Pontificia Universidad Católica del Ecuador

SEDE IBARRA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

12. Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos.

AUTORA: MÓNICA ELIZABETH LÓPEZ PERUGACHI
ASESORA: PhD. MARILENA COROMOTO ASPRINO SALAS

IBARRA, AGOSTO– 2022

Ibarra, 19 de agosto de 2022

PhD. Marilena Coromoto Asprino Salas
ASESORA

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



PhD. Marilena Coromoto Asprino Salas
C.C.: 1758069494

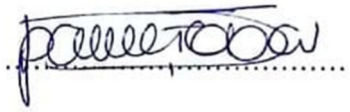
PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



PhD. Marilena Coromoto Asprino Salas

C.C.: 1758069494



MSC. María Isabel Tobar Subia

C.C.: 1002444188



MSC. Edgar Vinicio García Acosta

C.C.: 1001405040

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Mónica Elizabeth López Perugachi, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derecho de disponer de sus derechos o autorizar las utilizaciones de sus obras o prestaciones, al título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 19 de agosto de 2022



Mónica Elizabeth López Perugachi

C.C.: 1004243570

AUTORÍA

Yo, Mónica Elizabeth López Perugachi, portadora de la cédula de ciudadanía N° 1004243570, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



Mónica Elizabeth López Perugachi

C.C.: 1004243570

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: Mónica Elizabeth López Perugachi, con CC: 1004243570, autor del trabajo de grado intitulado: *"Discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público",* previo a la obtención de título profesional de Abogada, en la Escuela de Jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede – Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.-Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 19 de agosto de 2022



Mónica Elizabeth López Perugachi
C.C. 1004243570

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi papá y mamá, que han sido quienes me han apoyado y se han esforzado por darme una de las mejores herencias en la vida que es la educación y de esa manera llegar paso a paso a cumplir mis sueños.

A Beau y Amy Lefler quienes han sido mi apoyo durante todo este tiempo, por confiar en mí y mostrarme su amor y cariño y ser una parte importante en mi vida estudiantil, personal y familiar.

A mi amado esposo Israel Zambrano, mi compañero de vida, quien ha sido un apoyo durante todo este tiempo, quien me ha impulsado a ser mejor y no rendirme, quien, con su amor, ayuda y respaldo ha hecho posible que llegue a la meta.

A cada una de aquellas mujeres indígenas fuente de mi inspiración en cada momento.

Gracias infinitas
Yupaichani

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios, mi fortaleza y fiel amor por la eternidad.

A mi familia materna, que me enseñó que todo es posible cuando nos esforzamos y dependemos de Dios, por ser un ejemplo para mí y brindarme su respaldo y amor sin condición.

A la Fundación Tandana quien fue un apoyo muy importante en este proceso estudiantil, que invirtieron en mi educación con compromiso y confianza incondicional.

A mi querida y estimada tutora PhD. Marilena Asprino, que fue una guía valiosa en este proceso, por estar siempre disponible y bríndame de su tiempo y ayuda.

A cada uno de los docentes que impartieron sus conocimientos e hicieron posible alcanzar este logro.

Y a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, a quien estaré eternamente agradecida por ser parte de mi desarrollo profesional.

Muchas gracias de todo corazón.

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE ix

2. ABSTRACT xi

3. INTRODUCCIÓN xiii

4. ESTADO DEL ARTE 1

5. MATERIALES Y MÉTODOS 13

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 15

6.1. RESULTADOS DE LA TÉCNICA DE REVISIÓN DOCUMENTAL 15

6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS 19

7. CONCLUSIONES 46

8. RECOMENDACIONES 48

9. REFERENCIAS: 50

10. ANEXOS 55

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Desde el inicio de los tiempos se ha generado constantemente diversos problemas de carácter social, mismos que han dado apertura para combatir irregularidades, tal es el caso de la discriminación que recibe la mujer kichwa Otavalo dentro del ámbito laboral público, quien ha sido más propensa a ser discriminada por aspectos referentes a la etnia y al género. Tomando en cuenta esta problemática es que se buscó analizar la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo, mediante el estudio cualitativo y el análisis de la participación de la misma dentro de las entidades del sector público, con el propósito de determinar si existe discriminación laboral y vulneración de derechos, así como también verificar si se cumple con las normativas establecidas y el respeto de los derechos que poseen las mujeres kichwas.

A la misma vez, la investigación se apoyó de la técnica de revisión y análisis documental, que facilitó conocer e identificar aquellos tratados, convenios internacionales como también la normativa ecuatoriana que trata sobre la prohibición de la discriminación, el respeto y la importante aplicación del principio de igualdad, todo ello con el fin de buscar la erradicación de dichos problemas que afectan los derechos propios de las mujeres. Así también, con el estudio de varias investigaciones se ha visto cómo una mujer indígena tiene menos oportunidades de acceder a un trabajo en el sector público porque se cree que la misma no está en la capacidad para cumplir ciertas funciones laborales o simplemente se han antepuesto perjuicios de género negándole la oportunidad de acceder a un puesto laboral.

Además, se realizó la aplicación de entrevistas de tipo estructurada dirigidas a aquellas personas que se encuentran relacionadas con el tema de estudio y a profesionales conocedores del Derecho. De esta manera se ha llegado a la conclusión de que la discriminación laboral hacia la mujer kichwa Otavalo dentro de las entidades del sector público si existen pese a la existencia de normas que prohíben la aplicación de este tipo de acciones que vulneran el derecho de las mujeres.

PALABRAS CLAVES: Vulneración de derechos, discriminación, género, etnía, igualdad, mujeres.

2. ABSTRACT

Since the beginning of time, various problems of a social nature have been constantly generated, which have opened the way to combat irregularities, such is the case of the discrimination received by the Kichwa Otavalo woman within the public labor sphere, who has been more prone to be discriminated against on the basis of ethnicity and gender. Taking this problem into account, we sought to analyze labor discrimination and violation of rights towards the Kichwa Otavalo woman, through a qualitative study and the analysis of her participation within public sector entities, with the purpose of determining if there is labor discrimination and violation of rights, as well as verifying whether the established regulations are complied with and respect for the rights of Kichwa women.

At the same time, the investigation was supported by the documentary review and analysis technique, which made it easier to know and identify those treaties, international conventions as well as the Ecuadorian regulations that deal with the prohibition of discrimination, respect and the important application of the principle equality, all in order to seek the eradication of these problems that affect the rights of women. Likewise, with the study of several investigations, it has been seen how an indigenous woman has fewer opportunities to access a job in the public sector because it is believed that she is not capable of fulfilling certain labor functions or simply prejudices have been put forward. of gender denying them the opportunity to access a job.

In addition, structured interviews were applied to those people who are related to the subject of study and to professionals knowledgeable about Law. In this way, it has been concluded that labor discrimination against Kichwa Otavalo women within public sector entities does exist despite the existence of regulations that prohibit the application of this type of action that violates the right of women.

KEY WORDS: Violation of rights, discrimination, gender, ethnicity, equality, women.

3. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se titula: "Discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público". Es indispensable iniciar mencionando que el Ecuador tiene un modelo de Estado Constitucional de derechos y justicia (…) tal cual lo versa el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), esto significa que tenemos un Estado garantista "(…) en el que el ejercicio de los derechos y la consecución de la justicia en todas las esferas de la sociedad pasaron a tomar un rol protagónico" (Castro, 2017, "Una política pública en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia" párr. 2). Es decir, el Ecuador ha tomado un rumbo trascendental con la incorporación del modelo de Estado adoptado en la Constitución del 2008, diciéndolo en palabras de Ramiro Ávila Santamaría " el Estado Constitucional de derechos y justicia es un paso adelante del estado social de derecho", si bien es cierto esta nueva forma de entender al Estado como constitucional de derechos y justicia nos permite comprender primeramente, que hay una norma suprema que rige todo el ordenamiento jurídico de un país, en nuestro caso entendemos que la Constitución es aquella norma de mayor jerarquía y básicamente las demás leyes, normas y ordenamientos deben estar acorde a la Constitución, tomando en cuenta que ninguna norma está por encima de ella y en caso de no estar acorde a la Constitución estas carecen de eficacia jurídica.

Así mismo, toda autoridad que ejerce funciones dentro de un Estado como también los poderes que lo conforman deben estar regidos por esta norma suprema que como se dijo es la Constitución ya que, en caso de no aplicar la norma constitucional se estaría vulnerando derechos, Jhoel Escuderos (2009) manifiesta lo siguiente: "en este modelo de Estado la aplicación de la Constitución, constituye una obligación jurídica que implica que todos los poderes están obligados a desarrollar adecuadamente los preceptos constitucionales, dentro de su marco de acción" (p.p. 97-98). Por ello, Castro (2017) en su artículo expone que, el modelo de Estado Constitucional de Derechos y Justicia no sólo se ha limitado a velar por el bienestar y el efectivo cumplimiento de los derechos de cada persona sin distinción, sino que también se ha desarrollado un sinnúmero de principios que van encaminados a orientar

a las autoridades en las actividades que realizan, como también limitar a las mismas en el ámbito de sus funciones con el fin de buscar la justicia, la equidad e igualdad.

De igual manera, al mencionar que el Ecuador es también un Estado de derechos y justicia hace alusión a qué se dejó atrás el Estado de Derecho que anteriormente se regia en nuestro país, donde se sabía que la ley era lo máximo que tenía un Estado y todo se basaba en ello, llegando al punto de que las autoridades podían hacer y deshacer leyes a su conveniencia, y en efecto Jhoel Escudero (2009) nos dice que: "el reconocimiento de amplios derechos en la Constitución del Ecuador ocurre por los hechos de discriminación y abuso del poder, principalmente en el siglo XX", ahora con el actual modelo de Estado se entiende que los titulares del derecho son las personas y por ello el Estado y sus autoridades deben ser garantistas de estos derechos con el fin de velar por el pleno cumplimiento y ejercicio de aquellos derechos constitucionales.

Ramiro Ávila Santamaría (2008) en su obra titulada "La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis de la doctrina y el derecho comparado", refiriéndose al modelo de Estado constitucional dice que:

> La constitución determina el contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura de poder (…). Los derechos de las personas son, a la vez, límites del poder y vínculos. Límites porque ningún poder los puede violentar, aún si proviene de mayorías parlamentarias, y lo que se pretende es minimizar la posibilidad de violación de derechos; y vínculos porque los poderes de los estados están obligados a efectivizarlos, y lo que se procura es la maximización del ejercicio de los derechos (p.22).

En este mismo sentido, al mencionar que el Ecuador es un Estado de justicia se entiende que a través de los derechos que se ha establecido en la Constitución y al ser las personas titulares

de los mismos es que pueden exigir su respeto a través de la justicia constitucional, y básicamente se entiende que el fin o propósito de este modelo de Estado es alcanzar la justicia.

En este contexto, el principio de igualdad y no discriminación es esencial en el Estado Constitucional de Derechos porque a través de este principio se tiene entendido que se puede dar el goce y ejercicio de los derechos presentes en la Constitución con el fin de alcanzar una sociedad con iguales oportunidades, mas equitativa y alejándola en sí de cualquier acto o práctica de discriminación. Es indispensable en este sentido traer a colación lo establecido en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) refiriéndose al principio de igualdad donde establece que "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, (…)", con ello podemos palpar claramente que nuestra norma legal bajo ningún concepto permite cualquier acto de discriminación que recaiga hacia otra persona por su condicion.

Asi también, el documento titulado "El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana" realizado por la Defensoria del Pueblo (2019), refiriéndose al principio de igualdad manifiesta que la igualdad no sólo llega a ser un principio sino tambien es considerado como un "derecho independiente, autónomo" es decir, no necesita estar sujeto a otras normas y peor aún cumplir algún requisito para poder gozar y ejercer el mismo, esto es debido a que el derecho a la igualdad es un derecho humano, por ende es innato a las personas por el simple hecho de ser seres humanos. Con ello podemos decir que el principio de igualdad y no discriminación consiste en otorgar un trato igualitario a las personas dentro de la sociedad, respetar aquellas diferencias que en sí como seres humanos poseemos ya que en aspectos fisicos, sociales, economicos, culturales, etc., no llegamos a ser iguales pero, el tener aquellas diferencias presentes en cada individuo no significa que se dé prioridades a ciertas personas o grupos en particular en el ámbito de gozar y ejercer los derechos y desigualdades hacia otras personas por las condiciones en las que se encuentren, al llegar a establecer esas diferencias que afecten el pleno goce de los derechos es cuando se

cae en la discriminación y vulneracion de derechos incumpliendo el principio de igualdad establecido en nuestra norma constitucional (Defensoría del Pueblo, 2019).

En este sentido, es indispensable también tratar el tema de la discriminación y en efecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2019) menciona que el concepto de discriminación según lo establece la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es:

> (…) toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (p. 12).

En términos generales con el concepto de discriminación emitido, podemos decir que básicamente es un comportamiento que se ha impregnado dentro de la sociedad de una manera continua, teniendo el afán de desestimar a ciertas personas o grupos por cualquier condición y esto ha llevado a causar perjuicio en el ejercicio de los derechos y libertades.

Por otro lado, Nicolás Osvaldo Didier Pino (2019) en su obra “Discriminación laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente”, dice que:

> (…) la discriminación laboral se ha esbozado entorno a lo que sería calificado como un tratamiento diferencial de un grupo debido a características que no

> son relevantes en el ciclo de empleo, tales como el nivel socioeconómico, género, edad, etnia, religión, y orientación sexual (p. 12).

Acotando a lo mencionado por el autor podemos decir que la discriminación dentro del ámbito laboral se puede dar por el empleador o por los mismos empleados, conllevando a una desigualdad de trato y oportunidades hacia quien lo recibe basándose en ciertas características que no son relevantes. En este sentido, mencionando específicamente la discriminación laboral hacia la mujer Muñoz Katerine y Pangol Alberto (2021) dicen que es: "un trato diferenciado de inferioridad frente a la mujer por su condición de tal" (p. 230).

Ahora bien, centrándonos en el tema que es objeto de estudio se manifiesta que, en el Ecuador y en varios países latinoamericanos, la discriminación a la mujer indígena ha sido un tema de interés para la investigación de distintos autores, ya que ella ha sido propensa a dicho trato discriminatorio por dos aspectos sumamente evidenciables, el género y la etnia. En este sentido, es importante recalcar que los pueblos indígenas han tenido que luchar por este tipo de situaciones y la mujer ha sido la más afectada. Tomando en cuenta el artículo escrito por Ávila y Jáuregui (2021) se entiende que, el acceso al trabajo de una mujer indígena es menos probable que las que tienen los hombres u otras personas de etnia y género distintos a la indígena. Claramente estos autores analizando la situación de la Zona Metropolitana de Monterrey, México manifiestan que existe "(…) una brecha salarial entre mujeres y hombres indígenas en las diferentes posiciones que desempeñan en el trabajo, lo que refleja que las mujeres indígenas reciben en promedio salarios inferiores independientemente de la posición que ocupe (…)" (párr. 14). En este sentido, no sólo vemos que se complica el acceso a un trabajo para la mujer sino más bien, en caso que acceda al mismo, no recibe un salario adecuado como contraprestación a la actividad que realiza.

El informe elaborado en el Examen Periódico Universal de las Naciones Unidas del año 2017 referente al cumplimiento de las obligaciones que tiene el Ecuador en materia de Derechos Humanos en el apartado igualdad y no discriminación manifiesta que, nuestro país

incorporó o acogió la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad en el año 2014, mismo que está encargado de:

> (…) asegurar la plena vigencia y ejercicio de derechos a través de la promoción, y del enfoque del derecho a la igualdad y no discriminación hacia los siguientes grupos históricamente discriminados: 1. Mujeres y personas LGBTI, 2. Niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas mayores, 3. Pueblos y nacionalidades (Indígena, Afroecuatoriano y Montubio), 4. Personas con discapacidad, y, 5. Personas en situación de movilidad humana (Naciones Unidas, 2017, p.6).

En este sentido, claramente podemos observar que debido a la existencia de la discriminación hacia ciertos grupos, entre ellos pueblos y nacionalidades (indígenas, afroecuatorianos y montubios) es que el Ecuador con el fin de disminuir y asegurar el pleno ejercicio de los derechos de los grupos historicamente discrminados es que incorpora esta Ley y así poder erraditar la discrminación y fortalecer la igualdad.

Concretamente el tema de la discriminación a la mujer kichwa Otavalo ha llegado a ser considerado un problema, ya que la sociedad ha venido tratando de manera desfavorable a ciertas etnias diferentes a la mestiza, esto tomando en consideración que la etnia mestiza es la que cuenta con más población dentro de la sociedad y las demás se consideran como minorías. En este caso la mujer de etnia indígena como etnia de población minoritaria, ha sufrido distintas formas de violencia por motivos de la discriminación, en primer lugar, el hecho de ser mujer ha tenido repercusiones negativas en el ámbito laboral público, aún en el supuesto de estar preparada académicamente (Muñoz y Pangol, 2021), y en segundo lugar el ser indígena kichwa, la ha hecho más propensa a ser discriminada (Weise y Alvarez, 2018).

La discriminación a la mujer kichwa Otavalo se convierte en un aspecto importante a ser estudiado ya que, en primer lugar, aportará al conocimiento del problema, pues como se pondrá de relieve en esta investigación, la mujer a lo largo del tiempo ha sido propensa a recibir un trato distinto por aspectos como la etnia y el género. En segundo lugar, debido a que, como se mencionó anteriormente el Ecuador es considerado un Estado plurinacional, multiétnico, constitucional de derechos y justicia donde prevalecen los derechos y garantías de todos los ciudadanos sin distinción. No obstante, a pesar de ser definido constitucionalmente un Estado de derechos y justicia, no se ha logrado una real convivencia armónica entre los diferentes grupos humanos, lo que se refleja básicamente en el ámbito laboral (Muñoz y Pangol, 2021).

Por ello, el problema que se suscita respecto a lo mencionado con relación a la discriminación a la mujer es que, este trabajo de investigación va encaminado al estudio de la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público, con esto también surge la pregunta de investigación ¿Existe discriminación laboral hacia la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público ubicadas en el cantón Otavalo? De allí que el Objetivo general sea, analizar la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo, mediante el estudio cualitativo y el análisis de la participación de la misma dentro de las entidades del sector público, con el propósito de determinar si existe discriminación laboral y vulneración de derechos, así como también verificar si se cumple con las normativas establecidas y el respeto de los derechos que poseen las mujeres kichwas. En este sentido, los objetivos específicos son los siguientes: 1. Estudiar las normas constitucionales y legales vigentes referentes a los derechos que poseen las mujeres de etnia indígena kichwa. 2. Identificar la participación de la mujer kichwa Otavalo en Emapao, Registro Civil y Municipio, entidades que son públicas dentro del cantón Otavalo. 3. Determinar si efectivamente se cumplen y respetan los derechos establecidos en las normas constitucionales y legales, o se está discriminando a la mujer kichwa dentro de las entidades públicas indicadas

Así mismo, debido al interés de llegar a establecer los distintos parámetros, y por ende lineamientos claros y mucho más amplios que ayuden al mejor entendimiento y estudio del tema a ser desarrollado, y con el fin de precautelar los derechos de las mujeres indígenas respecto de la discriminación dentro del ámbito laboral público, esta investigación tiene una estrecha relación con el Plan de Creación de Oportunidades (2021) cuyo primer objetivo establece "Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales", es decir que, de acuerdo a este objetivo se pretende dar las mismas oportunidades laborales a todas las personas, sean hombres o mujeres con el fin de llegar a mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos tomando en consideración las diversidades de género, pueblos, nacionalidades y grupos de atencion prioriaria. Dentro del apartado políticas del objetivo uno, el numeral 1.1 trata sobre la creación de nuevas oportunidades en el ámbito laboral en condiciones dignas, donde se tenga presente la inclusion laboral con énfasis en la reduccion de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+ y todos aquellos en situacion de vulnerabilidad, en otra palabras el fin primordial de este primer objetivo del Plan Creación de Oportunidades es llegar a brindar iguales oportunidades en el marco laboral, haciendo un entorno mas igualitario e inclusivo y de esa manera no se vulnere ningún derecho de las personas.

La línea de investigación que va acorde al estudio de la presente investigación es la décimo segunda línea de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador denominada "Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos", y se correlaciona con la Sub línea 2, "Género e interculturalidad", porque básicamente trata de abordar desde el área del Derecho los distintos problemas que se encuentran inmersos en la sociedad, tomando en cuenta una visión incluyente, intercultural y así como también estableciendo como prioridad los derechos de las personas, pueblos, colectivos y de la naturaleza (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2017).

En relación a los beneficiarios, no está demás mencionar que con la realización de esta investigación, debe señalarse en primer lugar que están dirigidas a las mujeres indígenas

kichwas que han tenido una preparación académica y a aquellas que no han tenido la oportunidad de prepararse académicamente y se han visto afectadas por esta discriminación dentro de sus actividades laborales, en segundo lugar la sociedad como beneficiario secundario, ya que a través de ello se podrá dar a entender la necesaria aplicación y respeto de los derechos de todos sin distinción.

4. ESTADO DEL ARTE

El tema de la discriminación a la mujer indígena, como lo hemos estado mencionando, ha sido un problema evidente desde hace mucho tiempo, lo que ha motivado el desarrollo de diversas investigaciones, en las que se contrasta la realidad social frente a esta problemática, todo ello en concordancia con la evolución que a su vez se ha presentado respecto de los derechos humanos, específicamente en lo que concierne a las mujeres indígenas en el ámbito laboral.

La mujer ha llegado a ser presa facil para que recaiga en ella la discriminación, ya sea por motivos que tengan que ver con el sexo, género, origen étnico, color, etc. Y esta situación como lo menciona Weise y Alvarez (2018) lleva al " deterioro de sus condiciones de vida, quedando expuestas a situaciones de pobreza, violencia, formas múltiples de discriminación, limitación o denegación de sus derechos" (párr.3).

El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1960) menciona que, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 1).

La discriminación al ser aquella distinción, exclusión o preferencia que al ser aplicada anule o afecte la igualdad de oportunidades o de trato como lo dice el Convenio 111, y se dé por razones donde se anteponen aquellos razgos o características que poseen las personas y estas afecten en aspectos como el empleo y la ocupación llegan a ser una vulneración de derechos

y de la misma manera llega a ser una traba para que una persona se pueda desarrollar y gozar de los mismos.

Así mismo, la igualdad de trato que menciona el artículo 1 del Convenio 111 se lo debe entender como aquella aplicación de los derechos en las mismas condiciones, en este caso en el área de empleo y ocupacion. Y en efecto, Navas (2018) en "Antología del pensamiento crítico salvadoreño contemporáneo" refiriendose a la igualdad de trato sostiene que, "Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneración y condiciones de trabajo, tanto para las mujeres como para los hombres (p. 354)". Es decir, no debe existir distinción entre hombres y mujeres ya que ser tratados con igualdad es un derecho que poseen para ser tomados en cuenta en las mismas condiciones ya sea para aspectos que tengan que ver con la seguridad, remuneración y trabajo.

Por otra parte, Muñoz y Pangol (2021) especifican un aspecto importante en cuanto a la igualdad de género encaminado al ámbito laboral, mencionando que:

> (…) igualdad de género en el ámbito laboral, quiere decir que las mujeres deben contar con los mismos derechos y oportunidades en las relaciones de trabajo, sin que sea legítimo un trato diferenciado que suponga una posición de inferioridad en razón de su condición de mujer (…) (p. 227).

En efecto, al hablar de los derechos que tienen las mujeres, que no se las debe discriminar por ninguna razon, que deben tener las mismas oportunidades, nos referimos a esa igualdad de género que especificamente en el ambito laboral hace alusión a un trato igualitario, justo, donde exista oportunidades equitativas y no exista diferencias que llegan incluso a ponerlas en una posición de inferioridad por el simple hecho de ser mujeres.

De igual manera, Vaca (2019) menciona lo siguiente:

> En la actualidad existen marcadas brechas de género en el mercado laboral, que atentan contra la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Las tendencias actuales muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad (p. 11).

Si bien es cierto, la autora antes citada se refiere a la consecuencia que trae la existencia de aquella brecha de género dentro del mercado laboral, manifiesta que ésta atenta directamente a la igualdad de género y al desarrollo sostenible, en este sentido no se le permite a la mujer tener las mismas oportunidades y desarrollarse de una manera digna y libre en cuanto a sus derechos.

Ahora bien, de acuerdo a Ortega (2019) citado en Vásquez (2020) refiriéndose al resultado de la desigualdad de trato menciona lo siguiente:

> (…) las oportunidades que tienen las personas indígenas, en múltiples aspectos, como el educativo, laboral y de acceso a la salud se ven fuertemente sesgados, ya que, a pesar de formar parte de un país y ser considerados mexicanos, poco se hace para promover una verdadera inclusión económica y social de este grupo poblacional (p. 23).

Si bien es cierto, el autor manifiesta que, al no tener en cuenta la aplicación de la igualdad de trato hacía las personas indigenas (dentro de ellas las mujeres) se ven sesgadas las oportunidades de acceder a áreas como lo educativo, laboral y salud, esto pese a ser parte de un pais donde se entiende que existen leyes en beneficio, respeto y cumplimieno de los

derechos de los ciudadanos pero, realmente no se promueve de una manera eficiente la adopción de medidas que vayan dirigidas a una inclusión económica y social.

De acuerdo al Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (FILAC) (2017) citado en De la Torre (2020) manifiesta lo siguiente:

> En la actualidad la inserción laboral de las mujeres indígenas en los diferentes sectores de la economía diverge respecto a los hombres. Los varones tienen una participación relativamente equilibrada en los sectores primario, secundario y terciario de la economía, las mujeres indígenas están principalmente ocupadas en el sector terciario que incluye actividades de comercio y servicios, con excepción de Ecuador y Perú la mayoría de mujeres indígenas en el mercado laboral son asalariadas, probablemente en empleos precarios, esto impacta de forma negativa a la identidad cultural de los pueblos y mujeres indígenas ya que afecta su bienestar (p. 30).

En este sentido, podemos observar claramente la existencia de un deficit que se presenta en la actualidad con relación a la inserción laboral entre hombres y mujeres indígenas, donde los hombres relativamente tienen un grado de participación laboral estable o equilibrada en los diferentes sectores de la economía, mientras que las mujeres indígenas lamentablemente se encuentran ocupando el sector terciario de la economía donde basicamente se incluyen las actividades de comercio y servicios, y muchas de ellas aunque reciben un salario se encuentran en empleos precarios que si bien es cierto afectan su bienestar.

Además, según lo que establece el Banco Mundial (2019) citado en De la Torre (2020) nos muestra un antecedente muy importante ya que menciona:

> Los indígenas ecuatorianos se encuentran con una tasa de empleo alta, pero la mayoría en el sector informal, es decir el 81% de los indígenas trabajan en empleos informales tales como, la agricultura y ganadería que abarca a gran cantidad de empleados no calificados, de igual forma, los indígenas reciben ingresos bajos en comparación con otros grupos étnicos, una persona indígena con un nivel de educación igual a una persona no indígena gana menos por realizar el mismo tipo de trabajo, en el 2012 esto representaba al 11,4%, debido a la falta de acceso al mercado laboral en cargos directivos o administrativos (p.30).

De acuerdo a lo citado, se puede observar dos situaciones lamentables primero, el empleo informal que como se mencionó anteriormente ha sido ocupado en su gran mayoría por los indígenas. Segundo, los bajos ingresos que reciben los indígenas en comparación a las de otras etnias, y hay que tomar en cuenta que una persona indígena que ha sido preparada academicamente igual a una persona no indígena gana menos a pesar de realizar el mismo trabajo.

Por esta razón, uno de los grandes retos que se anhela llegar a cumplir en una esfera mundial es disminuir la brecha existente entre mujeres, hombres, grupos sociales, grupos étnicos, etc., teniendo en cuenta que no son problemas recientes sino mas bien de años anteriores, con el fin de llegar a garantizar con las mismas condiciones el efectivo cumplimiento de los derechos. Sin embargo, refiriéndose a las mujeres indigenas del Ecuador Cachimuel (2019) menciona que:

> Ecuador tiene grandes retos por cumplir cuando se habla de los derechos de las mujeres indígenas que residen en territorio ecuatoriano. Se continúa discriminándolas y excluyéndolas de espacios que generan oportunidades para su desarrollo y de los servicios a los que por derecho merecen (p. 48 - 49).

En este sentido, es importante traer a colación lo establecido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2017) en el Resumen gráfico de las principales ideas y conceptos del informe: "Las Mujeres Indígenas y sus derechos humanos en las Américas", en el que se advierte:

> Los diversos obstáculos que las mujeres indígenas enfrentan son, por ejemplo: muy pocas oportunidades para acceder al mercado laboral, dificultades geográficas y económicas singulares para tener acceso a servicios de salud y educación, acceso limitado a programas y servicios sociales, tasas elevadas de analfabetismo, escasa participación en el proceso político y marginación social. La exclusión política, social y económica de las mujeres indígenas contribuye a una situación permanente de discriminación estructural, que las vuelve particularmente susceptibles a diversos actos de violencia (p. 1).

Si bien es cierto, las mujeres indígenas han tenido que enfrentarse a diversos obstáculos que se han tornado permanentes durante el tiempo, todo esto se ha visto en las escasas oportunidades de acceder al mercado laboral, dificultades económicas y geográficas mismas que en cierta forma han privado el acceso a servicios indispensables a mas del trabajo, a la salud, la educación, participación política y social, que lamentablemente la hace propensa a recibir actos de violencia producto de aquella discriminación.

Así también, Cachimuel (2019) menciona lo siguiente: "Los pueblos indígenas en la actualidad presentan los indicadores más inferiores en cuanto al ámbito socioeconómico y laboral, y la discriminación por origen étnico o racial tiene mucho que ver con estos factores" (p. 48). Es decir, la discriminación étnica es un factor por el cual la población indígena se

encuentra en una situación de inferioridad frente a los otros grupos étnicos en lo concerniente a aspectos socioeconómicos y laborales, negándole el desarrollo eficaz de sus derechos.

La autora Flores (2019) realizó una investigación titulada “Discriminación en el mercado laboral de pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador Período 2009-2017”, en la que plantea lo siguiente:

> Los signos de pobreza han separado con atributos negativos a individuos que pertenecen a cierta nacionalidad, en este caso: indígena y afrodescendiente que han sufrido discriminación. Esta categorización disminuye las oportunidades efectivas y de desarrollo en la sociedad, limitándolos y definiéndolos como sectores discriminados o minorías (p. 6).

La citada autora identifica un aspecto importante a ser considerado, la pobreza. En su criterio, uno de los motivos por los cuales se discrimina tanto a los indígenas como a los afrodescendientes es debido a la situación de pobreza en la que viven, a lo cual se debe agregar la falta de oportunidad que estos dos grupos étnicos tienen en el mercado laboral.

No obstante, las mujeres en general no sólo se han visto afectadas por una discriminación de acceso al mercado laboral sino también a un aspecto especifico que es el salario, ya que una vez que tienen la oportunidad de acceder a un empleo se han visto discriminadas en su aspecto salarial, tal como lo menciona Vaca (2019), refiriéndose a la brecha salarial:

> La brecha salarial de género refiere a la diferencia en los salarios promedio entre mujeres y hombres que se encuentran en una misma ocupación. Es un indicador que se ha utilizado ampliamente para medir la desigualdad de género en el mundo del trabajo (p. 29).

Ahora bien, la denominada brecha salarial como menciona la autora citada es aquella diferencia en las remuneraciones que reciben las mujeres y hombres aún encontrándose en una misma ocupación, esto pese a la existencia de normativas que si bien regulan la igualdad salarial, tal como lo establece el artículo 11, literal d) de la CEDAW (1979) mencionando lo siguiente: "El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (art.11), es obligación del Estado. Es decir, la aplicación de la igualdad debe estar presente en todas las areas y basicamente el Estado debe velar por desarrollar medidas con el fin de conseguir la aplicación de la igualdad en lo concerniente al ámbito laboral.

De acuerdo a lo que estabece el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2019) citado en Cachimuel (2019) respecto a la situación de las mujeres en el mercado laboral menciona lo siguiente:

> En el Ecuador las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres, por lo que se evidencia una marcada segregación de género en los sectores de empleo. Se considera que las mujeres comúnmente deben trabajar en el sector de servicios y su participación es más baja en los otros sectores que tradicionalmente están dominados por los hombres. Como resultado, las mujeres ganan solo el 87 por ciento de lo que ganan los hombres (p.33).

Si bien es cierto, el resultado de la segregación de género da lugar a que las mujeres reciban un salario inferior a lo que ganan los hombres, las mujeres se encuentran en situaciones difíciles dentro del mercado laboral porque no pueden prestar sus servicios en otros sectores debido a que tradicionalmente se encuentran dominados por los hombres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979) en su art. 11, punto 1, literal a y b menciona:

> 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (…) (art. 11).

Tomando en consideración el artículo citado, se entiende dos situaciones importantes a considerar, primero; el trabajo llega a ser un derecho inalienable es decir, es un derecho que no se le puede negar a nadie y segundo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo y criterios de selección, es decir; mujeres y hombres indigenas o no indigenas al momento de acceder a un empleo tienen las mismas oportunidades y a demás tiene las mismas condiciones para aplicar al acceso de un empleo, tomando en cuenta sus habilidades, capacidades, aptitudes, experiencias, nivel academico, etc., y no anteponiendo perjuicios de género.

En este mismo sentido, el Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2014) menciona en su art. 21 lo siguiente:

> Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación alguna, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento

> profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social (p. 107).

Tomando como base el artículo 21 del Convenio citado, es indispensable mencionar que existen derechos hacía los pueblos indigenas, en este caso al hablar de pueblos indigenas podemos también referirnos a mujeres indigenas, y ellas tienen derecho a mejorar sus condiciones económicas y sociales sin ningún tipo de discriminación, y ¿cómo pueden mejorar sus condiciones economicas y sociales?, teniendo el respectivo acceso al mercado laboral, persiviendo las mismas remuneraciones, teniendo oportunidades de ocupar cargos más altos en el caso de mujeres indigenas preparadas academicamente sin discriminación alguna.

En este mismo sentido con la actual Constitución del Ecuador que entro en vigencia en el año 2008 se ha visto una evolución respecto a los derechos de las personas en general y de igual manera se ha tomado mayor enfasis o interes en temas que tienen relación con el respeto de los derechos de los pueblos y nacionalidades indigenas, a mas de ello no esta demás mencionar que nuestra norma legal ha sido muy puntual al momento de establecer o tratar sobre la no discriminación y la igualdad así como también anteponiendo aquellos derechos y garantías a los cuales el Ecuador como Estado se ha hecho parte para acogerse a convenios y tratados que están encaminados a la defensa de los derechos, goce y desarrollo de los mismos. Es así que, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 11 establece lo siguiente:

> Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, (…) La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que

> promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (art. 11).

En este sentido, se entiende que es una responsabilidad del Estado ecuatoriano velar por medidas que vayan encaminadas a hacer respetar los derechos de todos/as aquellos que se encuentren en situación de desigualdad, a las cuales se las reconoce como titulares de derechos, por otro lado; en caso que se presenten situaciones donde haya discirminación por las razones presentadas en la Constitución claramente se manifiesta que la ley está en la obligación de sancionar dichos actos que van en contra de los derechos de las personas.

Así tambien, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 33 establece lo siguiente:

> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (art. 33).

Con referencia al trabajo, nuestra norma legal es clara porque establece que, el trabajo es un derecho y un deber social y al ser un derecho y deber social se entiende que toda persona, hombre, mujer, indigena, mestizo, afrodescendiente, etc., debe gozar del mismo para que tenga la oportunidad de realizarse y a la vez menciona que se debe garantizar por medio del Estado el respeto a una vida digna, con remuneraciones y retribuciones justas con el fin primordial de alcanzar la justicia y equidad.

La discriminación se encuentra tipificada y aún mas se encuentra considerada como un delito dentro del Código Orgánico Integral Penal, la sanción por el cometimiento de este delito tipificado acarrea pena privativa de libertar de 1 a 3 años cuando sea ejecutada por personas particulares y de 3 a 5 años cuando dicho acto sea ejecutado por los servidores públicos. En este sentido, el artículo 176 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) (2014) menciona que la discriminación es un delito, y reza lo siguiente:

> Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague, practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años (art. 176).

Como puede observarse, se ha llevado a cabo diversos estudios e investigaciones previas tanto nacionales como internacionales sobre el problema de la discriminación laboral de la mujer indígena, pero con particular referencia a la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público, no se ha realizado ninguno, constituyendo éste el principal aporte de la investigación al estado del arte actual, permitiendo llenar el vacío existente de investigaciones científicas en el tema específico abordado en este trabajo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación fue realizada desde un enfoque cualitativo, esto debido a que; se analizó de una manera exhaustiva, muy minuciosamente un tema en particular, concretamente lo referente a la discriminación que recibe la mujer perteneciente a la etnia kichwa Otavalo en la sociedad, y específicamente en el ámbito laboral público, tomando en cuenta que esta problemática se ha venido dando de manera reiterada a través del tiempo, todo ello con el fin de conocer las consecuencias que se genera en el desarrollo y goce de los derechos de las mujeres indígenas en el ámbito laboral.

En este sentido, en cuanto a los métodos utilizados en la investigación, son el socio-jurídico, el antropojurídico y el analítico - sintético, el primero porque trata de mostrar la realidad del problema de la discriminación a la mujer indígena a través del tiempo dentro de la sociedad, en otras palabras, la incidencia social que ha tenido esta problemática, tomando en cuenta las distintas reformas y reconocimientos de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativas vinculadas a los derechos humanos. El segundo, debido a que se trata sobre los derechos que poseen los pueblos indígenas, en este caso los derechos que deben ser respetados hacia las mujeres, por el hecho de ser mujeres y por ser indígenas, y finalmente el tercero debido a que se analizó todo lo referente al tema de investigación y se sintetizó la información con el fin de conocer la existencia de la discrmininación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo en entidades del sector público.

En lo referente a las técnicas utilizadas dentro de la presente investigación, se adoptó la revisión y análisis documental, la cual se aplicó mediante el instrumento de fichas bibliográficas y fichas de resumen lo cual permitió la recopilación de la información obtenida de diferentes fuentes tales como, libros, revistas, artículos científicos disponibles en repositorios digitales y en bases de datos con aval científico, trabajos de grado a nivel de pre y postgrado, entre otras; y, en particular de las normas contenidas en tratados internacionales y en la legislación nacional pertinentes para el análisis del tema.

Así mismo se empleó la técnica de la entrevista de tipo estructurada, por cuanto se diseñó previamente a su aplicación un instrumento en forma de cuestionario conformado por 5 preguntas abiertas. La muestra seleccionada obedece a una valoración cualitativa y está conformada por dos grupos de personas entrevistadas. El primero, conformado por mujeres de la etnia kichwa Otavalo que aún contando con la requerida preparación académica y profesional, han sido objeto de discriminación en el ámbito laboral público. Ellas son a Lcda. Aida Matilde Marcillo Perugachi, Consejal del GAD Municipal de Otavalo, la Lcda. Blanca María Arellano Muenala, operador de servicios - Registro Civil, Identificación y Cedulación, y la Ing. Cristina Alexandra Saránsig López, Ingeniera en Ciencias Ambientales y Ecodesarrollo. El segundo, integrado por dos profesionales expertos en materia de derechos humanos y derecho constitucional, a quienes se aplicó un cuestionario de 5 preguntas abiertas, los mismos que son: el, abogado Hugo Francisco Zambrano Vera, abogado a libre ejercicio, y la MSc. Consuelo Elizabeth Regalado Mantilla, abogada en materia Constitucional, Penal, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores y Violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar. Todas las preguntas formuladas estuvieron dirigidas a la obtención de datos que aportasen para el alcance de los objetivos específicos.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente apartado de la investigación, se expondrá el resultado de la busqueda minuciosa de varios cuerpos legales, así como también de artículos e investigaciones previas relacionadas con la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo, de igual manera el resultado y análisis de las respectivas entrevistas aplicadas con la finalidad de conocer si, existe discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo, conocer el grado de participación dentro de las entidades públicas y si se están cumpliendo efectivamente los derechos establecidos en las normas legales o se está discriminando a la mujer kichwa dentro de las entidades públicas.

6.1. RESULTADOS DE LA TÉCNICA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

De la revisión y el análisis documental realizado, es importante mencionar primeramente que, el Convenio 111 sobre la discriminación empleo y ocupación expone que, la discriminación es una forma de exclusión, de distinción o de cierta manera una preferencia que está basada en aspectos relacionados con la raza, sexo, nacionalidad, religion, opiniones políticas o sociales y todo ello conllevando a alterar la igualdad entre las personas en aspectos o áreas como la ocupación y el empleo. En este sentido, al tener en cuenta que la discriminación llega a alterar la igualdad entre las personas es donde se llega a obstaculizar el ejercicio de los derechos y por ende vulnerar el respectivo goce de los mismos.

Así también es indispensable mencionar que el mismo Convenio 111 en su última parte hace mención a una igualdad de trato que debe darse a cada persona por el simple hecho de ser humano, ahora bien, tomando en cuenta este término de *igualdad de trato* es indispensable traer ha colación lo mencionado por Navas dentro de su obra “Antología del pensamiento crítico salvadoreño contemporaneo” donde claramente especifica que, el referirnos a igualdad de trato no sólo abarca una parte específica, sino mas bien es un todo, es decir, igualdad de trato en aspectos de seguridad, igualdad de trato en remuneración, igualdad de

trato en condiciones de trabajo, igualdad de trato para ser considerado para un puesto más alto, etc., mas no sólo igualdad de trato entendido con ser cordial o gentil.

Ahora bien, no tener en cuenta la verdadera importancia de la aplicación de la igualdad de trato en las personas indígenas, especificamente mujeres, se corre el riesgo de privarle de aquellas oportunidades de acceder a la educación, salud y empleo que basicamente las deja en una situación precaria. A esto se debe acotar lo que la autora Flores (2019) en su investigación aporta, diciendo que, una causa de la discriminación ejercida hacia indígenas y afrodescendientes es la pobreza, ya que les priva de desarrollarse en la sociedad y las limita para poder acceder a dichos sectores.

El hecho de que la discriminación recaiga en la mujer no sólo afecta su parte emocional sino también llega a afectar sus condiciones de vida, debido a que son mas propensas a ser víctimas de violencia, enfrentar situaciones de pobreza y por otro lado restringir o negarle el progreso de sus derechos (Weise y Alvarez 2018). La igualdad de género que tanto se habla dentro del ámbito laboral de una u otra manera hace referencia a que una mujer debe llegar a adquirir de forma justa e igualitaria la práctica de sus derechos sin obstruir los mismo y tener las mismas condiciones y oportunidades que cualquier empleado dentro del sector laboral, impidiendo así que, se desarrolle un trato de inferioridad por condiciones únicas de ser mujer.

Si nos enfocamos en analizar el tema de la igualdad de género dentro del ámbito laboral se puede aludir que los autores Muñoz y Pangol especifican de una manera clara un aporte importante, el cual esta enfocado en mencionar que la mujer tiene derechos y oportunidades laborales, que deben ser considerados sin que exista algún tipo de diferencia con el fin de ponerla en una condición de subordinación, en este sentido se entiende que una mujer dentro del sector laboral ya sea este público o privado debe ser tratada con equidad, igualdad y de una manera justa, respetando los principios, garantias y derechos que las normas preveen.

Sin embargo, tomando las palabras de Vaca (2019) podemos decir que, a pesar de que las normas e incluso diversas investigaciones respecto de la discriminación laboral hacia la mujer hayan sido realizadas, las brechas de género existentes dentro del ámbito laboral desde hace mucho tiempo se han hecho visibles en mujeres, ya que ellas mayormente han llegado a concentrarse en sectores vulnerables y de baja productividad mas que la participación en un empleo. En este mismo sentido, es oportuno mencionar que las mujeres indígenas en su mayoría han estado ocupando durante la historia el sector terciario de la economía, es decir, actividades como el comercio y servicios, claro; todo ello comparado a la situación de los hombres que han sido quienes han venido ocupando estable y equilibradamente los diferentes sectores de la economía, y que de una u otra manera han sido quienes han tenido mejores oportunidades.

El Banco Mundial en el año 2019 realizó una investigación donde se muestra que los indígenas y especificamente ecuatorianos se encuentran con una tasa de empleo alta pero una lamentable realidad es que este tipo de empleo es informal y por ende abarca un sinnúmero de empleados no calificados, por otro lado, ha hecho que estas personas lleguen a recibir ingresos sumamente bajos en comparación a las personas de otras etnias, a pesar de que muchas de ellas hayan tenido una preparación académica, el ser mujeres indígenas ha hecho que existas diferencias salariales, aún cuando realizan el mismo tipo de actividades y funciones.

Uno de los mas importantes tratados relacionados con el tema de la discriminación a la mujer es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cabe mencionar que el Ecuador la ratificó en Octubre del año 1981, desde ese entonces el Ecuador tomó una responsabilidad en cuento a adoptar medidas que vayan encaminadas a la eliminación de la discriminación contra la mujer dando mayor enfásis en el empleo.

Este convenio tiene el objetivo de proteger a las mujeres de la discriminación que han persivido por muchos años, y cada artículo de este convenio va encaminado al respeto e igualdad de las mujeres, en este sentido especificamente el artículo 11, punto 1, literales a y b estipula el derecho que deben ser respetados hacia las mujeres dentro del ámbito laboral y claramente muestra que el trabajo es un derecho inalienable, no se puede negar del mismo a ninguna persona y además menciona sobre la igualdad de oportunidades y la aplicación de los mismo criterios de selección al momento de ser contratadas, es decir; tomando en cuenta su habilidades, potencial, grado académico, etc., mas no priorizando perjuicios de género.

Por otro lado también encontramos el Convenio Núm. 169 de la OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, éste convenio en su artículo 21 nos muestra un punto que es importante y es que, manifiesta que los pueblos indígenas sin ningún tipo de discriminación tienen derecho a mejorar su nivel de vida, entendiéndose en mejorar aspectos como la economía, salud, educación, empleo, vivienda, etc., porque básicamente el ser indígenas y ser mujeres no quiere decir que no deban tener la oportunidad de desarrollar de mejorar manera sus condiciones de vida y más aún siendo de una manera justa e igualitaria sin que exista en ningún momento actos de discriminación que vayan encaminados en desestimarlas.

Ahora bien, la Constitución de la República del Ecuador que es nuestra norma legal también prevee derechos que van encaminados a la protección de los pueblos y nacionalidades indígenas del Ecuador, hay que tomar muy en cuenta que estos derechos fueron considerados con mayor trascendencia desde la entrada en vigor de la actual Constitución que fue emitida en el año 2008, desde aquel momento la defensa, el respeto, la igualdad, de los derechos de cada persona se vieron en cierta manera mas respaldados por la ley ya que el Estado estaba en la responsabilidad de promover mecanismo con el fin de ir desarrollando de forma justa y equitativa los derechos que la ley establecía y establece hasta la actualidad.

En este sentido, especificamente el artículo 11 y 33 de la Constitución se refieren a la igualdad de derechos, el goce de los mismo, la no discriminación por razones que tengan que ver con aspectos de sexo, identidad de género, nacionalidad, edad, etnia, etc., y al trabajo como derecho y deber social. En tal virtud, se entiende que el Estado esta en la obligación de velar para que se cumpla la realización de los mismos con el fin de que exista garantías hacia las personas que se sientan afectadas en el ámbito de sus derechos, como también esta en la responsabilidad de garantizar a "(…) las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Constitución de la República del Ecuador, art. 33).

Finalmente, el Código Orgánico Integral Penal (2014) tipifica a la discriminación netamente como un delito, y quién ejerza este delito hacía otra persona de acuerdo a lo que estipula el COIP en su artículo 176 deberá ser sancionado por un tiempo de 1 a 3 años cuando se de entre personas particulares, de 3 a 5 años cuando este delito se presente por servidores del sector público, y que de una u otra manera hayan tenido la intención u objetivo de anular el goce y ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad por razones que la ley prohibe.

6.2. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

Tal y como se indicó en el componente relativo a Materiales y Métodos, para la selección de la muestra se aplicó el enfoque cualitativo, de manera que las fuentes de información (entrevistados) se han organizado a través de la conformación de dos grupos diferentes, atendiendo a su experiencia vivencial en el tema y a su preparación académica y profesional en el área objeto de estudio: El primero, conformado por mujeres de la etnia kichwa Otavalo que aún contando con la requerida preparación académica y profesional, han sido objeto de discriminación en el ámbito laboral público. Ellas son a Lcda. Aida Matilde Marcillo Perugachi, Consejal del GAD Municipal de Otavalo, la Lcda. Blanca María Arellano Muenala, operador de servicios - Registro Civil, Identificación y Cedulación, y la Ing. Cristina Alexandra Saránsig López, Ingeniera en Ciencias Ambientales y Ecodesarrollo. El segundo grupo está integrado por dos expertos en materia de derechos humanos y derecho

constitucional, los mismos que son: el, abogado Hugo Francisco Zambrano Vera, abogado en el libre ejercicio y la MSc. Consuelo Elizabeth Regalado Mantilla, abogada en materia Constitucional, Penal, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores y Violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar. Todas las preguntas formuladas estuvieron dirigidas a la obtención de datos que aportasen para el alcance de los objetivos específicos.

ENTREVISTAS GRUPO Nro. 1

1. **Entrevistada:** Lic. Aida Matilde Marcillo Perugachi. Consejal del GAD Municipal de Otavalo.

   (Se incorpora una breve síntesis al final de la respuesta que a criterio de la investigadora merece ser particularmente destacada, en el contexto de los objetivos de la investigación).

Pregunta 1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
Bueno, los procesos electorales se dan cada 4 años, dentro de ese proceso electoral, a traves del movimiento político que es Pachakutik participé en las elecciones seccionales del año 2014 encabezando la lista de los concejales rurales, bueno yo he tenido una trayectoria organizativa y de lucha social entonces logré ingresar al Consejo Municipal como una de las concejales mas votadas, como primera concejala rural, entonces de esa manera he logrado acceder a ocupar esta función dentro de la entidad municipal del cantón Otavalo.
Pregunta 2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
Yo creería que, los procesos electorales de alguna manera también garantizan la participación de las mujeres, no tanto lo que es la participación de la mujer indígena, dentro de los movimientos políticos muchas veces es complejo la participación de las mujeres, sin embargo en este caso tuve la oportunidad de encabezar la lista, no podría

decir que realmente se ha respetado el principio de igualdad y no discriminación, de alguna manera en cada movimiento político se participa y el pueblo o en las urnas es lo que se decide, de ahí que, ya en el espacio, en el Consejo Municipal podría decir que es un Consejo Municipal paritario, culturalmente representado por todos, por mujeres indígenas, hombres kichwas y mujeres mestizas, entonces como Otavalo es un cantón intercultural se dio de esa manera, pero no precisamente porque se ha respetado este principio sino por que el proceso democrático dio ese resultado.
Pregunta 3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
No tengo un dato exacto, pero lo que yo podría decir es que dentro del Consejo Municipal estamos 6 kichwas entre hombres y mujeres, el Consejo Municipal esta conformado por 9 concejales y el alcalde, que como mencioné 6 somos kichwas otavalos y los demás son mestizos. Sin embargo, dentro de la misma institucionalidad del municipio hay una sola directora kichwa de las 7 direcciones que existe, entonces el acceso de la mujer kichwa en estos espacios de decisión es dificil, complejo, de pronto existen mujeres indígenas que ocupan rangos inferiores, no de mando, no de toma de decisión, en este sentido, no le puedo estimar un cierto número pero sin embargo, la mayoría las mujeres kichwas estan ocupando cargos de barrenderas, mas no se las vé en espacios mas altos.

Síntesis: La entrevistada menciona que no existe tanta participación de mujeres kichwas dentro de esta entidad pública, no tiene un número exacto pero alega que, para una mujer kichwa se torna mas complejo, difícil ocupar un rango superior, mayormente se las ve ocupando cargos de barrenderas y labores de limpieza.

Pregunta 4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
En mi experiencia yo le voy a comentar, dentro del Consejo Municipal como le había comentado estamos mas kichwas que el pueblo mestizo, además de eso Otavalo tiene mayor población kichwa, es el 65% de la población son kichwas otavalos y cayambis, en ese contexto mi intervención dentro del Consejo Municipal desde el primer día de gestión

tomando en cuenta la Constitución que indica que Ecuador es un Estado plurinacional y además que Otavalo es la capital de la interculturalidad determinado en el 2008 por el Congreso Nacional, entonces esos argumentos han sido fortaleza para mí para desenvolverme en el idioma quichua y exigir de que todos promovamos esa interculturalidad e igualdad y no la discriminación, mi lucha ha sido que los concejales podamos hacer el debate en nuestro idioma kichwa, sin embargo, en una sesión del Consejo Municipal y a esto quiero agregar de que la institución debe garantizar que lo que yo intervengo sea también entendida por los demás concejales, yo siempre lo hacía así reivindicando mis derechos como mujer kichwa, como parte de la lucha de los pueblos y nacionalidades, en esa sesión una de las compañeras supuestamente muy allegadas a mí, decía: compañera Aidita por favor por respeto a los demás usted tiene que hablar en español y no en kichwa, entonces en ese sentido pude ver que ella no estaba aceptando ni respetando mi derecho de poder hablar en kichwa y otros compañeros dijeron que no debo hablar en kichwa y ahí se da cuenta que la discriminación se puede sufrir en diferentes espacios, y otros concejales mientras yo intervenía hacían gestos de desprecio, tratando de incomodarme y miminizarme, eso lo he sentido y lo he visibilizado dentro de los medios de comunicación y esa discriminación yo lo he sentido, y no se diga aquellas personas que no se pueden desemvolver claramente en el idioma castellano, y muchas compañeras ya estando en el Municipio, he recibido denuncias del trato que dan los funcionarios municipales a la gente de afuera, así también lo que no me gusta y he escuchado es la forma de referirse hacía los indígenas, al momento de mencionar a una persona no la llaman por su nombre, sino mas bien la persona “indígena”, el joven “indígena”, y nosotros cuando nos referimos a una persona mestiza no nos referimos diciendo la mujer “mestiza”, el joven “mestizo”, el racismo lo he sentido, aún existe, y siempre lo tratan de esa manera, es muy complejo decir que esto se va a terminar sin embargo, yo creo que hay que seguir visibilizando de esta marginación, exclusión que siempre ha habido a hacia los pueblos kichwas y mas aún a las mujeres kichwas. En realidad dentro del Consejo Municipal se ha dado un conflicto ya que nos han privado de realizar nuestro trabajo como concejales, yo y una compañera hemos sufrido violencia política, hemos promovido muchas ordenanzas sin embargo, al llegar a la alcaldía se han quedado ahí, primero por el simple hecho de ser mujer y por otro lado por siempre estar observando todas las propuesta y nunca estar sumisas aceptando lo que dicen, y eso no les

ha parecido por eso nos han cerrado las puertas, no tenemos ninguna información e incluso para poder tener información nosotras como concejalas tuvimos que realizar un juicio de acceso a la información para poder tener información y así fiscalizar los procesos durante la pandemía, entonces ese tipo de violencia, ese tipo de discrminación es lo que sufren las mujeres y más aún cuando son kichwas.

Síntesis: La entrevistada menciona que desde su experiencia puede decir que ha sido víctima de discriminación dentro de la entidad pública y por parte de ciertos compañeros que laboran dentro de la misma entidad, la cual se ha manifestado inclusive en el desempeño de sus labores propias de sus funciones, como cuando han promovido proyectos de ordenanzas que no han sido debidamente considerados por el cuerpo.

Pregunta 5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?
Lamentablemente, la población indígena siempre ha sido marginada desde la historia de la conformación del Estado, y más aún por se indígena o ser mujer, se ha concebido en cada pensamiento que una mujer siempre debe estar al margen de todas las decisiones, de los espacios tanto de poder, administración, dirección y todo lo demás, en este sentido, puedo decir que, las mujeres kichwas no tenemos las mismas oportunidades, en tal sentido seguiremos luchando para que estos espacios de decision, de poder, espacios de dirección tambien sean ocupadas por mujeres kichwas, sobre todo lo que mas se maneja también en las mujeres en general es que cuando se quiere ocupar algun espacio lo primero que ven es la imagen, lo fisico, mas no la capacidad con la que pueden asumir los puestos que pueden disputar, es esa la realidad para las mujeres y más aún para las mujeres kichwas.

Síntesis: La entrevistada da a conocer que la mujer en general y en especial la mujer indígena ha sido marginada durante mucho tiempo, tanto así que a la mujer se la ha considerado siempre que debe estar al margen de todas las cosas y que no debe ser parte de las dicisiones

en espacios de poder, administración, dirección, etc., por tal sentido considera que una mujer indígena no tiene las mismas oportunidades dentro del ámbito laboral.

2. **ENTREVISTADA:** Lic. Blanca María Arellano Muenala. Operadora de servicios - Registro Civil, Identificación y Cedulación.
   (Se incorpora una breve síntesis al final de la respuesta que a criterio de la investigadora merece ser particularmente destacada, en el contexto de los objetivos de la investigación).

Pregunta 1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
Bueno, yo ingresé a laborar en el año 2012 dentro de las oficinas del Registro Civil, y fue gracias a una compañera que me supo mencionar que iban a recibir carpetas dentro de esta entidad y que estaban buscando a personas indígenas o que hablen quichua, gracias a Dios pude ingresar y cada año tenía que firmar un contrato laboral, ese contrato tuve que firmar por 8 años, después de eso salió un concurso de merecimiento para la estabilidad laboral para ciertas áreas, entonces yo apliqué y gané ese concurso, creo que entramos 350 personas de las cuales sólo entramos 13 personas para laboral con un contrato estable.
Pregunta 2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
Bueno, debo mencionar un punto importante y es el hecho de que en ese año en el cual ingresé a esta entidad pública justo estaba como encargado de la entidad una persona indígena y justamente en ese mismo año también teniamos a un alcalde indígena y de una u otra manera eso ayudó mucho para que hombres y mujeres indígenas puedan tener la oportunidad de ingresar a laborar en estas entidades como fue el municipio y el registro civil en Otavalo. Ahora bien, en ese momento refiriendome al proceso de ingreso y si se respetó el principio de igualdad y no discriminación puedo decir que sí, pero claramente dijo en ese momento porque, antes de que esten al mando de estas entidades personas indígenas era demasiado complicado que hombres o mujeres indígenas ingresen a trabajar dentro de estas entidades, lo dijo porque yo si postulé para poder trabajar tanto en el

muncipio como también dentro del Registro civil pero se dio el caso que contrataron unicamente a personas mestizas y muchas de ellas no contaban con una educación superior y ahí ví que no estaban respetando la formación académica sino mas bien ciertas preferencias y por otro lado podría decir aspectos físicos. Ahora también he visto que las personas que llegan a las entidades y especificamente al Registro civil ha realizar algún trámite sienten mas confianza de preguntar o acercarse y hablar en su propio idioma ya que estan atendiendo personas indígenas lo que no pasaba o no pasa cuando quienes atienden son personas mestizas, calro no todos los mestizos son indiferentes cuando hay personas que llegan y no sabe expresarse en el idioma español, muchos suelen ayudarles pero otros no, en cambio desde mi propia visión puedo decir que entre indígenas tienen confianza y pueden comunicarse en su propio idioma.
Pregunta 3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
No puedo dar un número exacto pero un aproximado podría decir que posiblemente unas 20 estemos en el sector administrativo, unas 10 posiblemente en lo que es referente a otras areas, la verdad es que somos muy pocas mujeres indígenas.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que en el Registro Civil, Identificación y Cedulación no desempeñan funciones muchas mujeres indígenas aunque aclara que no puede dar un número exacto.

Pregunta 4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
Como le dije anteriormente, yo entré en el tiempo donde estaban a cargo personas indígenas y desde mi criterio puedo decir que de un u otra manera yo y mis otras compañeras indígenas sentiamos ese respaldo porque estaba al frente una persona indígena, pero si había uno que otro mestizo que era racista, pero no lo decía de frente por temor a sanciones y creo que algunos tristemente llevan en la sangre esa forma de ser racista, con el tiempo el periodo de administración del encargado del Registro Civil cambió y entró a dirigir otra persona y fue ahí donde se presenció actos de racismo, para

mi esa fue una etapa fea que la verdad no desearía que nadie pase porque hasta con decirle que los concerjes nos decía que nosotros las y los indígenas debemos irnos junto con el antiguo encargado ya que sólo por ayuda de él estabamos laborando dentro de esta entidad, para mi eso fue un proceso feo, y para los que estabamos con nombramientos dentro de la entidad fuimos atacados, nos cambiaron de puestos a otras areas, tratando de que nuestro trabajo sea minorizado.

Comentario: La entrevistada manifiesta que en el periodo de administración a cargo de una persona indígena, ella y sus compañeras sintieron cierto respaldo, pero que a pesar de todo existían compañeros no indígenas que aunque no lo decían con sus gestos mostraban desprecio y eso se evidencio aún mas con el pasar del tiempo cuando la administración paso a manos de una autoridad no indígena, cuando sí sufrieron actitudes y comentarios racistas, llegando inclusive a experimentar cambios en el desempeño de sus funciones, "tratando de que su trabajo fuese minorizado."

Pregunta 5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?
No, no hay igualdad, aún falta mucho para eso realmente, la palabra igualdad esta muy lejos y espero que poco a poco se vaya terminando y que esa igualdad que tanto se habla pueda llegar a darse para todas las personas ya que el ser mujeres y mas aún ser parte de los pueblos originarios ha impedido el acceso a laborar dentro de las entidades públicas porque se ha visto como se maneja la preferencia, y como le dijo mayormente una persona mestiza encargada dentro de las entidades públicas le da mas prioridad a que mujeres con aspectos atractivos entren a laborar.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que la igualdad de oportunidades aún esta muy lejos de ser alcanzada de una manera justa, ya que las mujeres indígenas aún tienen ciertos límites al momento de laborar dentro de las entidades públicas y más aún cuando ellas quieren avanzar en sus cargos.

3. **Entrevistada:** Ing. Cristina Alexandra Saránsig López. Ingeniera en Ciencias Ambientales y Ecodesarrollo.
   (Se incorpora una breve síntesis al final de la respuesta que a criterio de la investigadora merece ser particularmente destacada, en el contexto de los objetivos de la investigación).

Pregunta 1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
Ingresé por apoyo de la autoridad en su momento en el año 2018 mediante contrato ocasional, fue una oportunidad que puede tener ya que me encontraba realizando mis prácticas pre-profesionales dentro de esta entidad, por esa razón y por ser productiva en el trabajo me dieron la oportunidad de trabajar de manera ocasional pero, despues ya se realizó un contrato definitivo para poder trabajar de manera estable.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que en un principio entró a laboral a la entidad pública con un contrato de manera ocasional pero con el paso del tiempo pudo realizar un contrato para poder trabajar de una forma estable.

Pregunta 2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
No puedo decir que se respetó de una manera total, puedo decir que el principio constitucional de igualdad y no discriminación se respetó de manera parcial porque a pesar de haber demostrado mi capacidad para desarrollar el trabajo dentro de la entidad en su momento pude ver que importó mas el tener a una persona que sea mas o menos como su referencia o resplado para que puedan contratarla aún sin tener un nivel académico, y es ahí donde el encargado de recibir las carpetas laborales supo sobre este particular y habló con las autoridades para que puedan observar mi capacidad laboral y me dieron ese contrato ocasional y con el tiempo seguí luchando para poder obtener un contrato laboral estable y lo obtuve siendo participe de un concurso de méritos.

Síntesis: La entrevistada menciona que el principio constitucional de igualdad y no discriminación se respetó de manera parcial debido a que si su caso no llegaba al conocimiento de la autoridad pertinente no iba a poder ingresar a laborar en aquella entidad, una vez dentro de la misma con esfuerzos pudo obtener un cargo laboral estable.

Pregunta 3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
Dentro de la entidad donde estoy laborando actualmente entre hombres y mujeres existen 7 personas pertenecientes a la etnia indígena pero, si hablamos sólo de mujeres estan laborando 2 mujeres kichwas, hasta donde tengo conocimiento no hay mas mujeres kichwas dentro de mi area de trabajo. Mayormente hay un porcentaje alto de personas mestizas laborando dentro de esta entidad.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que mayormente existen mas mujeres mestizas laborando dentro de la entidad pública en comparación con mujeres kichwas que entre hombre y mujeres llegan a 7 personas de las cuales solo 2 son mujeres indígenas.

Pregunta 4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
Debo hablar de mi caso en particular, en los primeros días de labores tuve problemas de exclusión por el hecho de ser indígena, mi jefe inmediato en ese entonces desprestigiaba mi trabajo, siempre tenía que pasar por una revisión de mi otra compañera de trabajo y en una ocasión por casualidad tuve ese mal momento de tener que escuchar que decía que no confía en mi trabajo porque las indígenas no suelen hacer bien las cosas y que le molestaba que hable con los usuarios en el idioma quichua, por esta razón se presentaron varios inconvenientes con el personal de la Unidad de Talento Humano y tuve que llevar mi caso a la Defensoría del Pueblo para defender mis derechos.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que en los inicios de sus labores recibió actos de exclusión por el hecho de ser indígena, incluso tuvo problemas con su jefe ya que desprestigiaba el trabajo que realizaba y la hacia sentir incomoda ya que le reclamaba por hablar en el idioma quichua con los usuarios a tal punto que tuvo que llevar su caso ante la Defensoría Pública.

Pregunta 5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?
Yo puedo decir que no, porque la realidad es que no es tan frecuente ver mujeres kichwas liderar espacios de autoridad o estar laborando dentro de entidades públicas o privadas, he visto muy de cerca que el hecho de ser mujer y ser indigena limita el acceso a un puesto de trabajo. Muchas veces quienes estan contratando han preferido tener en su lugar de trabajo, en el caso de que vaya a ser mujer, que sea bonita, que sea mestiza sin antes ver su calidad académica. Tal vez no se vea mucho esa diferencia en la actualidad pero, de una manera camuflada se dan exclusiones a mujeres en general y más a indigenas de ser parte de un puesto de trabajo, considero que aún queda mucho por regular con referencia a los derechos de los pueblos originarios.

Síntesis: La entrevistada haciendo mención a las oportunidades laborales hacia las mujeres indígenas dice que no se encuentra en las mismas condiciones y oportunidades porque dentro del ámbito laboral aún existen ciertas limitantes y mayormente se antepone ciertos aspectos de índole físicas antes que su nivel de conocimiento académico.

ENTREVISTAS GRUPO Nro. 2

1. **Entrevistado:** Abg. Hugo Francisco Zambrano Vera. Abogado en libre ejercicio.

De igual manera, se incorporan al análisis breves síntesis, cuando se ha considerado favorable para la lectura y análisis de los resultados.

Pregunta 1: ¿Cuáles son los derechos laborales de las mujeres indígenas y dónde están reconocidos?
No existe un instrumento internacional de derechos humanos concreto en el que se especifiquen cuáles son los derechos de las mujeres indígenas, sin embargo hay tres instrumentos internacionales de derechos humanos en los que se consagran y se protegen concretamente los derechos de los pueblos indígenas y en general de los ciudadanos ecuatorianos, que son importantes considerarlos por su carácter vinculante, el primero es la Declaración Americana de los Derechos de los Pueblos Indígenas, el artículo 19 de esta declaración dice que se garantiza el pleno goce de los derechos derechos y garantías reconocidos por la legislación laboral internacional y nacional, que significa esto, que las personas que pertenecen a los pueblos indígenas sean hombres, sean mujeres, sean LGBTI, etc., tienen los mismos derechos en materia laboral que los tiene cualquier otro tipo de personas, la gente que pertenece a la etnia blanca, la etnia mestiza, la etnia afro descendiente, etc., el tratado internacional es claro, no se hace distinción entre las personas que pertenecen a los pueblos indígenas y las personas que pertenecen hacia otros grupos étnicos para que puedan acceder a sus derechos laborales, eso por una parte, por otra parte los artículos 7, 8, 9 y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en estos artículos se regula las condiciones mínimas, los principios minimos, los derechos minímos que reune el derecho al trabajo y tambien los artículos 33 y 34 de la Constitución que especifican cuales son los derechos y los principios minimos del ejercicio laboral, en este sentido el derecho mas importante al que hace referencia estos tratados internacionales y la propia Constitución es la prohibicion de discriminación negativa, es decir, la prohibición que tiene el Estado y que tiene cualquier particular de discriminar a una persona entre otras cosas por la etnia de la que procede, y de este derechos diriamos central se derivan otros derechos que también son importantes considerar, el derecho al salario mínimo, el derecho al trabajo en condiciones mínimas, el derecho a la segurar laboral, el derecho al descanso laboral, el derecho a la producción laboral en el lugar de trabajo, el derecho de asociarse, el derecho a la seguridad social, el derecho de protección en caso de embarazo y de licencia con remuneracion en caso de parto e inclusive en caso de aborto, el derecho a la libertad de trabajo y la prohibicion de trabajo para saldar deudas.

Pregunta 2: ¿Prevé la normativa ecuatoriana mecanismos o medidas dirigidos a garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral con respecto a la mujer en general y a la mujer indígena en particular?
Con respecto a la mujer en general, la protección de los derechos de la mujer en materia laboral hay específicamente varias sentencias de la Corte Constitucional que te establecen procedimientos, principios, reglas jurisprudenciales que tienen que observarse por el Estado y en general por los empleadores, vale mencionar de este conjunto de sentencias jurisprudenciales, cuatro precedentes, el primero, la sentencia número 7-14-in/21 de la Corte Constitucional del Ecuador concretamente el párrafo 24 que le prohibe al empleador hacer discriminación negativa al momento de contratar a una persona, supongamos en este sentido que yo necesito contratar a una recepcionista de mi firma, yo tengo que manejarme por caracteres, requisitos objetivos, no puedo en este sentido decir que, por el hecho de ser indígena yo no podria contratarla para que sea la recepcionista de mi firma, yo en todo caso debería justificar porque no podría ser indígena, tiene que ser una justificación necesaria no simplemente discriminatoria racial, este precedente insisto es importante. Otro precedente es la sentencia número 292-16-sep-cc de la Corte Constitucional igualmente, que garantiza el acceso a la mujer que haya ganado mérito propio a un puesto en el sector público, esta sentencia concretamente se dictó en el caso de una chica que quería ser bombero e ingresar al cuerpo de bomberos de Archidona y pese a que cumplía con todos los estándares, parámetros, requisitos, algunos de ellos inclusive en grado notable, el comandante del cuerpo de bomberos le negó el accesos a dicha institución, entonces esta sentencia se caracteriza por prohibir la discriminación, en este sentido, siempre que, insisto, se cumplan con los parámetros objetivos para la contratación de personal. Otro precedente importante es la sentencia número 263-18-sep-cc que habla sobre la prohibición del despido de la mujer embarazada y los parámetros que han de seguirse en caso de que no quede mas remedio que despedirla, y finalmente la sentencia 309-16-sep-cc que habla de prohibición y discriminación en el contexto laboral, todos los parámetros que deben observarse por el Estado y los empleadores, en este sentido, además de estos precedentes jurisprudenciales si, el código del trabajo posee algunas normas que tratan de proteger a la mujer en general en el ámbito laboral, específicamente se protege a la mujer

que se encuentra embarazada y que sea despedida, en este sentido la ley expresa que ese despido va a ser nulo, en pocas palabras y, que si se mantiene esta actitud del empleador se la debe indemnizar de manera especial, el código del trabajo no hace mención a las personas, concretamente a las mujeres que pertenecen a los pueblos indígenas pero, por el principio de ambigüedad y generalidad de la ley se entiende que estas disposiciones se aplican a todas las personas incluyendo a mujeres, especialmente, como no, que pertenezcan a los pueblos indígenas, lo propio en el sector público ocurre con la Ley Orgánica del Servicio Público que también tienen algunas disposiciones que protegen a las mujeres, especialmente a las mujeres embarazadas y que prohiben durante el proceso de contratación de nuevos servidores públicos e inclusive de los del proceso de destitución de los mismo por las razones que sea, ejercer discriminación negativa.

También es importante hablar de una norma infralegal, el acuerdo ministerial número 82-2017 del Ministerio del Trabajo contiene la normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, esta normativa de esta cartera de Estado especifica el procedimiento que tiene que seguirse por parte de los empleados, sea del sector público o privado cuando quieren denunciar que están siendo discriminados y el trámite que tienen que seguir en el Ministerio de Trabajo para dilucidar sobre este tema, también se encuentra la Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riezgos Psicosociales, que es una normativa que obliga a las empresas con mas de 10 empleados a crear ambiente de trabajo que prohiba la discriminación en todos los sentidos y hacer un control de ese ambiente de trabajo que corre a cargo principalmente en el sector privado del departamento de recursos humanos y en el sector público de la unidad de talento humano, y finalmente el Protocolo de Prevencion y Atencion de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, que se expidió en el acuerdo ministerial número MDT-2020-244 del Ministerio de Trabajo, ahí te especifica como tiene que actuar el Estado, como tiene que actuarse también en el sector público y privado cuando nos encontramos ante un caso de discriminación, de acoso laboral o de violencia contra la mujer.

Síntesis: El entrevistado manifiesta que existen sentencias de la Corte Constitucional donde se establecen ciertos procedimientos, principios, reglas jurisprudenciales que deben ser

observados por el Estado y por los empleadores, considera que existen cuatro precedentes que hacen mención sobre la prohibición de discriminación negativa hacia una persona, así mismo el acceso de la mujer que haya ganado mérito propio a un puesto de trabajo en el sector público, cómo también la prohibición del despido de la mujer embarazada y prohibición y discriminación en el contexto laboral. También menciona que el Código del Trabajo establece ciertos aspectos que deben ser considerados sobre los derechos laborales, y finalmente existen una ley denominada "Ley Orgánica del Servicio Público" que posee ciertas disposiciones que protegen a las mujeres.

Pregunta 3: A partir de su experiencia, ¿considera usted que en Ecuador las mujeres de etnia indígena tienen las mismas oportunidades laborales que sus congéneres?
Si y no, legalmente la ley te dice que sí tiene las mismas oportunidades laborales, la Constitución lo dice, los tratados internacionales también lo dicen, pero la realidad no, cuando tú aplicas estas leyes, cuando tu confrontas lo que dicen estas normas con la realidad te das cuenta de que no tienen esa misma igualdad porque existe doble o triple condición de vulnerabilidad, ya de por sí los empleadores no tienden tanto a contratar mujeres en sus trabajos, si es que las contratan se dejan llevar por ciertos estereotipos por ejemplo, que sea una mujer de buena presencia, entendiendo de buena presencia, una chica que sea sexualmente atractiva, lo que significa que habrá chicas que por su físico pueden acceder a un puesto de trabajo, chicas que por el contrario por su fealdad, por poner etiqueta “fealdad” o cualquier otra condición incluyendo la de ser indígena, pues no pueden acceder a un buen trabajo, encima ser indígena puede traer los mismos problemas al momento de contratar, por algunas cuestiones culturales que los empleadores o la mayoria de ellos mestizos, no toman en cuenta por ejemplo, la cuestión de los descansos por motivos culturales, por el Inty Raymi por ejemplo y el derecho que tienen este tipo de empleados de festejar esta fiesta, valga la redundancia especial, asi mismo el hecho de tener diversas concepciones culturales que hace que hayan choques al momento de dar ciertas órdenes como empleador y que la trabajora no pueda cumplirlas y el problema es que existe mas condición de vulnerabilidad si nos encontramos ante una mujer indígena embarazada, esto la hace desde el punto de vista empresarial alguien no deseable para ser contratada, que inclusive si tienes que despedirla tienes que darle descanso y te toca hacer

una inversión que tú en realidad no quieres hacerla, eso por una parte, por otra parte insisto; hay mucha segregación racial aún cuando nos encontramos en un Estado plurinacional y pluricultural no hemos podido eliminar los estereotipos raciales por parte de los empleadores principalmente cuando estos son hombres y son mestizos pero no todo es mal, existe una cuestión interesante y es que, cuando una mujer indígena trata de colocar su emprendimiento, cualquier emprendimiento en el sector privado obviamente, tiene mas o menos posibilidades de éxito porque, con el sistema actual es relativamente fácil acceder a un crédito en una entidad financiera, adquirir material necesario para el emprendimiento y tratar de impulsarlo hasta tener las ganancias necesarias, en ese sentido apartandome un poco del tema jurídico y entrando más en el tema social, a mi forma de ver las mujeres indígenas se caracterizan por tener una alta producción en sus emprendimientos lo que no siempre pasa con las mujeres mestizas en general.

Síntesis: El entrevistado hace referencia al divorcio existente entre el deber ser, esto es, lo que contemplan las leyes, tratados, normas en general incluyendo la propia Constitución respecto a la igualdad de oportunidades, y la realidad, la cual es muy diferente ya que, al momento de aplicar tales normas no se ve aquella igualdad de oportunidades, colocando a las mujeres indígenas en situación de doble o triple condición de vulnerabilidad.

Pregunta 4: Cuenta Ecuador con organismos especializados para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia?
Como tal no, no existe un organismo específico creado por la Constitución o por la leyes o por algún acuerdo u ordenanza que permita tratar estos casos de discriminación por género o por étnia, sin embargo también existen algunas precisiones, existen organismos o instancias administrativas y judiciales que se encargan de proteger los derechos de las y los trabajadores que son víctimas de discriminación por cuestiones de género o etnia en el ámbito administrativo. Centrándonos en el ámbito administrativo encontramos que hay organismos privados, entre ellos encontramos las ONGs, los grupos de asistencia pero, principalmente el departamento de Recursos Humanos que tiene la propia empresa, ante quien en principio la persona que se siente discriminada puede acercarse, puede exponer

los hechos que se encuentran pasando y este departamento se encuentra obligado a actuar en consecuencia, pero el problema de este departamento es que únicamente tiene efectividad cuando estás denunciando las actuaciones de un colega de trabajo o de una persona que se encuentra en menor jerarquia de la persona que denuncia, el departamento de Recursos Humanos no suele ser tan compresivo cuando va una persona que esta siendo discriminada y le dice que la discriminación es por parte de su jefe, ese es un problema.
En el sector público por otra parte, tenemos a la Unidad de Acción de Talento Humano pero tambien, la Inspectoría del Trabajo, como ya dije antes existe un acuerdo ministerial que hay que tomar en cuenta, cuando una persona quiere denunciar este tipo de actos, esta denuncia se presenta por escrito o de forma verbal ante el inspector de trabajo y éste inspector del trabajo actúa en consecuencia o impulsado con la denuncia al empleador, el empleador tiene un tiempo me parece de 5 días para poder defenderse y si el empleador no se defiende se continua con el trámite y se realizan las investigaciones y sanciones correspondientes, no es que el Ministerio de Trabajo sea una entidad especialidazada para estas cuestiones, pero claro se encuentra dentro del ámbito de sus competencias tutelar los derechos de los trabajadores y claro, por otro lado hay instancias judiciales, en el caso de que fallen las instancias administrativas, encontramos algunas opciones, como por ejemplo la oportunidad de presentar un juicio laboral en cuanto estemos demandando a una entidad privada, por otro lado encontramos la acción subjetiva cuando tratamos de demandar a una entidad pública, así también encontramos la accion de protección cuando el Estado a traves de los entes administrativos no ha podido tutelar estos derechos y finalmente encontramos la acción extraordinaria de protección que se presenta ante la Corte Constitucional en caso de que el sistema judicial no haya sabido, no haya podido o querido tutelar los derechos de igualdad de las personas, especialmente de las mujeres indígenas que pueden ser discriminadas.

Síntesis: El entrevistado menciona que no existe un organismo especializado para tratar temas de denuncias sobre discriminación pero que las personas cuentan con otros órganos ante los cuales acudir para dar lugar al desarrollo de los procedimientos respectivos. Así destaca la función desempeñada por la Unidad de Acción de Talento Humano y por la Inspectoría del Trabajo en sede administrativa, contando además con la posibilidad de tratar

estos temas por la vía judicial cuando hayan fallado las instancias administrativas, como son: presentar un juicio laboral, una acción se protección o una acción extraordinaria de protección, según el caso.

Pregunta 5: ¿Ha conocido personalmente la experiencia de alguna mujer Kichwa Otavalo que haya sido discriminada laboralmente en el ámbito de la función pública?
No, no conozco de ninguna experiencia personal sobre este tipo de casos, sin embargo, parece importante también hacer algunas precisiones, la primera es que al menos en el contexto de la ciudad de Ibarra en general de la provincia de Imbabura hay mujeres que pertenecen al pueblo kichwa Otavalo que se encuentran trabajando para el sector público, concretamente para el Servicio de Rentas Internas y para la Función Judicial hasta donde llega mi conocimiento, ahora también es importante aclarar que la mayoria de mujeres que trabajan ahí son mestizas, y en este sentido no se puede negar que hay mas preferencia por las mujeres mestizas que por las mujeres que pertenecen a los pueblos indígenas e inclusive a los pueblos afro, en este sentido, aunque la Ley Orgánica del Servicio Público y la propia Constitución te hablan de meritocracia es decir, de acceso al sector público en razón de tu hoja de vida, conocimientos y méritos, también es importante garantizar que los pueblos que han sido tradicionalmente marginados tengan acceso efectivo también a estos puestos en el sector público, y en este sentido va ser muy importante una sentencia de la Corte Constitucional que habla sobre la validez de otorgar puntos adicionales a las mujeres que concursan para laborar en el sector público por el simple hecho de ser mujeres, porque han sido un grupo socialmente relegado, me parece a mi que este mismo argumento puede aplicarse también para los pueblos indígenas, las personas que pertenezcan al pueblo kichwa Otavalo en este caso inclusive a los grupos afrodescendientes tienen puntos extra o deberían tener mas puntos extra para poder acceder a un puesto de trabajo en el sector público por la deuda histórica que tenemos hacia estas personas por haber sido grupos tradicionalmente marginados, de esa manera si podemos tratar de garantizar un país en el que efectivamente se viva la igualdad y que no unicamente conste en la ley, que esto concretamente en materia constitucional se conoce como medidas de acción afirmativas o discriminación positiva, porque al discriminar o emplear estas medidas tratas de tutelar derechos, ¿derechos de quiénes? insisto, de los

grupos que han sido tradicionalmente marginados a quienes el Estado tiene una gran deuda histórica que debe saldar.

Síntesis: El entrevistado manifiesta que no tiene conocimiento sobre algún caso de discriminación hacia una mujer kichwa de una manera personal pero, precisa un aspecto importante, en cuanto a la escasa participación que tienen en el desempeño de funciones públicas, y se refiere a la deuda histórica que tiene el Estado con los pueblos originarios manifiestando que debería existir una discriminación positiva, es decir, darle más puntos extra a estos grupos que ha sido tradicionalmente marginados para poder acceder a un puesto de trabajo en el sector público (acciones afirmativas).

2. **Entrevistada:** MSc. Consuelo Elizabeth Regalado Mantilla. Abogada en materia Constitucional, Penal, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores y Violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar.

Tal y como se hizo en la transcripción y análisis de las respuestas proporcionadas por los entrevistados presentadas anteriormente, se ha incorporado una síntesis como manera de destacar respuestas particularmente relevantes para facilitar la lectura a los lectores.

Pregunta 1: ¿Cuáles son los derechos laborales de las mujeres indígenas y dónde están reconocidos?
Los derechos laborales en general estan reconocidos en el Código del Trabajo sin embargo existen grupos de atencion prioritaria como son, las mujeres por ejemplo y más aún mujeres que sean indígenas, que se autodeterminen indígenas porque aquí en el Ecuador tú te autodeterminas con una etnia, y todo ello esta reconocido en la Constitución que sería el marco constitucional, y en el Código de Trabajo obviamente se regulan todas las relaciones jurídicas que tienen que ver con las relaciones laborales.
Pregunta 2: ¿Prevé la normativa ecuatoriana mecanismos o medidas dirigidos a garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no

discriminación en el ámbito laboral con respecto a la mujer en general y a la mujer indígena en particular?
Sí claro, el principio de igualdad y no discriminación esta consagrado igual en la Constitución y no solo tiene que ver con este ámbito sino obviamente tiene que ver con que todas las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones, oportunidades, derechos y también tomar en consideración sus particularidades al momento de ser reguladas las relaciones jurídicas entre estas, entonces sí se prevé en la normativa ecuatoriana mecanismos y medidas dirigidas a garantizar el efectivo cumplimiento de éste principio constitucional que esta garantizado dentro de nuestra norma suprema, y en el ámbito laboral se prohibe también la discriminación más aún si eres mujer y por supuesto si te autodeterminas indígena, entonces en general a la mujer se la tiene que equiparar en el ámbito público por ejemplo, se prevé para ser dignatario para los concurso de mérito y oposición, que siempre haya paridad de género, es decir, un hombre una mujer, en las listas por ejemplo para elecciones populares entonces estas son formas o mecanismos y medidas para garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación incluso en el ámbito laboral público como mencioné para alcanzar dignidades o ser digantario a nivel nacional.

Síntesis: La entrevistada menciona que el Ecuador si prevé mecanismo dirigidos a garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discrminición en el ámbito laboral, y que los mismos se encuentran estipulados en la Constitución. Menciona igualmente que, nuestra norma suprema hace enfasis en la igualdad de trato, oportunidades, y derechos entre todas las personas sin distinción, cómo también la prohibición de discriminación dentro del ámbito laboral.

Pregunta 3: A partir de su experiencia, ¿considera usted que en Ecuador las mujeres de etnia indígena tienen las mismas oportunidades laborales que sus congéneres?
No, yo pienso que no. Bueno, históricamente la mujer en general ha sido discriminada pero con especial enfasis la mujer de etnia indígena yo no considero que tenga las mismas oportunidades laborales que las mujeres en general, pienso que este sesgo o la mayor

discriminación que se da en la experiencia que tengo es contra las mujeres indígenas y contra las mujeres de etnía afroecuatoriana, pienso que se da una igual discirminación para estas dos etnias en especial.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que no existe una igualdad de oportunidades entre una mujer de etnia indígena y una mujer de etnia mestiza, a mas de ello considera que la mayor discriminación durante la historia ha sido en contra de mujeres indígenas y mujeres afroecuatorianas.

Pregunta 4: Cuenta Ecuador con organismos especializados para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia?
No, organismo especializados no. Existen mecanismos pero obviamente deberian haber especificamente organismos especializados como dice la pregunta para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y etnia, o sea hay las macro, hay entidades públicas en general que tratan de hacer que se equiparen los derechos, que se cumplan el principio constitucional de igualdad y discriminación en el ámbito laboral, por ejemplo, se podría acudir a una cartera de Estado, como es el Ministerio de Trabajo, especificamente ir por la vía administrativa a través de la Inspectoría del Trabajo si es que eres discriminado o si sufren bullyng en el trabajo o cualquier otro tipo de menoscabo en tus derechos, entonces los mecanismo que ha utilizado el Estado para garantizar estos derechos a través de organismo genéricos es tratar de que se garanticen todos los derechos laborales no sólo los específicos por cuestiones de género o etnia o por razones de discriminación contra la mujer específicamente. Por otro lado, debo mencionar sobre la Defensoría del Pueblo, y de acuerdo a la normativa constitucional y a la normativa legal interna que la regula, deberían uno poder hacer que se garanticen los derechos a la no discriminación a través de la Defensoria del Pueblo pero, ¿cómo funciona realmente la Defensoría del Pueblo? Muy poco o nada hace esta institución para garantizar los derechos, por ejemplo, aquellos grupos vulnerables como niños, niñas y adolescentes, mujeres, pueblos y nacionalidades, esta institución podría conocer de estos casos porque está dentro de su competencia y funciones, pero

lastimosamente el mecanismo como tal ya al momento de aplicarlo o ejecutarlo se quedan impávidos y cruzados de brazos y no pueden hacer mayor cosa que llamarte a mediación pero, como no hay igualdad entre la persona que discrimina y la persona que llega a ser la víctima no es que puedan hacer mucho porque mas bien como que derivarian, por ejemplo a un crimen de odio, que si esta tipificado en el Código Orgánico Integral Penal y mas bien se deslindarían de responsabilidad porque lo que hace la Defensoria son meras absoluciones a consultas, o sea no tiene mecanismos eficaces de reparación contra la discriminación, peor contra la mujer y más aún mujeres indígenas o kichwa Otavalo en específico por razones de discriminación por aspectos laborales, ellos en mi criterio se inhibirian y no conocerían del caso, tal vez te darán algun consejo, en el mejor de los casos llamarán a conciliación, un acuerdo o mediación pero mas alla de sancionar ellos no lo van a hacer, porque ya hemos acudido a dicha institución pública en similares condiciones, por ejemplo, en la vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes y ellos pueden servir de vehedores, eso si podrían, entonces en el proceso ante la Inspectoría servir de vehedores de derechos de la mujer kichwa Otavalo por razones de discriminación de género en su ámbito laboral pero, la veheduría no es mas que una observación con la finalidad que se cumpla con los derechos constitucionales, derechos laborales, que te atiendan los escritos, etc., pero quien es la encargada o competente de sancionar es la administración de justicia o un ente descentralizado como la Inspectoría del Trabajo en caso de denuncias de este tipo.

Síntesis: La entrevistada indica que en Ecuador no existen organismos especializados con competencias específicas para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y etnia dentro del ámbito laboral, afirmando que sí deberían existir. En cuanto a la Defensoría del Pueblo, señala que en estos casos suelen hacer uso de la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos, el cual resulta ser poco eficaz en virtud que no hay igualdad entre la persona que incurre en actos discriminatorios y la persona víctima de discriminación.

Pregunta 5: ¿Ha conocido personalmente la experiencia de alguna mujer Kichwa Otavalo que haya sido discriminada laboralmente en el ámbito de la función pública?
No, la verdad no he conocido de manera personal o he tenido la experiencia de asesorar casos de esa índole, pero puedo mencionar un caso que esta ocurriendo dentro de una institución pública que es el Municipio de Otavalo que de acuerdo a los medios de comunicación han manifestado que dos mujeres kichwas que desempeñan el cargo de consejales han sufrido violencia política por parte del alcalde en el sentido de no permitir desempeñar sus funciones, por ello presentaron una acción de protección. También es importante mencionar que, en el ámbito de la función pública existe el concurso de méritos y oposición, a la mujer por ser mujer le conceden un puntaje especial y a una mujer kichwa Otavalo le dan puntaje por ser de esta etnia y si fuera lesbiana tambien tendria un tercer punto adicional porque se esta buscando mecanismos de acción afirmativa con el fin de superar la discriminación y para hacer que la mujer pueda estar en el ámbito laboral público para estar al mismo nivel que la cantidad de hombres que suelen concursar, entonces se les da mecanismos efectivos, acciones positivas que se llaman para equiparar los derechos con los hombres en materia laboral.

Síntesis: La entrevistada manifiesta que no ha conocido de cerca o personalmente en asesoría sobre la discriminación de la mujer kichwa dentro del ámbito laboral pero menciona uno que ha llegado a conocer a través de los medios de comunicación: dos mujeres kichwas que desempeñan el cargo de concejales en el Cantón Otavalo han sufrido violencia política por parte del alcalde en el sentido de no permitir desempeñar sus funciones, presentando en consecuencia una acción de protección (caso que fue expuesto por una de sus protagonistas, la cual fue entrevistada en el desarrollo de esta investigación). Hace referencia a las medidas de acción afirmativa que se "intentan aplicar" al momento de aplicar a un puesto de trabajo dentro del sector público por el concurso de méritos y oposición, con el fin de superar la discriminación y equiparar los derechos de las mujeres con los hombres en materia laboral. Llama la atención que no habla de aplicación efectiva, sino de intento de aplicación.

DISCUSIÓN

Una vez analizados y organizados los datos obtenidos con la aplicación de las técnicas de revisión y análisis documental y de la entrevista, se puede decir que la discriminación es aquella acción basada en excluir, desestimar, distinguir, con la finalidad de inducir a una desigualdad entre personas por ciertos aspectos que no son considerados apropiados, y cuando este tipo de acciones se dan dentro del área de trabajo estamos frente a una discriminación laboral.

Ahora bien, el tema de la discriminación ha sido una constante en todas las épocas, las mujeres y las diferentes etnias minoritarias han sido quienes en su mayoría han perpetuado esta situación, aquellas víctimas de discriminación se han visto en desigualdad por ende se les ha vulnerado aquellos derechos que por naturaleza poseen.

Hablar sobre la discriminación laboral hacia las mujeres indígenas en el sector público es importante ya que se ha hecho aún mas notorio este tipo de desigualdades entre los empleadores y empleados como tambien entre compañeros de trabajo, lamentablemente los actos de discriminación se evidencian no solo con palabras, acciones, tratos directos sino también de una forma implícita.

La Corte Constitucional emitió una sentencia refiriendose a la discrminicación a la mujer donde se especifica sobre la validez de otorgar puntos adicionales a las mujeres que concursan para laborar en el sector público. En este sentido, tomando en cuenta las diversas opiniones de los entrevistados entre ellos conocedores del Derecho en cuanto a la discriminación hacia las mujeres indígenas tenemos un importante dato ya que, se menciona sobre la existencia de una discriminación por un lado negativa y por otro lado positiva.

Ahora bien, refiriéndonos a la primera, cabe mencionar que este tipo de discriminación no está permitida ser ejercida en ningún area ya que estos llegan a vulnerar o privar de los derechos de las personas. El segundo, hace mención a una discriminación positiva, en este

sentido es importante manifestar que éste tipo de acciones son permitidas ya que no tienen la finalidad de excluir a las personas en cierta manera sino que, le dan más oportunidades de acceder a aquellos grupos de personas que históricamente se han visto discriminadas para que de un u otra manera puedan gozar de sus derechos, en otras palabras de acuerdo a lo que menciona el entrevistado es con el fin de "reparar aquellos derechos vulnerados hacia los grupos históricamente marginados", en materia constitucional se conoce como medidas de acción afirmativas o discriminación positiva.

En cuanto a las oportunidades laborales de las mujeres indígenas dentro del ámbito laboral, de igual manera existen diferentes opiniones, una de ellas es que las mujeres indígenas no cuentan con las mismas oportunidades, se detalla que mayormente una mujer indígena tiene menos posibilidades de llegar a acceder a un empleo porque quienes estan contratando se han fijado en su mayoría en la imagen, preferencia mas no en el nivel académico. Por otro lado, se considera que la igualdad es un término que a pesar de estar estipulado en las normas esta muy lejos de ser alcanzado.

De acuerdo a la revisión minuciosa de los instrumentos internacionales, convenios, normativas ratificadas por nuestro país, asi como también la legislación ecuatoriana en cuanto a la discriminación se ha evidenciado la existencia de articulados donde se prohibe ejercer este tipo de actos discriminatorios hacia las personas o grupos etnicos, y en caso de que los mismos sean ejercidos la ley claramente establece una sanción. Si nos enfocamos en lo que establece nuestra norma suprema que es la Constitución, se entiende que está en contra de la discriminación y se enfoca en desarrollar un país o un ambiente donde se respete el principio de igualdad y no discriminación. En relación a esto, uno de los entrevistados manifestó que para garantizar la igualdad se debe dar mas prioridad a aquellas acciones afirmativas que se las denomina en materia constitucional.

En cuanto a los organismos especializados para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia, la opinión del entrevistado es que

específicamente un organismo para tratar netamente de este particular no existe, pero existen organismos o instancias administrativas y judiciales que se encargan de proteger los derechos de las personas y que los mismos no sean vulnerados. Manifiesta de igual manera que al hablar de discriminación laboral se tiene en cuenta que en caso de incurrir en este tipo de acción contra los trabajadores cada empresa ya sea público o privado tienen su departamento donde hacen conocer sobre tal hecho.

Otro aspecto importante que se trata es que, el Ministerio de Trabajo cómo la Inspectoría del Trabajo aunque no son entidades encargadas para tratar sobre estos temas se encuentra dentro del ámbito de sus competencias tutelar los derechos de los trabajadores y más aún cuando se encuentren frente a este tipo de actuaciones. Así también, se puede actuar a traves de las instancias judiciales, como son acciones de protección y acciones extraordinarias de protección.

Ahora bien, hablar sobre la participación de la mujer indigena dentro del sector laboral ha sido complejo, revisando investigaciones documentales, normativas nacionales e internacionales y como también basándonos en las entrevistas aplicadas se tiene conocimiento de que las posibilidades de participación son muy escasas y limitadas. Si bien es cierto, el ser mujer y más aún pertenecer a una etnia diferente a la mestiza ha llegado de cierta manera ha privar el acceso a un puesto de trabajo dentro de ciertas áreas ejecutivas, administrativas y en la toma de decisiones, todo ello conllevado a una vulneración de sus derechos.

Los derechos que poseen las mujeres indígenas no sé encuentran reconocidos de manera especial en ningún instrumento internacional pero, una opinión en la entrevista da a conocer sobre la existencia de instrumentos internacionales de derechos humanos donde se consagran y protegen los derechos de los pueblos indígenas y claro, se entiende que dentro de ellos también se encuentra la mujer indigena, estos tratados hacen mención a la igualdad entre las personas pertenecientes a los pueblos indígenas y a las personas que pertenecen a otros

grupos étnicos en cuanto al acceso a sus derechos laborales, es decir, sin hacer distinción por ningún concepto al momento de ejercer sus derechos.

Finalmente, es importante considerar que los derechos laborales de los trabajadores sin distinción de género y étnica, previstos en los instrumentos internacionales, tales como pactos y convenios, así como en nuestra legislación ecuatoriana, prevén la igualdad en el ejercicio de varios derechos: el derecho al salario mínimo, el derecho al trabajo en condiciones mínimas, el derecho a la segurar laboral, el derecho al descanso laboral, el derecho a la producción laboral en el lugar de trabajo, el derecho de asociarse, el derecho a la seguridad social, el derecho de protección en caso de embarazo y de licencia con remuneracion en caso de parto e inclusive en caso de aborto, el derecho a la libertad de trabajo y la prohibicion de trabajo para saldar deudas.

7. CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En primer lugar, es importante mencionar que se ha comprobado la existencia de la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo dentro de las entidades del sector público, el término de la discriminación se encuentra señalado dentro de la legislación ecuatoriana, y se hace referencia a la prohibición de ejecutar acciones que esten induciendo a privar el pleno goce de los derechos de las personas y más aún de las mujeres en general y aquellas que se autodeterminen con la etnia indígena, pese a ello se ha comprobado que no se han llegado a cumplir de manera eficaz la aplicación de las mismas y lamentablemente se han quedado en meras estipulaciones escritas en papel.

- Así mismo, se ha llegado a la conclusión que en el Ecuador se ha hecho visible el tema de la discriminación laboral hacia la mujer en general y hacia la mujer de etnía indígena antes y después de la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1981, y de acuerdo al análisis realizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el resumen gráfico titulado “Las mujeres indígenas y sus derechos en las Américas”, se ha llegado a conocer que existen diversos obstáculos dentro del ámbito laboral para que una mujer de etnia indígena tenga acceso al mismo en igualdad de condiciones.

- Ademas, se puede concluir también mencionando que, una vez estudiadas las normas constitucionales y legales que están vigentes en el Ecuador, las mismas prevén garantias en cuanto a los derechos que deben ser protegidos y aplicados, pero también una norma en específico en materia penal COIP, en su artículo 176 tipifica a la

discriminación como un delito y sanciona los actos de discriminación con pena privativa de libertad para quien ejerza dicha acción en contra de una persona.

- Por otro lado, se puede concluir que, la participación de la mujer kichwa dentro de las entidades públicas elegidas para la investigación no es considerable tomando en cuenta la mayor participación de mujeres de etnia mestiza dentro de dichas instituciones, todo ello pese a la existencia de aquellos consursos de méritos y oposición que han acogido las entidades públicas con el fin de intentar cumplir con las políticas de acción afirmativa.

- Y finalmente, se puede afirmar, que se ha llegado a cumplir con los objetivos inicialmente planteados dentro de la investigación, ya que se ha logrado analizar la discriminación laboral y vulneración de derechos hacia la mujer kichwa Otavalo, mediante el estudio exhaustivo y minucioso, que además a permitido conocer el grado de participación en las entidades del sector público, la existencia de la discriminación laboral y vulneración de derechos, así como también verificar el cumplimiento de las normativas establecidas y el respeto de los derechos que poseen las mujeres kichwas en el Ecuador.

8. RECOMENDACIONES

Una vez realizada la investigación se presenta las siguientes recomendaciones:

- En primer lugar, se recomienda que el Estado, a través de aquellos organismo y entidades competentes, puedan realizar el respectivo seguimiento en cuanto a la participación de las mujeres de etnia indígena dentro de las entidades del sector público y que los derechos de las mismas se encuentren totalmente garantizados para que de esa manera no sólo se "intente" aplicar las políticas de acción afirmativas sino que realmente se cumplan.

- Así también, en vista de que en el Ecuador no existe un organismo especializado netamente para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia se recomienda, que el Estado busque implementar la misma para que haya mayor eficacia al momento de tramitar dichos casos y se sancione las mismas de una manera rápida y se repare el daño ocasionado hacia la persona que ha sido víctima de discriminación laboral dentro de las entidades públicas.

- Por otro lado, es importante mencionar que, en vista de los casos de discriminación laboral que se han dado dentro de las entidades públicas en la actualidad y a pesar de que muchas de ellas no se las ha ejercido de manera directa sino de una forma implícita, se recomienda que el Estado pueda estudiar aquellas normativas y haya constantes cambios en lo referente a los derechos y a las oportunidades de aquellas personas que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad con el fin de que se garanticen eficazmente aquellos principios y derechos que tengan que ver con el alcance de la igualdad, equidad, respecto y goce de los mismo sin ninguna distinción o excepción.

- Finalmente, se recomienda que el Estado pueda implementar dentro de la legislación ecuatoriana de una manera específica y clara sobre los derechos laborales que tienen las mujeres indígenas dentro de las entidades públicas, esto debido a que la legislación ecuatoriana habla de los derechos de la mujer de una manera general, esto tomando en cuenta las especificidades propias de la etnia que inciden en el efectivo goce de sus derechos laborales y que profundizan su situación de vulnerabilidad.

9. REFERENCIAS:

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro oficial N.º 449, de 20 de octubre de 2008. Recuperado de: https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Registro oficial suplemento 392, de 17 de febrero 2021 (reformado), pp. 297. Recuperado de: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

Ávila Santamaría, R. (2008). La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado. Quito, Ecuador. Recuperado de: https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2358/3C2008CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ávila, M. y Jáuregui, J. (2021). Interseccionalidad y desigualdad étnica en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey. *Intersticios sociales*, (22), p.p. 207 – 235. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/4217/421769000009/html/

Castro, F. (2017). Una política petrolera en un Estado de derechos y justicia: Una visión crítica de la política pública en el Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, (1), 111 – 136. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/6002/600262910007/html/

Cachimuel, B. (2019). Violencia de género hacia la mujer kichwa Otavalo en el ámbito profesional (Tesis de grado). Universidad de Otavalo. Recuperado de: http://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/177/1/UO-PG-DER-2019-07.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2017). Resumen gráfico de las principales ideas y conceptos del informe: Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas. Recuperado de: https://www.oas.org/es/cidh/indigenas/docs/pdf/Brochure-MujeresIndigenas.pdf

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación. *Estándares Interamericanos*, (doc. 31), 1 – 185. Recuperado de: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf

Defensoría del Pueblo. (2019). El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana. Quito, Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf

Didier Pino, N. (2019). Discriminación Laboral desde Recursos Humanos: Un debate técnico pendiente. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, vol. I. (9), p. p. 9 – 31. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739001/571360739001.pdf

De la Torre, L. (2020). Incidencia laboral de la mujer indígena en el sector público (Trabajo de grado). Universidad Técnica del Norte. Recuperado de: http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11231/2/02%20ICO%20764%20TRABAJO%20GRADO.pdf

Escudero, J. (2009). Los nuevos saberes en el constitucionalismo ecuatoriano. *FORO: Revista de Derecho*, (12), 95 – 111. Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2305/1/06-TC-Escudero.pdf

Flores, S. (2019). Discriminación en el mercado laboral de los pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador Periodo 2009-2017 (Tesis de postgrado). Universidad San Francisco de Quito USFQ. Recuperado de: http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8032/1/141631.pdf

Muñoz, K. y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222 – 232. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222#B9

Navas, M. (2017). Equidad de género: Una aproximación histórica a las políticas públicas para la equidad de género en El Salvador. En Castro, M. y López, O. (2018). Antología del pensamiento crítico salvadoreño contemporáneo. (Ed.). pp. 347 – 365. Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20180316115227/Antologia_El_Salvador.pdf

Naciones Unidas. (2017). Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos. Recuperado de: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/087/52/PDF/G1708752.pdf?OpenElement

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1960). C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, p. 12. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Convenio núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. pp. 134. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2017). Dominios y Líneas de Investigación. *Dirección General Académica, dirección de investigación PUCE,* (p.p. 59 – 60). Quito-Ecuador. Recuperado de https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-SG-Dominios-Academicos-y-Lineas-de-Investigacion.pdf

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). Plan de creación de oportunidades 2021 – 2025. (p.p. 63 – 65). Quito – Ecuador. Recuperado de: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf

Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Serie *Asuntos de Género,* Nº 154, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Vásquez, J. (2020). Aproximación a la realidad laboral indígena en México. Entre el paternalismo y los estereotipos. *Oikos Polis*, 5(2), 21 – 34. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200004&script=sci_arttext

Weise, C. y Alvarez, I. (2018*).* Identidad y percepciones de género. Retos para la formación de mujeres líderes indígenas. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (77), 257 – 287. Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/4959/495957375008/html/#fn2

10. ANEXOS

CUESTIONARIO Nro. 1

ANEXO 1: ENTREVISTA 1

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD: Trabajo de Grado

ESTUDIANTE: Mónica López

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

PERSONA ENTREVISTADA: Lic. Aida Matilde Marcillo Perugachi

EDAD: 35 años

ESTADO CIVIL: Casada

GRADO ACADÉMICO: Tercer Nivel

ÁREA Y LUGAR DE DESEMPEÑO LABORAL: Consejal del GAD Municipal de Otavalo.

PREGUNTAS

1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?

CUESTIONARIO Nro. 1

ANEXO 2: ENTREVISTA 2

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD: Trabajo de Grado

ESTUDIANTE: Mónica López

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

PERSONA ENTREVISTADA: Lic. Blanca María Arellano Muenala.

EDAD: 36 años

ESTADO CIVIL: Casada

GRADO ACADÉMICO: Tercer Nivel

ÁREA Y LUGAR DE DESEMPEÑO LABORAL: Operadora de servicios - Registro Civil, Identificación y Cedulación.

PREGUNTAS

1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?

CUESTIONARIO Nro. 1

ANEXO 3: ENTREVISTA 3

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD: Trabajo de Grado

ESTUDIANTE: Mónica López

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

PERSONA ENTREVISTADA: Ing. Cristina Alexandra Saránsig López.

EDAD: 30 años

ESTADO CIVIL: Casada

GRADO ACADÉMICO: Tercer Nivel

ÁREA Y LUGAR DE DESEMPEÑO LABORAL: Ingeniera en Ciencias Ambientales y Ecodesarrollo - EMAPAO

PREGUNTAS

1. ¿Podría por favor indicar cómo ingresó en la entidad pública en la cual labora actualmente?
2. ¿Considera usted que en dicho proceso de ingreso se respetó el principio constitucional de igualdad y no discriminación?
3. Del total de personas que laboran en la entidad pública a la cual pertenece, ¿cuántas son mujeres kichwas?
4. ¿Ha sufrido usted o ha presenciado actos de discriminación hacia la mujer kichwa en su lugar de trabajo?
5. ¿Cree que para una mujer kichwa existen las mismas oportunidades laborales que para sus congéneres no indígenas en el ámbito público?

CUESTIONARIO Nro. 2

ANEXO 4: ENTREVISTA 4

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD: Trabajo de Grado

ESTUDIANTE: Mónica López

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

PERSONA ENTREVISTADA: Abg. Hugo Francisco Zambrano Vera.

EDAD: 29 años

ESTADO CIVIL: Soltero

GRADO ACADÉMICO: Tercer Nivel

ÁREA Y LUGAR DE DESEMPEÑO LABORAL: Abogado en libre ejercicio.

PREGUNTAS

1. ¿Cuáles son los derechos laborales de las mujeres indígenas y dónde están reconocidos?
2. ¿Prevé la normativa ecuatoriana mecanismos o medidas dirigidos a garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral con respecto a la mujer en general y a la mujer indígena en particular?
3. A partir de su experiencia, ¿considera usted que en Ecuador las mujeres de etnia indígena tienen las mismas oportunidades laborales que sus congéneres?
4. ¿Cuenta Ecuador con organismos especializados para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia?
5. ¿Ha conocido personalmente la experiencia de alguna mujer Kichwa Otavalo que haya sido discriminada laboralmente en el ámbito de la función pública?

CUESTIONARIO Nro. 2

ANEXO 5: ENTREVISTA 5

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA
ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

MODALIDAD: Trabajo de Grado

ESTUDIANTE: Mónica López

TÍTULO: DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS HACIA LA MUJER KICHWA OTAVALO EN ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO

PERSONA ENTREVISTADA: MSc. Consuelo Elizabeth Regalado Mantilla.

EDAD: 35 años

ESTADO CIVIL: Soltero

GRADO ACADÉMICO: Cuarto Nivel / Cursando el Doctorado

ÁREA Y LUGAR DE DESEMPEÑO LABORAL: Abogada a libre ejercicio en materia Constitucional, Penal, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores y Violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar.

PREGUNTAS

1. ¿Cuáles son los derechos laborales de las mujeres indígenas y dónde están reconocidos?
2. ¿Prevé la normativa ecuatoriana mecanismos o medidas dirigidos a garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral con respecto a la mujer en general y a la mujer indígena en particular?
3. A partir de su experiencia, ¿considera usted que en Ecuador las mujeres de etnia indígena tienen las mismas oportunidades laborales que sus congéneres?
4. ¿Cuenta Ecuador con organismos especializados para atender y tramitar las denuncias de discriminación por cuestiones de género y/o etnia?
5. ¿Ha conocido personalmente la experiencia de alguna mujer Kichwa Otavalo que haya sido discriminada laboralmente en el ámbito de la función pública?