto, en este capítulo se encuentra el artículo 70 que acentúa la igualdad de género como meta del Estado para hombres y mujeres (Azanza, 2022).

1.6. Discriminación positiva vs. Discriminación inversa

La discriminación positiva se refiere al trato preferencial de un grupo de personas en detrimento de otro porque poseen una característica protegida y las políticas de discriminación positiva, radican en que reconocen derechos particulares en grupos particulares en un contexto específico son parte de lo que usualmente se considera políticas multiculturales o enfoques diferenciales de formulación de políticas, esto significa que se utilizan criterios de género, raza o etnia para definir cómo los gobiernos deben garantizar los derechos de las personas (Sanchez, 2019).





De hecho, la discriminación positiva es el proceso ilegal de favorecer a empleados potenciales o existentes de un grupo de características protegidas, esto puede ocurrir a menudo cuando un candidato a un puesto de trabajo o un empleado recibe un trato preferencial porque posee una característica protegida, o es contratado o promovido específicamente debido a esa característica, independientemente del mérito individual, esto podría dar lugar a que un empleador favorezca automáticamente las solicitudes de, por ejemplo, mujeres o minorías étnicas, basándose únicamente en el hecho de que son mujeres (Anjorin et al., 2023).

Con respecto a, la discriminación inversa se refiere a la situación en la que se favorece a individuos pertenecientes a grupos tradicionalmente marginados o desfavorecidos, de tal manera que se produce una desventaja para los individuos del grupo mayoritario o históricamente dominante (Vara et al., 2023).

Cabe decir que, es una forma de discriminación que afecta a miembros de una mayoría en lugar de a una minoría, pueden sufrir discriminación por motivos de género, orientación sexual u otra característica protegida, generalmente este tipo de demandas por discriminación suelen surgir en el ámbito laboral o educativo, a pesar que no está expresamente incluida en las leyes federales de derechos civiles; sin embargo, este tipo de demandas generalmente se presentan como casos de discriminación (Schaerer et al., 2023).

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Cuadro Comparativo Ecuador y Colombia

Marco Legal

Ecuador

- **Constitución de la República del Ecuador:** Establece el principio de igualdad y no discriminación, así como acciones afirmativas para promover la equidad de género.
- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** Regula el ingreso al servicio público a través de concursos de méritos y oposición, y promueve la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.





- **Ley Orgánica de Igualdad y No Discriminación:** Refuerza las medidas de igualdad y establece acciones afirmativas para garantizar la participación de las mujeres en el servicio público.

Colombia

- **Constitución Política de Colombia:** Reconoce la igualdad de derechos y la no discriminación por razón de género. Artículos relevantes incluyen:
 - **Artículo 13:** Igualdad ante la ley, protección especial para personas en condiciones de vulnerabilidad y adopción de medidas afirmativas.
 - **Artículo 43:** Derechos y protección especial para las mujeres.
 - **Artículo 47:** Protección y asistencia para personas con discapacidades.
- **Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas):** Establece un mínimo del 30% de participación de mujeres en los niveles decisorios del sector público.
- **Decreto 2712 de 1999:** Reglamenta el ingreso al servicio público mediante concursos de méritos y oposición, con enfoque en la igualdad de oportunidades.

Políticas Públicas

Ecuador

- **Plan Nacional para la Igualdad de Género:** Incluye programas específicos para aumentar la participación de mujeres en el sector público.
- **Acciones Afirmativas:** Implementación de cuotas y programas de capacitación para mujeres aspirantes al servicio público.

Colombia

- **Política Nacional de Equidad de Género:** Promueve la igualdad de género en todos los ámbitos, incluyendo el servicio público.
- **Acciones Afirmativas:** Programas de mentoría y formación para mujeres en el sector público.

Implementación

Ecuador

- **Concursos de Méritos y Oposición:** Se garantiza la paridad de género mediante la inclusión de acciones afirmativas en los procesos de selección.





- **Mecanismos de Seguimiento:** Evaluación periódica del cumplimiento de las acciones afirmativas.

Colombia

- **Concursos Públicos:** Se implementan acciones afirmativas como parte integral de los procesos de selección.
- **Supervisión y Monitoreo:** Órganos de control verifican el cumplimiento de la Ley de Cuotas y otras medidas de igualdad.

Resultados

Ecuador

- **Estadísticas:** Incremento en la participación de mujeres en cargos públicos desde la implementación de acciones afirmativas.
- **Evaluaciones:** Informes anuales que reflejan los avances y desafíos en la igualdad de género en el servicio público.

Colombia

- **Datos:** Aumento significativo de mujeres en niveles decisorios del sector público desde la promulgación de la Ley de Cuotas.
- **Análisis:** Estudios que muestran la efectividad de las políticas de igualdad de género.

Desafíos y Oportunidades

Ecuador y Colombia

- **Desafíos:** Persistencia de estereotipos de género y resistencia a las acciones afirmativas en algunos sectores.
- **Oportunidades:** Fortalecer las políticas de capacitación y mentoría para mujeres, y promover un cambio cultural hacia la igualdad de género.

Información adicional de Colombia

- **Dimensiones de la igualdad:** La Constitución Política de Colombia define la igualdad en tres dimensiones: igualdad formal, igualdad material y prohibición de discriminación.
 - **Igualdad formal:** Igualdad ante la ley.
 - **Igualdad material:** Igualdad de oportunidades y eliminación de desigualdades.





- **Prohibición de discriminación:** Protección contra cualquier acto de discriminación basado en categorías sospechosas como sexo, raza, origen nacional, etc.
- **Acciones afirmativas:** Medidas dirigidas a favorecer a personas o grupos históricamente discriminados o marginados, como mujeres, personas con discapacidades, comunidades indígenas y afrodescendientes.
 - **Fundamento:** Basado en el Estado Social de Derecho, que exige la adopción de medidas para garantizar la igualdad material.
 - **Ejemplos de acciones afirmativas:** Cuotas de género, becas y subsidios, programas de mentoría y formación, y políticas de protección especial para mujeres cabeza de familia.
- **Reglas de las acciones afirmativas:** Deben ser transitorias y temporales, dirigidas a corregir tratos discriminatorios, específicas y autorizadas, y diseñadas para favorecer a grupos determinados de personas.
- **Sentencias relevantes de la Corte Constitucional:** Incluyen decisiones que han reforzado la implementación y el alcance de las acciones afirmativas en Colombia, asegurando su alineación con los principios de igualdad material y no discriminación.

Tabla Comparativa Ecuador y Colombia:

Aspecto	Ecuador	Colombia
Marco Legal	Constitución, LOSEP, Ley de Igualdad y No Discriminación	Constitución, Ley 581 de 2000, Decreto 2712 de 1999
Políticas Públicas	Plan Nacional para la Igualdad de Género, Acciones Afirmativas	Política Nacional de Equidad de Género, Programas de mentoría
Implementación	Concursos de Méritos y Oposición, Mecanismos de Seguimiento	Concursos Públicos, Supervisión y Monitoreo
Resultados	Incremento en participación femenina, Informes anuales	Aumento de mujeres en niveles decisorios, Estudios de efectividad





Desafíos y Oportunidades	Estereotipos de género, Fortalecimiento de capacitación y mentoría	Resistencia a acciones afirmativas, Cambio cultural hacia igualdad
--------------------------	--	--

2.2 Cuadro Comparativo Ecuador y Chile

Marco Legal

Ecuador:

- **Constitución de la República del Ecuador:** Establece la igualdad de género y promueve acciones afirmativas.
- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** Regula el ingreso mediante concursos de méritos y oposición, promoviendo la igualdad.
- **Ley Orgánica de Igualdad y No Discriminación:** Fortalece las medidas de igualdad y acciones afirmativas.

Chile:

- **Constitución Política de la República de Chile:** Garantiza la igualdad de derechos y no discriminación por género.
- **Ley 20.348:** Promueve la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- **Normativas Específicas:** Regulaciones adicionales que promueven la equidad de género en el servicio público.

Políticas Públicas

Ecuador:

- **Plan Nacional para la Igualdad de Género:** Programas y acciones afirmativas para aumentar la participación femenina en el sector público.
- **Acciones Afirmativas:** Cuotas y programas de formación para mujeres en el servicio público.

Chile:

- **Política Nacional de Igualdad de Género:** Estrategias y programas para garantizar la igualdad de género.





- **Acciones Afirmativas:** Iniciativas específicas para fomentar la participación de mujeres en cargos públicos.

Implementación

Ecuador:

- **Concursos de Méritos y Oposición:** Inclusión de acciones afirmativas en los procesos de selección.
- **Mecanismos de Seguimiento:** Evaluación periódica del cumplimiento de las acciones afirmativas.

Chile:

- **Concursos Públicos:** Implementación de medidas de igualdad en los procesos de selección.
- **Supervisión y Monitoreo:** Verificación del cumplimiento de las normativas de igualdad de género.

Resultados

Ecuador:

- **Estadísticas:** Aumento de la participación femenina en cargos públicos.
- **Evaluaciones:** Informes que reflejan los avances y desafíos en la igualdad de género.

Chile:

- **Datos:** Incremento en la presencia de mujeres en el sector público.
- **Análisis:** Estudios que evalúan la efectividad de las políticas de igualdad.

Desafíos y Oportunidades

Ecuador y Chile:

- **Desafíos:** Estereotipos de género y resistencia a las acciones afirmativas.
- **Oportunidades:** Fortalecimiento de programas de formación y mentoría para mujeres, y promoción de un cambio cultural hacia la igualdad de género.

Tabla Comparativa Ecuador y Chile:

Aspecto	Ecuador	Chile
---------	---------	-------





Marco Legal	Constitución, LOSEP, Ley de Igualdad y No Discriminación	Constitución, Ley 20.348, Normativas específicas
Políticas Públicas	Plan Nacional para la Igualdad de Género, Acciones Afirmativas	Política Nacional de Igualdad de Género, Iniciativas específicas
Implementación	Concursos de Méritos y Oposición, Mecanismos de Seguimiento	Concursos Públicos, Supervisión y Monitoreo
Resultados	Aumento en participación femenina, Informes anuales	Incremento de mujeres en el sector público, Estudios de efectividad
Desafíos y Oportunidades	Estereotipos de género, Fortalecimiento de programas de mentoría	Resistencia a acciones afirmativas, Cambio cultural hacia igualdad

2.3 Cuadro Comparativo Ecuador y Perú

Marco Legal

Ecuador:

- **Constitución de la República del Ecuador:** Establece la igualdad de género y acciones afirmativas.
- **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** Regula el ingreso mediante concursos de méritos y oposición.
- **Ley Orgánica de Igualdad y No Discriminación:** Reforzamiento de las medidas de igualdad.

Perú:

- **Constitución Política del Perú:** Promueve la igualdad de derechos y no discriminación por género.
- **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:** Establece medidas para garantizar la igualdad de género en el sector público.
- **Normativas Adicionales:** Otras regulaciones que promueven la equidad de género.

Políticas Públicas





Ecuador:

- **Plan Nacional para la Igualdad de Género:** Programas específicos y acciones afirmativas para aumentar la participación de mujeres.
- **Acciones Afirmativas:** Implementación de cuotas y programas de capacitación.

Perú:

- **Política Nacional de Igualdad de Género:** Estrategias y programas para garantizar la igualdad de género en el servicio público.
- **Acciones Afirmativas:** Medidas específicas para fomentar la participación de mujeres en cargos públicos.

Implementación

Ecuador:

- **Concursos de Méritos y Oposición:** Inclusión de acciones afirmativas en los procesos de selección.
- **Mecanismos de Seguimiento:** Evaluación y monitoreo del cumplimiento de las acciones afirmativas.

Perú:

- **Concursos Públicos:** Implementación de medidas de igualdad en los procesos de selección.
- **Supervisión y Monitoreo:** Verificación del cumplimiento de las normativas de igualdad de género.

Resultados

Ecuador:

- **Estadísticas:** Aumento de la participación femenina en cargos públicos.
- **Evaluaciones:** Informes anuales sobre los avances y desafíos en la igualdad de género.

Perú:

- **Datos:** Incremento en la presencia de mujeres en el sector público.
- **Análisis:** Estudios que evalúan la efectividad de las políticas de igualdad.

Desafíos y Oportunidades

Ecuador y Perú:





- **Desafíos:** Persistencia de estereotipos de género y resistencia a las acciones afirmativas.
- **Oportunidades:** Fortalecimiento de programas de capacitación y mentoría para mujeres, y promoción de un cambio cultural hacia la igualdad de género.

Tabla Comparativa Ecuador y Perú:

Aspecto	Ecuador	Perú
Marco Legal	Constitución, LOSEP, Ley de Igualdad y No Discriminación	Constitución, Ley de Igualdad de Oportunidades, Normativas adicionales
Políticas Públicas	Plan Nacional para la Igualdad de Género, Acciones Afirmativas	Política Nacional de Igualdad de Género, Medidas específicas
Implementación	Concursos de Méritos y Oposición, Mecanismos de Seguimiento	Concursos Públicos, Supervisión y Monitoreo
Resultados	Aumento en participación femenina, Informes anuales	Incremento de mujeres en el sector público, Estudios de efectividad
Desafíos y Oportunidades	Estereotipos de género, Fortalecimiento de programas de mentoría	Resistencia a acciones afirmativas, Cambio cultural hacia igualdad

CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1 Conclusiones

La mujer a lo largo de la historia ha tenido un rol secundario frente al hombre, desde la Antigüedad hasta la Edad Moderna, siendo su trabajo principal el de cuidar el hogar y los hijos.

Transcurridos los años, en todo el mundo la mujer ha ido ganando sus espacios, hasta lograr que existan instrumentos internacionales que aseguran que su ingreso al trabajo sea en igualdad de condiciones con relación a los hombres y que no exista discriminación de ninguna índole.





Ahora bien, para que estos instrumentos internacionales, así como las diferentes legislaciones logren su cometido de erradicar la discriminación y que realmente exista una igualdad de condiciones y oportunidades en el área del trabajo tanto para hombres y mujeres, uno de los elementos principales que se deben tomar en consideración es justamente, la existencia de políticas que conlleven a que, se respete en el marco de la igualdad de los hombres y mujeres tomándose en consideración sus condiciones específicas.

De igual forma a través de este trabajo de Derecho Comparado, se llega a la conclusión que, pese a la existencia de normativa supranacional y nacional, no sólo en el Ecuador, sino en los países que se escogió para hacer este análisis, la realidad supera y es distinta a la legislación existen muchos obstáculos, también denominados brechas laborales para las mujeres frente a la situación de los hombres, justamente por lo anterior es que han surgido las acciones afirmativas, como una forma de eliminar estos inconvenientes que se le presentan a las mujeres para acceder al mundo laboral y específicamente al servicio público.

Justamente, estas acciones afirmativas tuvieron su origen en la Plataforma de Beijing realizada en 1995, mediante la cual se determinaron varias acciones para que se consiga de una forma eficaz y concluyente la eliminación de la discriminación de la mujer, partiendo de la premisa que, se debe valorar en igualdad de condiciones, conocimientos, así como, la experiencia, que puedan aportar hombres y mujeres en el servicio público.

Es necesario destacar que, para poder entender la importancia de las acciones afirmativas, se debe partir del punto que, la discriminación por sexo o género, se ven traducidas en políticas públicas que pueden llegar a ser no neutrales ya que, no determinan, reconocen e identifican que los hombres y mujeres tiene condiciones específicas en todos los ámbitos, empezando por la sociedad, la economía, la cultura entre otros, por lo que, un primer avance sería la expedición de políticas que tengan su base en la equidad de género y de esta forma eliminar las posibles discriminaciones en razón de género.

En los últimos años, el rol de la mujer en el sector público ha ganado gran importancia. Gobiernos nacionales y organizaciones internacionales han promovido una mayor representación femenina en el sector público mediante la implementación de cuotas para los cargos de representación popular, diversos estudios indican que el género influye en las





decisiones y resultados en el ámbito público, es decir, el empoderamiento de las mujeres en el sector público se ha relacionado con menores niveles de corrupción y un mayor gasto público destinado al desarrollo social (Briano, 2019).

En la actualidad, las instituciones públicas a nivel mundial están experimentando constantes cambios para mejorar el sistema de gestión administrativa y pública, estas instituciones han apostado por empoderar a las mujeres, promoviendo la igualdad de género en la gestión pública y facilitando la inserción de la mujer en la sociedad, de hecho, esta presencia de mujeres en cargos públicos ha impactado la diversidad esencial para asegurar una representación adecuada de la población en sus respectivos países, de hecho, ha facilitado la creación de políticas inclusivas y ofrece modelos a seguir que incentivan una mayor participación del talento femenino en las generaciones futuras (Román et al., 2018).

Por su parte, la participación política de las mujeres se ha promovido mediante la implementación de acciones afirmativas en la legislación, como las cuotas electorales, alcanzando incluso el reconocimiento de la paridad, en efecto, en los últimos 30 años, esto ha mejorado la reputación internacional de los países, ya que es un tema clave para el reconocimiento y la protección de los derechos humanos, especialmente en lo que respecta a los derechos políticos y electorales (Delgado & Sáenz, 2023).

Cabe mencionar que, durante las últimas décadas, las mujeres han logrado una mayor representación en el mercado laboral, en 2018, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral mundial fue del 48,5% en comparación con la tasa masculina del 75%, en donde la presencia de mujeres en la fuerza laboral general es predominante en el sector de servicios, especialmente en educación, salud y trabajo social (Campos & Zúñiga, 2019).

El marco legal en Ecuador ha evolucionado gradualmente hacia la igualdad de género; no obstante, la realidad muestra que la igualdad sustancial aún está en proceso de ser alcanzada, las estadísticas revelan casos de discriminación y desigualdad, que pueden ser vistos como una forma de violencia pasiva, en algunos casos, esto se manifiesta a través de agresión física, además la intolerancia, la ignorancia, el miedo y el rechazo alimentan comportamientos machistas, perpetuando la dinámica de opresión y exclusión (Muñoz & Pangol, 2021).





La brecha de género a nivel mundial, en la participación en la fuerza laboral entre los adultos (25 a 54 años) se ha estancado en los últimos 20 años, en otras palabras, menos de dos tercios de las mujeres (62%) están en la fuerza laboral, en comparación con el 93 % de los hombres; por su parte en América Latina se ha logrado el mayor progreso anual en la reducción de la brecha de empoderamiento político desde 2012, mientras que en Asia oriental y el Pacífico la brecha está retrocediendo (ONU, 2022).

Drumea et al. (2020) indican que, la reducción de las brechas de género en la administración pública implica la adopción de acciones y políticas destinadas a eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, representación y condiciones laborales dentro del sector público, primordialmente este esfuerzo pretende asegurar la igualdad de género en diversos aspectos, tales como:

- La igualdad de oportunidades es decir que, se garanticen que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de acceder a puestos y oportunidades dentro de la administración pública
- Implementar medidas específicas, como cuotas de género, para promover la representación femenina en roles y niveles de decisión en el sector público.
- La capacitación y desarrollo, ofreciendo programas de formación y desarrollo profesional dirigidos a mujeres para fortalecer sus habilidades y competencias, facilitando su avance en la administración pública.
- Establecer políticas de conciliación que permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, como horarios flexibles y licencias de maternidad y paternidad.
- Sanción de discriminación, desarrollar y aplicar normas que prevengan la discriminación de género y aseguren sanciones efectivas contra prácticas discriminatorias.
- Fomentar una cultura dentro de la administración pública que valore la diversidad y promueva la inclusión de género en todos los niveles.

Cabe enfatizar que, la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente en todos los países del mundo; no obstante, la reforma jurídica, el fortalecimiento de la protección



social y la prestación de servicios públicos con perspectiva de género, las cuotas para la representación de las mujeres y el apoyo a los movimientos de mujeres son estrategias que han marcado una diferencia y que deberían ampliarse, en este sentido, en el Decenio de Acción de las Naciones Unidas para el cumplimiento de los ODS, los gobiernos, las Naciones Unidas, la sociedad civil y el sector privado, trabajan juntos es más tienen el potencial de transformar las vidas de las mujeres y las niñas, en beneficio de todos (Castro et al., 2023).

Dentro de nuestro estado, la normativa ecuatoriana respalda y garantiza el derecho a la equidad de género en todos sus campos, de manera numerosa, pero sin embargo en muy pobre su aplicación en la sociedad. A la actualidad aun contamos con entidades que consideran de manera secundaria a una mujer para un puesto jerárquico ya que requieren mayor preparación y tiempo, lo que se asume que, por ser mujeres y su obligación de sostener un hogar, no cuentan con la preparación ni el tiempo para cumplir con estos desafíos laborales, lo que la mantiene en una desigualdad tanto en capacidades como en salario.

El gobierno debe implementar de manera estratégica las políticas públicas aprobadas en el sector empresarial y su ente regulador y/o sancionador, para poder combatir de manera real la desigualdad de la mujer en el campo laboral sin socavar sus derechos en el trayecto evolutivo del derecho laboral y la igualdad de género dentro de la sociedad ecuatoriana.

3.2 Recomendaciones

- La paridad de género en el campo laboral, específicamente en el sector público se ha visto opaca ante la poca aceptación y aplicación de las políticas públicas inmersas y con ello la falta de transparencia en los procesos de méritos por los que se aplica en esta área. Es así que se puede implementar una página que transparente la aplicación de las políticas públicas en aspecto de igualdad de género en áreas laborales, fortaleciendo la verdadera lucha de paridad de género.
- El Derecho comparado ha sido no solo un referente doctrinario, sino también un antecedente de evoluciones, lo que nos refleja mediante esta investigación que la paridad de género laboral en otros países es tratado con mayor firmeza y las sanciones a las instituciones sobre la falta de cumplimiento de las políticas públicas o cualquier normativa que resguarde los derechos de equidad y laboral de la mujer, es mayor a la que se aplica





en nuestro país, lo que impulsaría al sector empresarial a ofrecer un mayor respaldo a mujer dentro del sector.

- Es prioritario que toda la doctrina maneja por años de gobiernos, de aparente apoyo a la mujer en sus diferentes escenarios donde se muestran vulneraciones de sus derechos, ese apoyo deje de reposar en campañas, normativas, políticas, que no ejercen otro efecto, y que realmente sean aplicadas para un mayor sentido de igualdad y justicia que dé vida a derechos que son básicos, fundamentales y universales.

Referencias Bibliográficas

0002-12-in (Corte Constitucional 21 de 06 de 2012).

Arias Galicia, F. (2021). *Metodología de la Investigación: Diseño y Ejecución*. Editorial Universidad del Rosario.

Babbie, E. (2021). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.

Bravo Soto, D. A. (2023). *LA TENENCIA COMPARTIDA: ¿PROBLEMA O SOLUCIÓN FRENTE AL DESARROLLO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES?* Sapientia Iustitia.

Creswell, J., & Creswell, J. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

DIANA, A. B. (JUNIO de 2019). SCIELO. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-92452019000200227&lang=es

FLACSO.ORG. (marzo de 2023). *Flacso.org*. Obtenido de <https://www.flacso.org/sites/default/files/2023-03/Libro-FLACSO-III-informe-DIGITAL.pdf>

García Méndez, A., & López Sánchez, C. (2021). *La Tenencia Compartida y su Impacto en el Desarrollo Psicosocial de los Menores*. Revista de Estudios de la Familia.

González Martínez, L., & Fernández Rodríguez, J. (2022). *Análisis de la Implementación de la Tenencia Compartida desde la Perspectiva del Interés Superior del Niño*. Revista Internacional de Psicología y Desarrollo Social.





- Gutiérrez Sánchez, M. (2020). *Metodologías para Evaluar el Interés Superior del Niño en Casos de Tenencia Compartida*. . Revista de Derecho de Familia.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2020). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Lehmann, R. B. (2018). La evolución de la custodia unilateral conforme a los principios de interés superior del niño y corresponsabilidad de los padres. *Ius Et Praxis*.
- LEY ORGANICA DE SERVICIOS PUBLICOS. (OCTUBRE de 2010). *LOSEP LEY ORGANICA DE SERVICIOS PUBLICOS*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- López Guerrero, R., & Pérez Hernández, A. (2020). *Estudio Comparativo del Impacto de la Tenencia Compartida en el Bienestar de los Niños: Enfoque Interdisciplinario*. Revista de Psicología Aplicada.
- López Sánchez, C. (2020). *Fundamentos de Investigación Cualitativa*. Editorial Limusa.
- MARQUEZAZ, A. (febrero de 2024). *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202024000100018&lang=es
- Martínez Díaz, E. (2021). *La Participación del Niño en Decisiones sobre Tenencia Compartida: Metodologías para un Enfoque Inclusivo*. Revista de Psicología Jurídica.
- Mora Bernal, A. (Diciembre de 2021). *Los retos del derecho al trabajo y al ocio de las mujeres en Ecuador*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200041&lang=es
- Naciones Unidas. (junio de 2023). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Naranjo, E. C. (enero de 2017). El interés superior del niño y la custodia compartida. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales , Carrera de Derecho.
- Núñez, E. J. (2023). La tenencia monoparental y el Derecho a la Familia. Revista Universidad y Sociedad.





- Presidencia del Ecuador. (2021). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial.
- Unidas, N. (junio de 2023). *Igualdad de género*. Obtenido de Desafíos globales Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., & Ludeña, G. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 9. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/html/>
- Sanchez, C. (2019). Políticas de discriminación positiva y servicios de ECEC basados en los pueblos indígenas en Bogotá, Colombia. *Ciencias Sociales*, 8(2), 9. <https://doi.org/10.3390/socsci8020039>
- Schaerer, M., du Plessis, C., Nguyen, H., van Aert, R., Tiokhin, L., Lakens, D., Giulia, E., Pfeiffer, T., Dreber, A., Johannesson, M., Clark, C., & Uhlmann, E. (2023). Sobre la trayectoria de la discriminación. *Comportamiento Organizacional y Procesos de Decisión Humana*, 179, 104280. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104280>
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Foro: Revista de Derecho*, 29, 49–64. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/foro/n29/2631-2484-foro-29-00049.pdf>
- Soto, D. A. (2023). LA TENENCIA COMPARTIDA: ¿PROBLEMA O SOLUCIÓN FRENTE AL DESARROLLO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES? *Sapientia Iustitia*.
- Torres, I. (2017). Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad. *Revista IIDH*, 47, 226--. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23830.pdf>
- Unidas, N. (junio de 2023). *Igualdad de género*. Obtenido de Desafíos globales Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Vara, A., Asencios, Z., Quipuzco, L., & Díaz, A. (2023). ¿Las empresas se comprometen a prevenir la violencia de género contra las mujeres? El papel de la resistencia implícita del directivo. *Ciencias Sociales*, 12(1), 10. <https://doi.org/10.3390/socsci12010012>
- Venzke, I. (2022). *Perspectivas sobre el principio de igualdad* (pp. 1–7). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4160802
- Vera, L. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas un acercamiento





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

desde las Ciencias Sociales al marco jurídico Ecuatoriano. *Rehuso*, 5(1), 21–36.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6795951>

Zohny, H., Davies, B., & Wilkinson, D. (2022). Acción afirmativa en la asignación de recursos sanitarios: vacunas, respiradores y raza. *Bioética*, 36(9), 970–977.

<https://doi.org/10.1111/bioe.13067>



La Universidad para todos

