



**Universidad Tecnológica Ecotec**

**Facultad:**

Derecho y Gobernabilidad

**Título del Trabajo:**

La desigualdad de género en la industria minera como resultado del convenio internacional 045, análisis jurídico de los derechos y garantías constitucionales vulnerados.

**Línea de Investigación**

Gestión de las Relaciones Jurídicas

**Modalidad de titulación:**

Trabajo de Integración Curricular

**Carrera:**

Derecho con énfasis en:

Derecho Empresarial y Tributario

Ciencias Penales y Criminológicas

**Título a obtener:**

Abogado

**Autores:**

Daphne Micahela Echanique Freire

Carlos Andrés Elizalde Posligua

**Tutora:**

Mgtr. María Elena Carrillo Ortega

**Samborondón – Ecuador**

2024



### CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrada la Mgtr. María Elena Carrillo Ortega, tutora del Trabajo de Integración Curricular sobre el tema "La desigualdad de género en la industria minera como resultado del Convenio Internacional 045, análisis jurídico de los derechos y garantías constitucionales vulnerados", elaborado por **Daphne Micahela Echanique Freire y Carlos Andrés Elizalde Posligua** con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de abogado. Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 9%, el mismo que se puede verificar en el print de pantalla a continuación:



**INFORME DE ANÁLISIS**  
registrar

## Borrador documento final Echanique y Elizalde

**9%**  
Textos sospechosos

**% Similitudes**

- % similitudes entre comillas
- % entre las fuentes mencionadas
- % similitudes no reconocidas

Nombre del documento: Borrador documento final Echanique y Elizalde.docx

ID del documento: 70843796206d4e971c0be95076045625f11

Tamaño del documento original: 93,26 KB

Depositar: Francisco Andrés Calvo Marillo

Fecha de depósito: 10/4/2024

Tipo de carga: Interfaz

Fecha de fin de análisis: 10/4/2024

Número de palabras: 20.412

Número de caracteres: 132.308

Ubicación de las similitudes en el documento:



**MARIA ELENA CARRILLO ORTEGA**

Firmado digitalmente por MARIA ELENA CARRILLO ORTEGA

Fecha: 2024.04.13 10:47:11 -05'00'

**FIRMA DEL TUTOR**

**Mgtr. María Elena Carrillo Ortega**

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL  
TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES  
DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

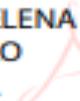
Samborondón, 15 de abril de 2024

**Magister  
Andrés Madero Poveda  
Decano de la Facultad Derecho y Gobernabilidad  
Universidad Tecnológica ECOTEC**

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el Trabajo de Integración Curricular TITULADO: "La desigualdad de género en la industria minera como resultado del Convenio Internacional 045, análisis jurídico de los derechos y garantías constitucionales vulnerados" fue revisado y se deja constancia que los estudiantes acogieron e incorporaron todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a Daphne Micahela Echanique Freire y Carlos Andrés Elizalde Postigua, para que procedan a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal y posterior sustentación.

**ATENTAMENTE,**

**MARIA ELENA  
CARRILLO  
ORTEGA**  Firmado digitalmente  
por MARIA ELENA  
CARRILLO ORTEGA.  
Fecha: 2024.04.13  
10:49:25 -05'00'

**Mgtr. María Elena Carrillo Ortega**

**Tutora**

## Introducción

Para abordar el presente tema es importante saber que la desigualdad de género ha sido un desafío persistente en diversas áreas de la sociedad, y la industria minera no es una excepción. En un esfuerzo por abordar esta problemática, se estableció el Convenio Internacional 045, el cual busca promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en la industria minera a nivel mundial. Sin embargo, recientemente se ve la necesidad de plantear una reflexión en torno a la renuncia del Ecuador a este convenio, planteando preguntas sobre cómo afectará esta decisión al impacto de la desigualdad de género en la industria minera en el país.

Ecuador, como país rico en recursos naturales y con una importante presencia de la industria minera, enfrenta desafíos significativos en términos de desigualdad de género en este sector. Aunque se han realizado avances en la inclusión de mujeres en la industria minera, persisten barreras estructurales que dificultan su plena participación y acceso a oportunidades igualitarias.

El objetivo de este proyecto de integración curricular es determinar la consecuencia que el Convenio Internacional 045 genera en temas relativos a la desigualdad de género en la industria minera del Ecuador, tomando en cuenta la realidad actual. Se examinarán las implicaciones legales, sociales y económicas de esta decisión en relación con la igualdad de género en el ámbito minero.

A través de un enfoque investigativo, se explorarán diversas fuentes de información, como estudios académicos, investigaciones de organizaciones internacionales y testimonios de expertos en el tema. El análisis examinará factores como la representatividad de mujeres en el sector minero, la brecha salarial de género, las oportunidades de empleo, así como los programas y políticas existentes para fomentar la igualdad de género en el sector.

Los resultados que se pretenden obtener a través de esta investigación proporcionarán una visión amplia sobre el estado actual de la desigualdad de género en la industria minera en el Ecuador. Con esto, se buscará contribuir al debate sobre políticas públicas y acciones que promuevan la igualdad de género en el sector minero, con el fin de construir una industria más equitativa y justa para todas las personas involucradas.

### Contexto Histórico

El Convenio 045 fue una propuesta internacional de la Organización Internacional del Trabajo, se presentó durante la conferencia general de la OIT. Uno de los aspectos

primordiales que aborda es la desigualdad de género en la industria minera. En el contexto de Ecuador, este convenio restringe la participación de mujeres en trabajos mineros, lo cual refleja la actual situación de desigualdad de género en ese sector.

Para comprender mejor el alcance de esta desigualdad, es crucial examinar las oportunidades laborales desiguales en el Ecuador, especialmente en términos de tasas de desempleo. Antes de la última actualización en enero de 2022, la tasa de desempleo en el país oscilaba entre el 7% y el 8%. Es importante destacar que esta tasa de desempleo es considerablemente mayor para las mujeres, representando el doble en comparación con los hombres. Solo el 20% de las mujeres ecuatorianas tienen empleos estables, formales y remunerados. Además, es fundamental tener en cuenta que el trabajo doméstico, que a menudo realizan las mujeres, rara vez se remunera. Por lo tanto, estas tasas de desempleo se refieren únicamente a empleos remunerados, lo que limita el alcance de nuestro análisis.

### **Antecedentes**

La industria minera ha sido tradicionalmente dominada por hombres, lo cual ha generado una brecha de género significativa en términos de acceso a empleo, oportunidades y participación en decisiones clave. Las mujeres han enfrentado barreras en su ingreso a este sector, siendo relegadas a roles no técnicos y menos remunerados.

Además de la discriminación y la falta de oportunidades, las mujeres en la industria minera también se enfrentan a problemas de seguridad y violencia de género. Los entornos de trabajo masculinizados pueden generar hostilidad y acoso sexual, lo que afecta su bienestar y capacidad para desarrollarse profesionalmente.

En un intento por abordar estas problemáticas, en 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció el Convenio Internacional 045. Este convenio busca garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para hombres y mujeres en la industria minera, así como promover la igualdad de género y eliminar la discriminación.

El Convenio Internacional 045 establece medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo acciones para prevenir la discriminación en el reclutamiento, la capacitación, la promoción y las condiciones laborales. También exige que se adopten medidas de seguridad y salud adecuadas para las trabajadoras, y promueve la participación de mujeres en las decisiones relacionadas con su trabajo.

Dentro de los últimos años ha existido un gran avance dentro de la búsqueda de la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres, según la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 331. Este tratado en cuestión restringe de manera tácita derechos constitucionales como son el derecho a la igualdad de oportunidades laborales dentro de la industria minera, el derecho a la no discriminación; y de igual forma restringe el continuo desarrollo en la búsqueda de la igualdad. Este convenio no garantiza el trato con igualdad sin distinción de género, además de contraponerse a las disposiciones constitucionales. Como tal este trabajo de investigación se enfoca en la viabilidad de la renuncia, desvinculación del tratado y de los beneficios que traerán para todas las personas que conforman al grupo de mujeres dentro de la industria minera en el Ecuador, mismas que deseen acceder a estas plazas de trabajo sin ser discriminadas por su condición de género, adicionalmente se busca concientizar a la ciudadanía sobre la importancia de conocer sobre este tipo de tratados; para reconocer y de igual manera renunciar a otros tratados de los cuales todos somos parte aun cuando su funcionalidad no es requerida. Nuestro resultado esperado es que mediante la presente investigación se logre salvaguardar los derechos constitucionales de las mujeres ecuatorianas dentro de la industria minera, se realizarán seguimientos a los mecanismos impuestos por las organizaciones internacionales. Finalmente, este proyecto de integración curricular pretende responder la siguiente pregunta problemática: “¿Cuál es el alcance de la vulneración de los derechos constitucionales de las mujeres ecuatorianas que forman parte del área minera y cuáles son los desafíos persistentes que aún deben superarse para su mitigación?”

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar el contenido y las implicaciones del Convenio 045 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante una búsqueda exhaustiva de información, con el fin de identificar la posible vulneración de derechos constitucionales relativos a la equidad de género en materia laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Contrastar las disposiciones del Convenio 045 con las normas constitucionales y leyes laborales vigentes en Ecuador, para identificar posibles discrepancias o conflictos que podrían justificar una renuncia.

- Determinar los motivos y las implicaciones de la decisión de Ecuador de renunciar al Convenio internacional 045, por medio de un análisis, con el propósito de identificar impacto potencial en términos de igualdad de género en la industria minera.
- Proponer un ajuste de la normativa laboral, por medio de una reforma al artículo 140 del Código de Trabajo, para identificar la viabilidad de una posible renuncia al Convenio internacional 045.

## **Justificación**

El análisis del Convenio 045 en el marco laboral ecuatoriano se motiva por la imperante necesidad de comprender y evaluar en profundidad cómo las normas internacionales impactan directamente en los derechos laborales de los trabajadores en el país. Es esencial examinar detenidamente las disposiciones de este convenio para garantizar que se alinee de manera efectiva con la legislación nacional y promueva condiciones laborales justas y equitativas.

La presente investigación tiene como propósito principal poder proporcionar una base sólida para la toma de decisiones informadas en el ámbito laboral ecuatoriano. La propuesta planteada sobre este trabajo busca evidenciar la vulneración a los derechos de las mujeres ecuatorianas en la industria minera, ya que este grupo está siendo discriminado con este convenio. Además, este análisis permitirá identificar áreas de mejora y formular recomendaciones específicas que puedan guiar políticas públicas y decisiones legislativas para garantizar una mayor coherencia con los estándares internacionales, promoviendo así el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad ecuatoriana.

## **La Igualdad de Género y su relevancia en el Ámbito Laboral**

Según criterio de las Naciones Unidas, la igualdad de Género se puede considerar de la siguiente forma:

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con plenos potenciales humanos y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico. (Naciones Unidas).

En el ámbito laboral, la igualdad de género es especialmente relevante ya que contribuye a crear entornos laborales más justos, productivos y equitativos. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el lugar de trabajo es esencial para promover la justicia y el respeto de los derechos de todas las personas, independientemente de su género. Promover la igualdad de género en el trabajo puede contribuir al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de una empresa.

Cuando las mujeres tienen igualdad de acceso al empleo, la educación y los recursos económicos, se puede aprovechar su pleno potencial como contribuyentes al mercado laboral y a la economía en general. La igualdad de género fomenta la diversidad en el lugar de trabajo, lo que puede conducir a una mayor innovación, creatividad y resolución de problemas.

La inclusión de diversas perspectivas y experiencias, incluidas las de mujeres, en la toma de decisiones y el desarrollo de soluciones puede llevar a mejores resultados y productos más relevantes. Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (United Nations Population Funds en inglés) consideran lo siguiente: “fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo promoviendo la igualdad de género puede mejorar el bienestar de los empleados y crear un clima laboral más positivo y productivo para todos.” (United Nations Population Fund, 2019).

Cuando las personas se sienten valoradas y tratadas con igualdad, tienden a ser más comprometidas, motivadas y leales a la organización. La igualdad de género en el lugar de trabajo ayuda a abordar la brecha salarial y de oportunidades entre hombres y mujeres. Al garantizar que las mujeres reciban igual salario por trabajo igual o de igual valor, así como igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y promoción, se pueden reducir las disparidades de género en términos de ingresos y estatus laboral. Promover la igualdad de género en el trabajo desafía los estereotipos de género arraigados y los roles tradicionales que pueden limitar las opciones y aspiraciones de las mujeres en el ámbito laboral. Esto

puede ayudar a crear un mundo donde las personas puedan elegir libremente sus carreras y roles sin verse limitadas por su género.

### **El trabajo femenino y sus desafíos contra de la desigualdad laboral**

El trabajo femenino ha enfrentado históricamente una serie de desafíos en la lucha contra la desigualdad laboral. A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, aún persisten disparidades en términos de salario, oportunidades de carrera y condiciones laborales.

#### ***La Brecha Salarial.***

Según el criterio de varios autores, “el desafío principal que afecta a la igualdad de género es la diferenciación que existen entre las masas salariales que llegan a percibir los hombres y las mujeres, este fenómeno socioeconómico se conoce como brecha salarial.” (Antón, Carpio, Rodríguez-Moreno, & Lara, 2020, pág. 48)

La brecha salarial es una manifestación evidente de la desigualdad laboral. A nivel mundial, las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor. A pesar de los avances en la igualdad de género que el mundo ha venido teniendo, la brecha salarial de género persiste en todo el mundo.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (De ahora en adelante OIT), en promedio, las mujeres ganan aproximadamente un 20% menos que los hombres a nivel mundial. Esta disparidad salarial se debe a una combinación de factores, que incluyen la discriminación salarial directa, la segregación ocupacional (donde las mujeres tienden a ocupar empleos peor remunerados) y la falta de políticas laborales equitativas.

Otro factor que suele influir en la brecha salarial de género es la maternidad, ya que las mujeres a menudo enfrentan interrupciones en sus carreras debido al embarazo, la licencia por maternidad y las responsabilidades de cuidado de los hijos. Esto puede afectar negativamente sus oportunidades de promoción y progresión salarial a largo plazo. Por otro lado, el sesgo de género y la discriminación en el lugar de trabajo también pueden contribuir a la brecha salarial de género. Los estudios han demostrado que las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder a ciertos tipos de empleo, así como para recibir aumentos salariales y promociones, debido a prejuicios y estereotipos de género arraigados.

En el Ecuador y América Latina, se estima que por cada dólar que percibe un hombre de remuneración, las mujeres llegan a percibir tan solo tres cuartos de ese valor; en base a lo antes mencionado, varios autores comentan que esto se debe principalmente a un problema social respecto a la expectativa de éxito de un trabajo, es decir, socialmente se piensa que un hombre es más eficiente a completar un trabajo, y, por ende, se le debe dar una mayor remuneración. (Cañar & Aguirre, 2021, pág. 50).

Adicionalmente de la brecha salarial, a criterio de Zurita y Torres consideran los siguientes:

La discriminación es un mal que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia de la humanidad; en el ámbito laboral no ha sido la excepción, las formas de discriminación hacia las mujeres en el trabajo han sido diversas, siendo la principal la conocida segregación ocupacional. (Zurita & Torres, 2022, pág. 181).

### ***Segregación ocupacional.***

Varios autores definen a la segregación de la siguiente manera: “La segregación es una característica del mercado laboral consistente en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino” (López, Nicolás, Riquelme, & Vives, 2019, pág. 162).

La segregación ocupacional tiene raíces profundas en patrones históricos y culturales que han asignado roles específicos de género en la sociedad. Tradicionalmente, ciertos trabajos han sido considerados más adecuados para hombres o mujeres según las normas sociales y culturales predominantes. Aunque las mujeres han logrado incursionar en una amplia gama de sectores laborales, aún persiste una segregación ocupacional significativa, con las mujeres concentradas en industrias y roles tradicionalmente feminizados, como la atención sanitaria, la educación y el trabajo doméstico. La segregación ocupacional contribuye a la brecha salarial de género, ya que los trabajos que tienden a ser ocupados principalmente por mujeres tienden a pagar menos en comparación con aquellos dominados por hombres. Esto se conoce como la "prima de masculinidad", donde los trabajos que requieren habilidades y educación similares pueden pagar más si están ocupados principalmente por hombres.

Además de los factores culturales, la segregación ocupacional también puede estar influenciada por factores económicos y educativos. Por ejemplo, las mujeres pueden ser

dirigidas hacia ciertos campos educativos o profesiones debido a estereotipos de género arraigados o a la falta de modelos a seguir femeninos en ciertos campos.

Las mujeres a menudo enfrentan obstáculos para avanzar en sus carreras. El sesgo de género en las decisiones de contratación, promoción y asignación de responsabilidades puede dificultar el avance de las mujeres en el lugar de trabajo. Los estereotipos de género arraigados pueden llevar a la subestimación de las habilidades y capacidades de las mujeres, así como a la preferencia por los hombres en roles de liderazgo y posiciones de alta jerarquía. Las mujeres pueden enfrentar limitaciones en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, mentoría y asignación de proyectos de alto perfil.

La falta de acceso a estas oportunidades puede dificultar su capacidad para adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. Las responsabilidades familiares y domésticas a menudo recaen de manera desproporcionada en las mujeres, lo que puede dificultar su dedicación al trabajo y su capacidad para asumir roles de liderazgo. La presión para equilibrar la vida laboral y personal puede limitar las oportunidades de avance profesional de las mujeres y contribuir a la brecha de género en el liderazgo. La falta de modelos a seguir y mentores femeninos en el lugar de trabajo puede dificultar la capacidad de las mujeres para visualizar su progreso profesional y recibir orientación y apoyo para avanzar en sus carreras. La falta de redes profesionales y de apoyo puede limitar las oportunidades de mentoría y desarrollo profesional de las mujeres.

### ***La Doble Jornada Laboral.***

La "doble jornada laboral" es un concepto que describe la situación en la que las mujeres enfrentan responsabilidades laborales remuneradas fuera del hogar, así como responsabilidades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Esta carga adicional de responsabilidades puede ser abrumadora y puede afectar negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y su capacidad para avanzar en sus carreras. Las mujeres a menudo asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado en el hogar, incluido el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y el cuidado de familiares mayores o enfermos. Estas responsabilidades no remuneradas pueden ser tan demandantes como un trabajo remunerado y requieren tiempo y esfuerzos significativos. La doble jornada laboral puede afectar la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral, ya que pueden enfrentar

dificultades para equilibrar las demandas del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

Algunas mujeres pueden verse obligadas a reducir sus horas de trabajo o abandonar la fuerza laboral por completo debido a la carga de trabajo no remunerado en el hogar. La doble jornada laboral puede contribuir a la brecha de género en las oportunidades de carrera, ya que las mujeres pueden tener menos tiempo y energías disponibles para dedicarse al desarrollo profesional y buscar oportunidades de avance. Esto puede limitar sus posibilidades de ascenso y promoción en el lugar de trabajo.

La combinación de responsabilidades laborales remuneradas y no remuneradas puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de las mujeres. El estrés, la fatiga y la falta de tiempo para el autocuidado pueden ser consecuencias comunes de la doble jornada laboral, lo que puede afectar su calidad de vida y su bienestar general.

En base a las opiniones de Cubillos y Monreal, quienes manifiestan lo siguiente:

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres está arraigada en normas culturales y sociales que perpetúan las desigualdades de género. A menudo se espera que las mujeres asuman un papel principal en el cuidado de la familia, mientras que se espera que los hombres se centren en su carrera profesional. (Cubillos & Monreal, 2019, pág. 24).

### ***El acoso laboral.***

El acoso laboral es cualquier comportamiento no deseado, hostil o discriminatorio que tiene como objetivo intimidar, humillar o crear un ambiente de trabajo hostil para otra persona. El acoso laboral puede tomar muchas formas, incluyendo acoso verbal, intimidación, exclusión social, burlas, insultos, comentarios ofensivos sobre el género u orientación sexual, avances sexuales no deseados, entre otros.

El acoso laboral puede tener graves consecuencias emocionales, psicológicas y físicas para las víctimas, y puede afectar negativamente su desempeño laboral y bienestar general. El acoso sexual la intimidación, la exclusión y la discriminación de género en el lugar de trabajo son problemas persistentes que pueden tener un impacto significativo en la participación laboral y el bienestar de las mujeres. Estos comportamientos pueden crear un entorno laboral hostil y afectar negativamente la salud mental y emocional de las mujeres. Lo que pueden obstaculizar el avance profesional de las mujeres y llevar a la rotación

laboral y el abandono prematuro de la fuerza laboral. La OIT argumenta sobre uno de los motivos por el cual se manifiesta el acoso en ambientes laborales:

El acoso también puede basarse en la orientación sexual o la identidad de género real o percibido. En estos casos, puede estar relacionado con la disconformidad de una persona con las ideas preconcebidas sobre cómo se espera que se comporten las mujeres y los hombres. Las mujeres que son percibidas como «masculinas», o los hombres que son percibidos como «femeninos» en su comportamiento o apariencia, pueden sufrir discriminación o acoso por este motivo. (Organización Internacional del Trabajo, 2023, pág. 65).

La discriminación laboral es tratar a una persona de manera desigual o injusta en el trabajo debido a su género, raza, edad, origen étnico, orientación sexual, religión u otras características protegidas. La discriminación de género en el lugar de trabajo puede manifestarse de diversas formas, como la negativa a contratar, promover o pagar equitativamente a las mujeres, asignarles tareas menos deseables o restringir sus oportunidades de desarrollo profesional debido a estereotipos de género arraigados. La discriminación laboral priva a las mujeres de igualdad de oportunidades y puede crear un ambiente laboral injusto.

La falta de políticas laborales y de apoyo institucional adecuadas para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el lugar de trabajo también contribuye a la desigualdad laboral de género. La falta de acceso a licencia por maternidad/paternidad remunerada, cuidado infantil asequible y opciones de trabajo flexible puede dificultar la capacidad de las mujeres para mantenerse empleadas y avanzar en sus carreras. La falta de políticas de licencia parental remunerada y flexibilidad laboral puede dificultar que las mujeres equilibren sus responsabilidades laborales y familiares. Esto puede llevar a que las mujeres enfrenten dificultades para mantener sus empleos o para avanzar en sus carreras mientras también satisfacen las demandas del cuidado de los hijos y otros miembros de la familia.

La falta de acceso a opciones de cuidado infantil asequibles y de calidad puede ser una barrera significativa para que las mujeres ingresen o permanezcan en la fuerza laboral. La falta de políticas y apoyo institucional para el cuidado infantil puede limitar las opciones de las mujeres y contribuir a la segregación ocupacional y a la desigualdad de género en el lugar de trabajo. La falta de políticas y regulaciones que promuevan la equidad salarial y protejan contra la discriminación salarial puede perpetuar la brecha salarial de género. La ausencia de transparencia salarial y de medidas para abordar la discriminación salarial

puede hacer que sea más difícil para las mujeres obtener salarios justos y avanzar en sus carreras.

La carencia programas de apoyo para la conciliación trabajo-familia, como guarderías en el lugar de trabajo, horarios flexibles y opciones de trabajo remoto, puede dificultar que las mujeres equilibren sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. Esto puede limitar las oportunidades de las mujeres para avanzar en sus carreras y contribuir al agotamiento y el estrés laboral. La falta de políticas y procedimientos efectivos para prevenir y abordar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo puede hacer que las mujeres se sientan inseguras y vulnerables en su entorno laboral. La ausencia de apoyo institucional para las víctimas de acoso y discriminación puede llevar a que estas situaciones no se aborden adecuadamente y contribuyan a un ambiente laboral tóxico y poco saludable.

### **Normativa que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral**

La igualdad de género en el ámbito laboral es un imperativo moral y legal cuyo objetivo es garantizar que los hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y trato justo en el mundo del trabajo. En el Ecuador, al igual que en muchos otros países, se han promulgado un conjunto de leyes, programas y políticas destinadas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, de esta forma, el gobierno ecuatoriano busca asegurar un ambiente laboral óptimo para tanto hombres como mujeres para así obtener un sociedad más productiva e igualitaria.

### ***Marco Legal para la Igualdad de Género en el Empleo.***

En Ecuador, la igualdad de género en el ámbito laboral está consagrada en la Constitución de la República, que garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación de género. Además de la Constitución, existen varias leyes y normativas específicas que abordan la igualdad de género en el empleo.

Una de las leyes más importantes en este sentido es la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada en 2018. Esta ley reconoce la discriminación de género como una violación de los derechos humanos y establece medidas para prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Además, promueve la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral y familiar, y el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de dirección y representación en el sector público y privado.

Otra ley relevante es la Ley Orgánica de Servicio Público (De ahora en adelante LOSEP), que regula el empleo público en Ecuador. Esta ley establece el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo, la promoción y la remuneración de los servidores públicos, con el objetivo de garantizar la igualdad de género en el sector público.

Adicionalmente, el Código de Trabajo, en su artículo 79, ha establecido lo siguiente con respecto a la brecha salarial:

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Sin embargo, hay disposiciones legales, como la prohibición de trabajo infantil y prohibición de trabajo de las mujeres en sectores como minas y canteras, estipulado en el artículo 69 de la Ley de Minería; las cuales no terminan favoreciendo al desarrollo laboral de las mujeres. (Ley de Minería, 2009)

### ***Políticas Públicas para la Igualdad de Género en el Empleo.***

Además de la legislación, el gobierno ecuatoriano ha implementado una serie de políticas y programas destinados a promover la igualdad de género en el empleo. Estas políticas incluyen programas de formación y capacitación laboral dirigidos a mujeres, campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en los lugares de trabajo y acciones afirmativas para aumentar la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de la Mujer han desarrollado programas de capacitación en habilidades laborales y emprendimiento para mujeres, con el objetivo de aumentar su empleabilidad y promover su participación en el

mercado laboral. Además, el gobierno ha implementado medidas para promover la igualdad salarial y la conciliación de la vida laboral y familiar, como la extensión de los permisos de maternidad y paternidad y la promoción del teletrabajo.

A pesar de los avances realizados en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador, persisten desafíos importantes que deben abordarse. Uno de los principales desafíos es la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres, que refleja no solo la discriminación directa en el lugar de trabajo, sino también la segregación ocupacional y otras formas de discriminación sistémica.

Otro desafío importante es la falta de representación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito laboral. A pesar de que las mujeres representan aproximadamente la mitad de la fuerza laboral en Ecuador, siguen estando subrepresentadas en cargos directivos y de alta dirección en el sector público y privado. Esto limita no solo las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, sino también el potencial de las organizaciones para innovar y crecer.

Para abordar estos desafíos y avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, es necesario adoptar un enfoque integral que incluya medidas legislativas, políticas públicas, iniciativas empresariales y cambios culturales. A criterio de la tratadista Cecilia Fernández algunas soluciones podrían ser: “Incluir la aplicación efectiva de la legislación existente, la promoción de políticas de igualdad salarial y conciliación de la vida laboral y familiar, y la promoción de la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones.” (Fernández, 2023, pág. 9).

En conclusión, la normativa que promueve la igualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador es un paso importante hacia la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Sin embargo, para lograr una verdadera igualdad de género en el trabajo, es necesario seguir trabajando en la implementación de políticas y medidas concretas que aborden los desafíos estructurales y promuevan un cambio cultural hacia la igualdad y el respeto mutuo.

### **La equidad de género en la industria minera en Ecuador**

La equidad de género en la industria minera es un tema de importancia crucial en el contexto ecuatoriano y global. La participación equitativa de hombres y mujeres en este

sector no solo es una cuestión de justicia social, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible y la prosperidad económica del país.

### ***Contexto de la Industria Minera en Ecuador.***

Ecuador es un país con una rica diversidad de recursos minerales, que van desde el oro y la plata hasta el cobre y el petróleo. La industria minera ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, impulsada por la demanda global de minerales y metales. Sin embargo, este crecimiento también ha generado controversias y conflictos en torno a los impactos socio ambientales de la actividad minera.

A pesar de su importancia económica, la participación de las mujeres en la industria minera ecuatoriana ha sido tradicionalmente baja. Las mujeres están subrepresentadas en todos los niveles de la cadena de valor minero, desde la extracción y producción hasta la gestión y toma de decisiones. Esta baja participación de las mujeres se debe a una serie de factores, incluidos los estereotipos de género arraigados, la falta de oportunidades de educación y formación técnica para las mujeres, y las barreras culturales y sociales que limitan su acceso al empleo en este sector.

### ***Avances en la Promoción de la Equidad de Género en la Industria Minera.***

A pesar de los desafíos, se han realizado algunos avances importantes en la promoción de la equidad de género en la industria minera de Ecuador, por ejemplo, algunas empresas mineras han implementado programas y políticas destinadas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estos programas incluyen iniciativas para reclutar, capacitar y promover a mujeres en puestos técnicos y de liderazgo, así como para abordar las barreras estructurales y culturales que limitan su participación en este sector.

Además, se han llevado a cabo esfuerzos para sensibilizar a la industria minera sobre la importancia de la equidad de género y fomentar la inclusión de las mujeres en todos los aspectos de la cadena de valor minero. Esto incluye la promoción de la participación de las mujeres en consultas comunitarias y procesos de toma de decisiones relacionados con la actividad minera, así como la implementación de medidas para garantizar su seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

A pesar de los avances realizados, persisten desafíos importantes en la promoción de la equidad de género en la industria minera de Ecuador. Uno de los principales desafíos es

la necesidad de abordar los estereotipos de género arraigados en la industria minera y promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa. Esto podría incluir la implementación de programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género, así como la promoción de modelos positivos de masculinidad y feminidad en el lugar de trabajo.

Según un estudio realizado por parte de la ingeniera Laura Albornoz sobre la diversidad de género en la industria minera, se concluye lo siguiente:

Es necesario adoptar medidas para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades de educación y formación técnica en el sector minero, así como para eliminar las barreras estructurales y culturales que limitan su participación en este sector. Esto podría incluir la implementación de políticas de discriminación positiva para aumentar la representación de las mujeres en la industria minera, así como la promoción de alianzas entre el gobierno, el sector privado y la sociedad civil para abordar los desafíos de género en este sector. (Albornoz, 2016, pág. 24).

La equidad de género en la industria minera de Ecuador es un desafío importante que requiere un enfoque integral y coordinado por parte de todas las partes interesadas. Aunque se han logrado algunos avances en la promoción de la equidad de género en este sector, persisten desafíos importantes que deben abordarse para garantizar la plena participación de las mujeres en la industria minera y promover un desarrollo sostenible y equitativo en el país. Adoptando un enfoque basado en los derechos humanos y la igualdad de género, la sociedad ecuatoriana podrá avanzar hacia un futuro donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos en el lugar de trabajo.

### ***Derechos constitucionales vulnerados respecto a la equidad de género en el trabajo de las mujeres en el sector minero***

En muchos países, las mujeres que trabajan en el sector minero enfrentan una serie de desafíos que pueden vulnerar sus derechos constitucionales en términos de equidad de género. El derecho a la igualdad, consagrado en muchas constituciones, garantiza que todas las personas sean tratadas por igual ante la ley y tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a condiciones laborales justas.

Sin embargo, en el sector minero, las mujeres pueden enfrentar discriminación en la contratación, promoción y acceso a oportunidades de desarrollo profesional debido a estereotipos de género arraigados y prácticas discriminatorias. El derecho al trabajo digno incluye el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, así como a un salario

justo y condiciones laborales justas. En el sector minero, las mujeres pueden enfrentar condiciones laborales peligrosas, acoso sexual y discriminación en el lugar de trabajo, lo que puede socavar su capacidad para trabajar de manera segura y digna.

El derecho a la no discriminación prohíbe la discriminación por motivos de género u otros factores protegidos. Sin embargo, en el sector minero, las mujeres a menudo enfrentan discriminación en el acceso al empleo, la asignación de tareas, la remuneración y las oportunidades de promoción debido a su género. Esto viola sus derechos constitucionales a la igualdad y la no discriminación. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo garantiza que los trabajadores tengan un entorno laboral seguro y saludable.

No obstante, las mujeres también pueden enfrentar riesgos específicos para la salud y la seguridad, como exposición a productos químicos peligrosos, condiciones de trabajo físicamente exigentes y falta de acceso a instalaciones sanitarias adecuadas. El derecho a la participación y representación en la toma de decisiones afecta a la capacidad de las mujeres para influir en las políticas y prácticas laborales que las afectan. Sin embargo, en el sector minero, las mujeres pueden estar subrepresentadas en los sindicatos y en otros órganos de representación laboral, lo que limita su capacidad para abogar por sus derechos y preocupaciones específicas.

Adicionalmente la OIT considera 4 principios o derechos como los fundamentales que deben ser garantizados para que se pueda ejercer una correcta igualdad de derechos para las mujeres en el sector minero, los cuales son: “Libertad de asociación, como puede ser la libertad sindical; eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil; y, eliminación de la discriminación en materia de empleo.” (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

### **Vulneración de principio de igualdad de oportunidades a las mujeres en la industria minera**

La industria minera en Ecuador, como en muchos otros países, ha sido históricamente dominada por hombres. Aunque la participación femenina en este sector está en aumento, persisten numerosos desafíos que obstaculizan la igualdad de oportunidades para las mujeres. Esta vulneración del principio de igualdad de género plantea interrogantes sobre la equidad laboral, el acceso a puestos de liderazgo y la seguridad y bienestar de las mujeres en el entorno minero.

Dentro de la industria minera existen un número de factores que contribuyen a la vulneración del principio de igualdad de oportunidades en el sector que deben ser tratados para el desarrollo de la igualdad de género en el sector minero.

### ***Cultura y Estereotipos de Género.***

En la sociedad ecuatoriana, así como en muchas otras, persisten estereotipos de género arraigados que perpetúan la idea de que ciertos trabajos son más adecuados para hombres que para mujeres. La industria minera, caracterizada por un ambiente laboral masculinizado y físicamente exigente, se ve afectada por estos estereotipos que limitan la participación de las mujeres.

### ***Acceso Limitado a la Educación y Formación Técnica.***

Las mujeres en Ecuador a menudo enfrentan barreras para acceder a la educación y la formación técnica en áreas relacionadas con la minería. Esto puede deberse a factores socioeconómicos, culturales y estructurales que dificultan su acceso a oportunidades educativas y de formación en el sector minero.

### ***Discriminación y Acoso Laboral.***

Las mujeres que trabajan en la industria minera en Ecuador a menudo enfrentan discriminación y acoso laboral por parte de sus colegas masculinos. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, como la exclusión de oportunidades de capacitación y ascenso, la asignación de tareas menos valoradas o la tolerancia de un ambiente de trabajo hostil y poco acogedor.

### ***Falta de Políticas y Programas de Equidad de Género.***

A pesar de los avances normativos y de políticas en Ecuador, la industria minera ha sido lenta en la implementación de políticas y programas específicos para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. La falta de iniciativas concretas para abordar las barreras que enfrentan las mujeres en este sector contribuye a la vulneración del principio de igualdad de oportunidades.

### ***Desigualdad Laboral y Económica.***

La vulneración del principio de igualdad de oportunidades en la industria minera perpetúa la desigualdad laboral y económica entre hombres y mujeres en Ecuador. Las mujeres enfrentan obstáculos significativos para acceder a empleos bien remunerados y oportunidades de desarrollo profesional en el sector minero, lo que limita su capacidad para alcanzar la independencia económica y mejorar su calidad de vida.

La falta de igualdad de oportunidades para las mujeres en la industria minera también puede tener efectos negativos en su salud y seguridad. Las mujeres pueden enfrentar mayores riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales debido a la falta de capacitación adecuada, equipos de protección personal y acceso a servicios de salud ocupacional.

La vulneración del principio de igualdad de oportunidades en la industria minera puede tener repercusiones significativas en la vida social y familiar de las mujeres. La falta de acceso a empleos seguros y bien remunerados en este sector puede afectar negativamente su autoestima, independencia financiera y capacidad para contribuir al sustento de sus familias.

### ***Soluciones para Abordar la Vulneración del Principio de Igualdad de Oportunidades.***

Es fundamental promover la conciencia y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en la industria minera. Esto podría incluir campañas de sensibilización en los lugares de trabajo, programas de capacitación sobre diversidad e inclusión, y la promoción de modelos positivos de liderazgo femenino en el sector.

### ***Implementar Políticas y Programas de Equidad de Género.***

Las empresas mineras en Ecuador deben implementar políticas y programas específicos para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. Esto podría incluir la implementación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y ascenso, la creación de programas de mentoría y capacitación para mujeres, y el establecimiento de políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación.

Es por este motivo que, el tratadista Pedro Jiménez concluye en su texto: “*La desigualdad de género en el mercado laboral*” lo siguiente:

Es fundamental facilitar el acceso de las mujeres a oportunidades de educación y formación técnica en áreas relacionadas con la minería. Esto podría incluir la implementación de becas y programas de capacitación específicos para mujeres, así como la promoción de alianzas entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades educativas y de formación en el sector minero. (Jiménez, 2017, pág. 9).

La vulneración del principio de igualdad de oportunidades para las mujeres en la industria minera de Ecuador es un problema grave que requiere atención urgente y acciones concretas. Para abordar este problema de manera efectiva, es fundamental promover la conciencia y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género, implementar políticas y programas de equidad de género en el lugar de trabajo, y facilitar el acceso de las mujeres a oportunidades de educación y formación técnica en el sector minero. Al tomar medidas enérgicas para abordar la vulneración del principio de igualdad de oportunidades, Ecuador puede avanzar hacia un futuro más justo e inclusivo para todas las personas en la industria minera.

### **Garantía constitucional de formación laboral y eliminación de la desigualdad de género**

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza diversos derechos laborales y principios de igualdad de género. Aunque no existe una disposición específica que se refiera exclusivamente a la formación laboral y a la eliminación de la desigualdad de género en el ámbito laboral, hay varios artículos que establecen principios fundamentales que pueden ser aplicados en este contexto.

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, Derecho al Trabajo: Este artículo establece el derecho de todas las personas al trabajo digno, en condiciones justas y equitativas. Reconoce el derecho a una remuneración justa, al seguro social, a la seguridad en el trabajo y a la protección contra el desempleo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además del sector laboral, la Constitución del Ecuador establece que la equidad de genera es uno de los factores que será impulsado en la educación ecuatoriana, tal cual como se menciona en el artículo 27 de la carta magna:

**Artículo 27:** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. Otros artículos de la constitución que hablan sobre los derechos de igualdad de las mujeres en el ámbito laboral son:

**Artículo 62 - Equidad de Género en el Trabajo:** Este artículo establece que se debe garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, así como en las condiciones laborales y de remuneración. Reconoce el derecho de las mujeres a la protección especial durante el embarazo y la maternidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**Artículo 67 - Protección del Trabajo de las Mujeres:** Este artículo establece que se debe proteger el trabajo de las mujeres, garantizando condiciones laborales justas y equitativas. Reconoce el derecho de las mujeres a la licencia por maternidad y a medidas especiales de protección en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Estas disposiciones constitucionales proporcionan un marco legal para promover la formación laboral y eliminar la desigualdad de género en el ámbito laboral en Ecuador. Sin embargo, es importante que se desarrollen leyes y políticas específicas para implementar estos principios y garantizar su cumplimiento efectivo en la práctica. Además, es fundamental promover la sensibilización y la capacitación en temas de igualdad de género tanto en el sector público como en el privado, y fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa que promueva el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

#### **Convenio internacional 045 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al trabajo de la mujer en el sector minero.**

El trabajo de la mujer en el sector minero ha sido objeto de atención y preocupación a nivel internacional debido a las condiciones laborales difíciles, los riesgos para la salud y seguridad, así como la discriminación y desigualdad de oportunidades que enfrentan las

mujeres en este entorno. En respuesta a estas preocupaciones, la OIT adoptó el Convenio Internacional 045 sobre el trabajo de la mujer en la industria minera en 1935. Este convenio establece normas y principios para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres en el sector minero. (The International Institute for Sustainable Development, 2022, pág. 9)

El Convenio Internacional 045 de la OIT establece una serie de disposiciones destinadas a proteger los derechos laborales de las mujeres que trabajan en la industria minera. Algunas de las disposiciones más importantes incluyen:

**Igualdad de Oportunidades:** El convenio establece el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, promoviendo el acceso equitativo de las mujeres a todos los niveles de empleo en la industria minera.

**Protección de la Maternidad:** El convenio reconoce la necesidad de proteger la salud y seguridad de las mujeres embarazadas o en período de lactancia que trabajan en el sector minero, garantizando el acceso a permisos de maternidad adecuados y condiciones de trabajo seguras.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** El convenio establece medidas específicas para garantizar la seguridad y salud de las mujeres en el lugar de trabajo minero, incluida la provisión de equipos de protección personal adecuados, la capacitación en seguridad laboral y la atención médica adecuada.

**Condiciones de Trabajo Justas:** El convenio prohíbe la discriminación por motivos de género en materia de salario, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción en la industria minera, garantizando condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las trabajadoras. (Convenio 045: Mujeres en Trabajos Subterráneos de Minas, 1935).

El Convenio Internacional 045 de la OIT ha tenido un impacto significativo en el trabajo de la mujer en el sector minero a nivel mundial. Contribuyendo en mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector minero, garantizando el acceso a condiciones de trabajo seguras, salario justo y protección de la maternidad.

El convenio ha promovido la igualdad de género en el sector minero al establecer normas y principios para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo, reduciendo la discriminación y desigualdad de género en la industria

minera al prohibir la discriminación por motivos de género en materia de empleo, salario y condiciones de trabajo.

Por último, el convenio ha mejorado la protección de la salud y seguridad de las mujeres en el trabajo minero al establecer medidas específicas para garantizar condiciones de trabajo seguras y acceso a atención médica adecuada, significando, en muchos países, como la única protección legal para las mujeres que realizan trabajos subterráneos como la minería, es por esta razón de la importancia de este convenio.

A pesar de los avances logrados, persisten desafíos importantes en la aplicación y cumplimiento del Convenio Internacional 045 de la OIT en el sector minero. Algunos de estos desafíos incluyen:

**Falta de Implementación:** En muchos países, la falta de implementación efectiva del convenio ha limitado su impacto en el trabajo de la mujer en la industria minera, dejando a las mujeres vulnerables a la discriminación y explotación laboral.

**Brecha de Género Persistente:** Aunque el convenio ha contribuido a reducir la brecha de género en el sector minero, persisten desafíos importantes en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres, especialmente en lo que respecta a la representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

**Riesgos Emergentes:** La evolución de la industria minera y la introducción de nuevas tecnologías pueden plantear nuevos riesgos para la salud y seguridad de las mujeres en el trabajo minero, lo que requiere una revisión y actualización continua de las normas y principios establecidos en el convenio.

Adicionalmente, La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas ha expresado lo siguiente:

Su preocupación por que muchas mujeres rurales siguen siendo discriminadas y marginadas y estando desfavorecidas económica y socialmente debido, entre otras cosas, a que tienen acceso limitado o nulo a las oportunidades y recursos económicos, el trabajo decente, la protección social, una educación de calidad, la salud pública, incluidos los servicios de salud, la justicia, infraestructura y tecnología sostenibles que ahorran tiempo y trabajo, la tierra, el agua y el saneamiento y otros recursos, así como los servicios financieros, el crédito, los servicios de extensión y los insumos agrícolas, y a que su inclusión financiera es limitada. (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 2018).

Para abordar estos desafíos y avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres en el sector minero, es fundamental fortalecer la implementación del Convenio Internacional 045 de la OIT, promover la conciencia y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género, y adoptar medidas específicas para abordar las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en este sector. Al hacerlo, será posible avanzar hacia un futuro donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos laborales en el sector minero.

### **Antecedentes y contexto histórico de la suscripción del Convenio 045 de la Organización Internacional de Trabajo**

La historia detrás de la suscripción del Convenio 045 de la OIT sobre el trabajo de la mujer en la industria minera está marcada por una larga lucha por los derechos laborales y la igualdad de género en un sector tradicionalmente dominado por hombres.

En el siglo XIX y principios del siglo XX fueron testigos de una rápida industrialización en muchos países, lo que llevó a un aumento en la demanda de recursos naturales, incluidos los minerales. A medida que las minas se expandían y la demanda de mano de obra aumentaba, las mujeres comenzaron a desempeñar roles importantes en la industria minera, aunque inicialmente en tareas menos valoradas y peor remuneradas, como el trabajo doméstico en las viviendas mineras o en labores auxiliares en la superficie.

Sin embargo, a medida que la industria minera crecía, también surgían preocupaciones sobre las condiciones laborales inseguras y peligrosas, así como sobre la explotación y discriminación de los trabajadores, incluidas las mujeres. Las mujeres mineras enfrentaban desafíos adicionales debido a la falta de regulación y protección específica para su trabajo en un entorno históricamente masculinizado y hostil.

En este contexto, la OIT se estableció en 1919 con el objetivo de promover la justicia social y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo. Desde su creación, la OIT ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de los derechos laborales y la igualdad de género, incluida la protección de las mujeres en el lugar de trabajo.

A medida que la conciencia sobre los desafíos específicos que enfrentaban las mujeres en la industria minera aumentaba, surgieron llamados para abordar estas cuestiones a nivel internacional. El Convenio 045 de la OIT sobre el trabajo de la mujer en la industria minera se adoptó en 1935 como respuesta a estas preocupaciones y como un

paso hacia la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos laborales de las mujeres en este sector.

La suscripción del Convenio 045 de la OIT fue el resultado de una serie de factores y motivaciones que reflejaban las preocupaciones y demandas de la época. Algunas de las razones clave para la adopción de este convenio incluyen: Las condiciones laborales en la industria minera eran extremadamente peligrosas y a menudo ponían en riesgo la vida y la salud de los trabajadores, incluidas las mujeres. (Neves, 1995, pág. 300)

### **Análisis de las disposiciones jurídicas establecidas en el Convenio 045 de la OIT sobre el trabajo de las mujeres en el sector minero**

En lo relativo a este convenio se argumenta sobre la falta de disposiciones específicas que aborden necesidades y desafíos particulares que enfrentan las mujeres en este entorno, mismas que se pueden considerar como limitantes.

Uno de los puntos a considerar es la ausencia de enfoque de género específico, esto quiere decir que, a pesar de que el convenio aborda la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores, no se centra específicamente en las necesidades y desafíos particulares que enfrentan las mujeres en el sector minero. Esto podría resultar en la falta de atención a situaciones como la discriminación de género, la violencia sexual y el acceso limitado a instalaciones sanitarias y de cuidado infantil adecuadas.

Según los tratadistas Ruete y Vio-Grossi, la disposición del Convenio 045 sobre prohibir a las mujeres de realizar trabajo en sectores subterráneos como minas o canteras, es un obstáculo permanente que impiden el desarrollo profesional de las mujeres en la industria minera de los países pertenecientes al convenio antes mencionado. (Ruete & Vio-Grossi, 2020, pág. 36)

Aunque el convenio establece la importancia de proteger la salud y la maternidad de las mujeres trabajadoras, el tratadista Sergio Guardado considera que el convenio no proporciona disposiciones específicas para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para mujeres embarazadas o lactantes en el sector minero. Esto puede dejar a las mujeres vulnerables a riesgos laborales que podrían afectar su salud y la de sus hijos e hijas. (Guardado, 2019, pág. 683).

Aunque el convenio prohíbe la discriminación por motivos de género, no incluye disposiciones específicas para promover activamente la igualdad de género en el sector minero. Esto podría limitar las iniciativas destinadas a abordar las disparidades de género en el acceso al empleo, la formación y las oportunidades de promoción en este campo.

El convenio 045 de la OIT busca establecer normativas de protección de la salud laboral, pero lo hace limitando el acceso a la industria a las mujeres ecuatorianas, ya que no les permite realizar trabajos que considera no ser adecuados para las mujeres. Como lo es el trabajo subterráneo en minas lo que reduce su acceso a plazas de trabajo, mismo que es una discriminación directa al género femenino, y va en contra de lo que la Constitución de la República del Ecuador garantiza y protege.

Sin embargo, el investigador José Castro ha manifestado que, a su criterio, que el convenio 045 ha sido un tratado que ha fomentado la discriminación hacia la mujer por su prohibición de participar a las mujeres en actividades dentro de minas o canteras, disposición que ha día de hoy se ve obsoleta. (Castro, 2001, pág. 13)

***Implicaciones legales derivadas de la desvinculación del Convenio 045 de la OIT para favorecer el trabajo femenino en el sector minero.***

La desvinculación del Convenio 045 de la OIT tendría importantes implicaciones legales para el trabajo femenino en el sector minero. Esto podría manifestarse en formas como la integración de las mujeres en áreas de trabajo a las que no se les permite ser parte como lo son trabajos subterráneos en minas, en los que ellas podrían desarrollarse de manera igualitaria y equitativa.

En base a todo lo previamente analizado, se puede considerar que, ante la evolución cultural de la sociedad, de los derechos laborales de las mujeres en el sector minero, y, los avances tecnológicos, han desembocado que los aportes estipulados en el Convenio Número 45 quedaran obsoletos; también lo han convertido en una herramienta incapaz de cumplir su principal deber, el cual es la defensa de los derechos laborales de las mujeres en la industria minera.

El artículo 2 del Convenio establece lo siguiente: “En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad.” (Convenio 045: Mujeres en Trabajos Subterráneos de Minas, 1935), lo cual vulnera gravemente el derecho al trabajo y participación de las mujeres en actividades mineras; esto se puede considerar, a través de una visión dogmática, como negar el derecho a las

mujeres de poder desarrollarse laboralmente y como seres humanos, contraviniendo los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

A pesar de que el Convenio Núm. 45 puede considerarse como una defensa legal para los derechos laborales de las mujeres en el ámbito minero en algunos países, no es el caso del Ecuador, donde la Constitución y las leyes garantizan la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres en todos los ámbitos, incluida la minería.

La desvinculación del Convenio 045 de la OIT plantea serias interrogantes sobre el compromiso con la protección de los derechos laborales y la equidad de género en el sector minero y en otros ámbitos laborales. Más allá de las consideraciones legales, esta medida impacta en la vida y el desarrollo integral de las mujeres trabajadoras. Es fundamental reflexionar sobre las implicaciones éticas y sociales de esta desvinculación, recordando que el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades son pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y la justicia social.

## **Metodología de la investigación**

### **Enfoque de la investigación**

Con la necesidad de realizar un análisis profundo y reflexivo sobre los aspectos jurídicos referentes a la desigualdad de género del sector minero, producto de la vinculación del estado ecuatoriano al Convenio 45. Se tuvo que usar un enfoque de investigación que permitiera una comprensión profunda a todas las complejidades que se presentan para los derechos de las mujeres en el sector minero.

En virtud de lo antes mencionado, se determinó que el enfoque de investigación más adecuado a las necesidades de la presente investigación fue el enfoque cualitativo; en base a la opinión del tratadista Mejía, quien define al enfoque cualitativo como: “El procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes. En este sentido, la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por este” (Mejía, 2007, pág. 146).

El poder utilizar este enfoque cualitativo proporcionó las herramientas fundamentales para el análisis e interpretación detallada de la información recopilada; el poder concentrarse en la naturaleza de la información recopilada, permitió conseguir una comprensión mucho más profunda cómo se ve afectada la situación las mujeres del sector

minero por la permanencia del Ecuador en el Convenio 45; gracias a las opiniones de expertos en la materia, las cuales fueron vitales para la formulación de una propuesta que permitiera resolver la problemática.

### **Alcance de la investigación**

Para el presente trabajo de titulación se optó por utilizar una investigación de carácter descriptiva, la cual, tal y como dice su nombre, busca describir características fundamentales de los elementos y conjuntos que componen una problemática con el objetivo de lograr una comprensión mucho más profunda de la naturaleza de la situación para llegar a un resultado y propuesta que solucionen el problema inicial.

Varios autores definen a la investigación descriptiva de la siguiente forma:

Las investigaciones descriptivas pretenden especificar las propiedades más importantes de grupos, personas, comunidades, conceptos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Así, este tipo de investigación mide o evalúa, con la mayor precisión posible, diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Daniels, Jongitud, Luna, Monroy, Mora, & Viveros, 2011, pág. 43).

Debido a que la investigación se desarrolló en el ámbito de los derechos laborales de las mujeres vulnerados por parte del Convenio 45 en el Ecuador, la temática antes mencionada no ha sido analizada a profundidad, ni, en mayor extensión por parte de juristas ni investigadores especializados del Ecuador, se decidió por utilizar una investigación con enfoque exploratorio; la investigación exploratoria surge en los trabajos los cuales tratan una temática muy poco o nada explorada, proporcionando a los autores de la libertad necesaria para sentar sus propias bases al momento de desarrollar su trabajo de investigación.

El investigador Nelson Morales mencionó lo siguiente sobre la investigación exploratoria:

Se distingue de las demás investigaciones por la flexibilidad en la metodología aplicada. Dentro de sus posibilidades trata de descubrir todas las afirmaciones o pruebas existentes del fenómeno que se estudia. Como consecuencia, involucra cierto riesgo, paciencia y predisposición por parte del investigador. (Morales, 2015, pág. 3).

### **Delimitación de la investigación**

El período que se determinó para la realización del presente trabajo de investigación, fue el periodo que comprende desde los años del 2022 al 2023, mientras que el lugar donde se desarrolló la investigación fue la ciudad de Guayaquil, dicho período abarca los

casos y opiniones analizadas sobre la vulneración de derechos laborales para las mujeres del sector minero del Ecuador, donde se demuestra que la permanencia del Ecuador en el Convenio 45 provoca un perjuicio a la situación laboral de las mujeres de la industria minera.

### **Población y muestra de la investigación**

Para la presente investigación, se escogió como universo, la totalidad de abogados registrados en el Foro de Abogados de la provincia del Guayas, que suman un aproximado número de 102,709; el tratadista Pedro Luis López al referirse al universo o población de una investigación lo define como “El conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (Lopez, 2004, pág. 69); en base a este concepto, se puede definir al universo o población, como la totalidad de cosas o elementos que deben ser analizados para llegar al resultado de la investigación.

Una vez determinado el universo o población de la investigación, se procedió a la extracción de la muestra; la autora Ana Carrillo comenta que la muestra corresponde a todo subconjunto de elementos extraídos del universo o población que serán analizados por los autores para alcanzar la conclusión de un trabajo de investigación. (Carrillo, 2015, pág. 15)

Para la extracción de la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando 95% de nivel de confianza, con un 34% de margen de error; permitió establecer que la muestra de este trabajo de investigación correspondería a un total de 9 profesionales del derecho registrados en el Foro de abogados del Guayas;

### **Métodos y técnicas de investigación**

#### ***Método de investigación.***

El tratadista Arturo Franco define al método empírico como: “Aquel que se apoya en la experiencia, en la observación de los fenómenos, en el aprendizaje de los errores, en la evolución por decantación, en la transmisión de conocimientos, en convertir la experiencia, finalmente, en tradición.” (Franco, 2022, pág. 36).

En base al concepto antes mencionado, se pudo deducir que el método empírico ayuda al investigador a realizar un trabajo más auténtico y competente, ya que el trabajo de investigación se traslada a un terreno más tradicional mediante experimentos y observaciones, al igual que opiniones profesionales proporcionadas por terceros.

El método empírico se escogió para esta investigación debido a que ofrece un análisis más directo a la problemática de vulneración de derechos laborales de las mujeres de la industria minera por la permanencia del Ecuador en el Convenio 45 con la finalidad de conseguir resultados válidos y suficientes para la determinación de la propuesta.

### ***Técnica de Investigación.***

Para obtener los resultados necesarios del presente trabajo de investigación, se utilizó como técnica de investigación de recolección de datos la entrevista; varios autores definen a la entrevista como: “Un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas; en este proceso el entrevistado obtiene información del entrevistado de forma directa” (Peláez, Rodríguez, Ramírez, Pérez, Vásquez, & González, 2013, pág. 3).

Se puede concluir que la entrevista es un método de recolección de datos muy flexible, que ofrece al investigador la posibilidad de conseguir información profunda y detallada por parte del entrevistado, desde información privilegiada del entrevistado, hasta criterios no considerados por parte del entrevistador.

Motivo por el cual, la entrevista como técnica de investigación, ofreció a los investigadores las herramientas necesarias para obtener argumentos, opiniones y criterios jurídicos por parte de abogados expertos en la materia del derecho laboral, que contribuyeron con sus pensamientos e ideas a una mayor comprensión de la problemática y desarrollo del presente trabajo de integración curricular.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Una vez que se procedió con el desarrollo de las entrevistas a los expertos seleccionados de la muestra representativa, se materializó la información recabada en el presente documento de investigación, para, posteriormente, realizar un análisis profundo de los datos recolectados, cuya finalidad es identificar patrones y concordancias o desacuerdos en los criterios de las respuestas obtenidas por los expertos.

El análisis antes mencionado consistirá en descifrar los criterios y experiencias compartidos por los expertos del derecho sobre la situación en materia de derechos laborales de las mujeres de la industria minera del Ecuador, sobre cómo el Convenio antes mencionado afectaría el derecho de las mujeres al trabajo en el sector minero y sobre las posibilidades de que se evalúe la permanencia del Ecuador como país suscriptor de este

convenio, en razón de las garantías constitucionales que se debe reconocer a la mujer ecuatoriana, relativa al trabajo y a la equidad de género.

### **Análisis de los Resultados de la Investigación**

#### **Presentación de Resultados**

En el presente trabajo de integración curricular, se utilizó la técnica de entrevistas para recopilar datos. Las entrevistas se llevaron a cabo con nueve profesionales del campo legal, con el objetivo de analizar la viabilidad de la renuncia al Convenio 045 por parte del Estado ecuatoriano, y así determinar la posibilidad de lograr su desvinculación de este Convenio. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los profesionales del Derecho, las mismas que reflejan los hallazgos de la investigación.

#### **Tabla 1**

Entrevistado 1: Kelly Cantos

Formación Académica: Abogado y Magíster en Derecho Financiero, Bursátil y de Seguros.

Cargo desempeñado: Socio fundador de Onpoint Hub Legal y Docente en la Universidad Ecotec.

<b>No. de Pregunta</b>	<b>Tema de la Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	La legislación laboral debe abarcar las buenas prácticas laborales y la armonía de la vida familiar y personal, generando políticas laborales y sistemas de trabajo que se adapten, de mejor forma, a la naturaleza de la actividad minera y sus particulares diferencias de localización, sin que ello signifique una precarización laboral de la mujer.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	Considero que la brecha salarial entre hombre y mujer y la desigualdad de género por falta de oportunidades, puesto que siempre este sector se ha caracterizado por ser de ambiente masculino por las horas largas de trabajo y la fuerza de la actividad que se realiza dentro las minas.

3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	El sector minero representa un gran porcentaje para la economía del país, pero es una realidad también que las mujeres dentro del sector solo representan el 10%, si bien es un avance a diferencia de otros países, todavía nos falta mucho por mejorar puesto que como se ha mencionado en respuestas anteriores, la brecha salarial aún es notoria, como la falta de oportunidades. Sin embargo, el incursionar a mujeres en diferentes áreas administrativas del mismo sector, ha permitido que ese 10% represente al género femenino. Los sectores empresariales en conjunto con las organizaciones que velan por la protección. De los derechos de la mujer, deben trabajar en conjunto para una mejor acogida que garantice los derechos constitucionales.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	Para muchas personas el que una mujer labore en áreas mineras, sobre todo en la parte subterránea, es una idea inequívoca por la debilidad del sexo femenino, pero Ecuador es uno de los países que más protege al trabajador y sus métodos de selección son basados por la capacidad del postulante o aspirante al cargo. El convenio mencionado en cuestión, atenta con el derecho al trabajo, a la igualdad de género, igual de oportunidades, y aquellos derechos que derivan de los mencionados anteriormente, como el derecho al alimento y el vivir bien, puesto que sin la falta de oportunidades, muchas mujeres que son la cabeza del hogar, no podrían subsistir.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	El Estado debe fortalecer la diversidad de la fuerza laboral, aumentando la proporción de mujeres en el sector minero, posibilitando el incremento de la productividad laboral como también el fomento de la innovación del sector
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la	En mi opinión, la continuidad de Ecuador en el Convenio 045 ha generado desventajas importantes para la protección y promoción de los derechos constitucionales de equidad de género de las mujeres que laboran en la industria minera. Este acuerdo, al establecer directrices internacionales caducas no contribuye a mejorar las condiciones laborales en el ámbito minero, haciéndolas más discriminatorias. Además, al comprometerse con este convenio, Ecuador demuestra su falta

	Industria minera?	de compromiso con la igualdad de género y el respeto a los derechos laborales de las mujeres, lo que puede fomentar un entorno laboral más discriminatorio en la industria minera.
--	-------------------	--

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

## Tabla 2

Entrevistado 2: Luis Javier Cedeño Tovar

Formación Académica: Abogado y Magíster en Legaltech y Gestión Digital de la Abogacía.

Cargo desempeñado: Gerente Legal de Contecon Guayaquil S.A.

No. de Pregunta	Tema de la Pregunta	Respuestas
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones por realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	Para una modificación de la legislación laboral ecuatoriana entorno a la protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera considero que se debería realizar una aceptación o una apertura a las mujeres dentro de esta área, puesto que el acceso a esta para las mujeres es muy limitado. Además, considerarse un periodo de lactancia más extenso.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	La idiosincrasia del hombre ecuatoriano, puesto que, aunque se ha disminuido el trabajo de las mujeres sigue siendo discriminado o puesto en segundo plano en comparación al del hombre.
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	Considero que no es nada efectivo puesto que no existen mecanismos de aplicación adecuados que hagan que se cumpla lo estipulado por la Constitución de la República del Ecuador.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio	Contravienen los derechos constitucionales en su totalidad, puesto que este Convenio se contrapone de forma tácita a las disposiciones

	045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	de la Constitución de la República del Ecuador. Por lo que afecta de forma directa a esta, y a mi criterio debería ser denunciado y modificado.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	Reformas amplias al Código de Trabajo, que promuevan la inclusión de las mujeres de forma más activa en trabajos subterráneos en minas y en la industria minera en general. Dándoles protecciones laborales que las incluya dentro de esta área, y derogando disposiciones que las excluya de estos trabajos.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	No son visibles los beneficios de este convenio, puesto que no los hay. El que Ecuador esté vinculado a este Convenio no ha traído beneficios a las mujeres dentro de la industria minera. Puesto que lo viable sería renunciar al mismo, o denunciarlo y revisar una reforma a dicho Convenio, analizando desde la realidad del mundo.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### Tabla 3

Entrevistado 3: Ruth Alejandra Mora Palacios

Formación Académica: Abogado Laboralista.

Cargo: Docente Universitario de la materia Laboral.

No. de Pregunta	Tema de la Pregunta	Respuestas
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres	Se deben realizar ajustes para adaptar la normativa a las necesidades actuales y a los principios de igualdad de género y oportunidades. Además, es importante considerar medidas que garanticen la protección de las mujeres en el trabajo minero, como programas de capacitación específicos y la creación de espacios seguros y libres de

	en el trabajo de la industria minera?	discriminación en los lugares de trabajo
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	Discriminación de género, falta de acceso a capacitaciones necesarias, falta de oportunidad de acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones en la industria minera
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	Es sumamente importante fortalecer la supervisión y aplicación de las leyes laborales para garantizar la protección de los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la industria minera.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	Las restricciones impuestas pueden percibirse como contrarias a los derechos constituciones en Ecuador, principalmente sobre la promoción de la igualdad de género y la no discriminación.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	Se podría considerar la adaptación de la normativa en cuanto a la inclusión de género, revisando las disposiciones que limiten la participación de mujeres en ciertos tipos de trabajos mineros.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer en la Industria minera?	Desde mi experiencia considero que se reafirma la falta de compromiso sobre la aplicación de los principios de igualdad de género, lo que podría contribuir desigualdad laboral de las mujeres trabajadoras en la industria minera.

Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).

**Tabla 4**

Entrevistado 4: Ángel Salazar Mera

Formación Académica: Abogado Laboralista.

Cargo desempeñado: Docente Universitario de la materia Laboral.

No. de Pregunta	Tema de la Pregunta	Respuestas
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	Exigir estándares técnicos de los cuales son los requisitos mínimos para cualquier persona en cuanto a capacidades o habilidades físicas y/o psicológicas para que puedan trabajar en el sector y de esta forma no haya una discriminación objetiva a un género.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	No poder realizar trabajos subterráneos de las minas. Es el gran desafío al que se enfrentan las mujeres puesto que no les deja desarrollarse, no permite si quiera que estas sean parte de dichos trabajos.
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	La mujer no tiene protección de derechos en trabajos subterráneos de las minas porque no les es permitido trabajar dentro de esta área, lo que resulta altamente discriminatorio, y como resultado no se tiene protección de los derechos de las mujeres en esta industria.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales	Si contravienen derechos constitucionales, porque hay discriminación en razón del género. Mismo que es un derecho que garantiza la Constitución de la República del Ecuador.

	en el Ecuador?	
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	Debería denunciar el convenio 045 y realizar lo indicado en la respuesta 1. Puesto que es un Convenio que vulnera derechos de las mujeres ecuatorianas, y limita su acceso al trabajo.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	Ningún beneficio puesto que no garantiza los derechos constitucionales de las mujeres ecuatorianas.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### **Tabla 5**

Entrevistado 5: Oscar Verdesoto

Formación Académica: Abogado en la Universidad de Guayaquil, con un diplomado en derecho Laboral y una maestría en constitucional.

Cargo desempeñado: Abogado especialista en el área laboral.

<b>No. de Pregunta</b>	<b>Tema de la Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	Las modificaciones necesarias en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en la industria minera podrían incluir la revisión y eliminación de disposiciones discriminatorias, como las establecidas en el Convenio 045 de la OIT, que prohíben a las mujeres participar en trabajos subterráneos en minas. Además, se debería promover la igualdad de oportunidades de empleo y el acceso equitativo a todos los roles dentro de la industria, así como implementar medidas de protección y seguridad

		específicas para las trabajadoras.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	Los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero pueden incluir la discriminación de género, la falta de acceso a oportunidades de empleo y promoción, condiciones de trabajo precarias, riesgos para la salud y seguridad, así como la falta de apoyo y recursos para conciliar la vida laboral y personal.
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	La percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera puede variar, pero en general, se podría considerar que aún existen deficiencias en la aplicación y supervisión de las leyes laborales, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos de las mujeres.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	Las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros contravienen los derechos constitucionales y legales en Ecuador en cuanto a la igualdad de género y la no discriminación. Estas restricciones perpetúan estereotipos de género y limitan las oportunidades de empleo y desarrollo profesional de las mujeres en la industria minera.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	Para mejorar la situación de los derechos laborales de las mujeres en el sector minero, el Estado ecuatoriano debería tomar medidas como la derogación o modificación del Convenio 045 de la OIT para eliminar las disposiciones discriminatorias, promover políticas de igualdad de género y diversidad en el lugar de trabajo, garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todas las trabajadoras, y proporcionar acceso a programas de formación y capacitación para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres en la industria minera.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado	La permanencia dentro del Convenio 045 puede beneficiar al Estado ecuatoriano en términos de demostrar su compromiso con los derechos

	ecuadoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	humanos y la igualdad de género, así como en el fortalecimiento de su imagen internacional. Además, al cumplir con los estándares internacionales, se puede fomentar un entorno laboral más justo y equitativo que beneficie a todas las trabajadoras, incluidas aquellas que laboran en la industria minera.
--	--	---

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### **Tabla 6**

Entrevistado 6: José Luis Salazar Macías

Formación Académica: Abogado y Magíster en Derecho Constitucional, Laboral y Notarial.

Cargo desempeñado: Abogado Constitucional de Lex service group.

<b>No. de Pregunta</b>	<b>Tema de la Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	Se prioricen temas en cuanto a los permisos de maternidad, el cuidado de los hijos menores de 5 años, medidas de cuidados durante el embarazo, entre otras. También el acceso a todas las áreas de la industria minera, teniendo en cuenta los puntos antes mencionados.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	La dificultad de ingresar como trabajadora de campo en esta área es un reto que tienen las mujeres en esta área debido a las condiciones de desigualdad a las que estas se ven sometidas.
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres	Es muy difícil medir la efectividad del cumplimiento de los mecanismos debido a que estos trabajos son realizados en sectores remotos y muchas veces las personas por conservar sus empleos evitan denunciar cualquier abuso.

	en la industria minera?	
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	Los impedimentos que el Convenio 045 impone a la participación de mujeres en trabajos mineros contravienen derechos garantizados en el Ecuador en cuanto a la igualdad de género y la no discriminación.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	<p>Se debería promover de forma más efectivas políticas de igualdad de género, uno de los ejemplos de esos sería:</p> <p>Sensibilización y capacitación: Brindar programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género, diversidad e inclusión para todo el personal, incluyendo a gerentes, supervisores y trabajadores. Esto puede ayudar a fomentar una cultura organizacional que valore y respete la diversidad de género y promueva la equidad en el lugar de trabajo.</p> <p>Fomento de la participación activa de las mujeres: Promover la participación activa de las mujeres en comités de seguridad y salud laboral, así como en otros espacios de toma de decisiones dentro de la empresa minera. Esto puede ayudar a garantizar que las necesidades y preocupaciones específicas de las trabajadoras sean tomadas en cuenta en la planificación y ejecución de políticas y prácticas laborales. Adopción de medidas de conciliación trabajo-familia, Implementar políticas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal de las trabajadoras, como horarios flexibles, permisos parentales pagados, servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo, y opciones de trabajo remoto. Esto puede contribuir a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras en la industria minera. Garantía de condiciones laborales seguras y saludables: Cumplir con todas las normativas y estándares de seguridad y salud ocupacional aplicables a la industria minera, y proporcionar equipos de protección personal adecuados y capacitación en su uso seguro. Realizar evaluaciones de riesgos específicas de género para identificar y abordar los peligros y riesgos laborales que puedan afectar de manera desproporcionada a las mujeres. Monitoreo y seguimiento: Establecer</p>

		mecanismos de monitoreo y seguimiento para evaluar regularmente el progreso en la implementación de políticas de igualdad de género y diversidad, así como en la mejora de las condiciones laborales para todas las trabajadoras. Esto puede incluir la recopilación de datos desglosados por género y la realización de encuestas de clima laboral para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas según sea necesario.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	La permanencia dentro del Convenio 045 puede beneficiar al Estado ecuatoriano en términos de estándares internacionales, pero este no beneficia a la mujer, ni promueve la igualdad de género que garantiza el Ecuador.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### **Tabla 7**

Entrevistado 7: Jorge Eduardo Barzola Ampuero

Formación Académica: Abogado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Máster en Derecho con mención en Derecho Procesal por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Diplomado en Derecho Laboral por la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Diplomado en Oralidad en el Sistema Procesal y Técnicas de Litigación Oral por la Universidad Nacional Autónoma, México. Amplia experiencia en el ámbito del derecho laboral, civil y procesal.

Cargo desempeñado: Abogado asociado a la firma Barrionuevo & Andrade.

<b>No. de Pregunta</b>	<b>Tema de la Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para	Lo primero que hay que conseguir es que sea legal y permitido el trabajo de la mujer en la industria minera para conseguir una igualdad de accesibilidad a fuentes de trabajo de acuerdo con la actividad laboral a ejecutar, pues el Art.

	<p>garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?</p>	<p>138, literal f) y Art. 140 del Código de trabajo prohíbe expresamente toda actividad a realizarse en minas o cantera. Luego de conseguir aquello, se podría analizar las medidas de seguridad a implementarse para la protección de la mujer, que sería más o menos equivalentes a las que los trabajadores actuales gozan, por ejemplo, equipos de protección corporal como casco, guantes, visores, chalecos etc. Así mismo, con la finalidad de erradicar un eventual acoso sexual, podría implementarse cámaras portátiles.</p>
2	<p>En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?</p>	<p>Más que un desafío frente al derecho, considero que se trata de una situación fisiológica. No podemos desconocer que, por regla general, los hombres tienen mayor fuerza física que las mujeres, pues así lo determina la ciencia. Y es que se debe considerar que las tareas más comunes que se desempeñan en las minas son excavar, palear, despejar, cargar y descargar, limpiar tajos y galerías mineras, etc. lo cual conlleva un gran esfuerzo físico de fuerza. Lo anterior no excluye la posibilidad que existan mujeres interesadas y capaces de poder realizar estas actividades. Por lo tanto, debe permitirse una evaluación de aptitudes al respecto para considerar una posible contratación de mujeres, mas no prohibirles el acceso rotundo a estos trabajos.</p>
3	<p>¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?</p>	<p>Al estar prohibida dicha actividad en nuestra legislación e, incluso, por la OIT mediante el Convenio No. 045, el cual se encuentra ratificado por el Ecuador, no existe mucho desarrollo al respecto.</p>
4	<p>Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?</p>	<p>Altas, porque es un evidente impedimento de accesibilidad al trabajo. Puede ser que tenga buenas intenciones la prohibición de este tipo de trabajo. Sin embargo, es una limitación a la generación de fuente de trabajo para las mujeres. Es más, debe considerarse que la propia OIT ha emitido un informe sobre el beneficio sobre la igualdad de género en los espacios de trabajos, tales como: Una mayor rentabilidad y productividad, un aumento de la capacidad para atraer y retener talento, se desarrolla una mayor creatividad, innovación y</p>

		apertura, existe una mayor reputación, etc.
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	Debería denunciarse el Convenio 045 para que deje de surtir efecto en el Ecuador, con base en el Art. 7 del mismo Convenio y Artículos 419 Y 420 de la Constitución.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	Me parece que ninguna. Como ya indiqué, tal vez se expidió este convenio con muy buenas intenciones para la época. Sin embargo, en la actualidad y frente un masivo desarrollo del derecho a la igualdad formal y material, la no discriminación de las mujeres frente a fuentes de trabajo, considero que es un limitante al derecho al trabajo y a la vida digna.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### **Tabla 8**

Entrevistado 8: Zully Montero.

Formación Académica: Abogada y Magíster en Derecho Laboral.

Cargo desempeñado: Abogada y Docente en la Universidad Ecotec

<b>No. de Pregunta</b>	<b>Tema de la Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?	Para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera en Ecuador, es crucial implementar modificaciones significativas en la legislación laboral. Estas modificaciones deben incluir disposiciones que promuevan la equidad salarial entre géneros, prevengan el acoso y la discriminación, amplíen las licencias por maternidad y paternidad, garanticen el acceso a servicios de salud reproductiva, promuevan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, fortalezcan las normativas de seguridad y salud ocupacional, y fomenten la participación sindical de las mujeres mineras. Estas medidas no solo protegerán los derechos laborales de las mujeres en la industria minera, sino que

		también contribuirán a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	<p>Los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero son diversos y complejos. Entre ellos se destacan la discriminación de género y los estereotipos culturales arraigados que limitan su acceso a empleos bien remunerados y a puestos de liderazgo, así como la falta de políticas y programas específicos que aborden sus necesidades y preocupaciones, como la maternidad y la salud reproductiva. Además, las mujeres mineras enfrentan condiciones laborales físicamente exigentes y riesgosas, así como la falta de acceso a servicios de salud y seguridad ocupacional adecuados.</p> <p>Estos desafíos perpetúan la desigualdad de género en el sector minero y dificultan el pleno ejercicio de los derechos laborales y humanos de las mujeres en esta industria.</p>
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	<p>La percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera es ambivalente.</p> <p>Si bien existen leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos laborales de las mujeres, la implementación y supervisión efectivas de estas disposiciones aún representan un desafío significativo. La falta de recursos y capacitación adecuada para los inspectores laborales, así como la presencia de barreras culturales y estructurales en el sector minero, a menudo dificultan la aplicación efectiva de las leyes laborales en beneficio de las mujeres trabajadoras. Además, la falta de transparencia y rendición de cuentas en algunas empresas mineras puede contribuir a la impunidad en casos de violaciones de derechos laborales. Por lo tanto, mientras que la legislación laboral en Ecuador proporciona un marco legal para la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera, su efectividad real depende en gran medida de la voluntad política, los recursos y los mecanismos de supervisión adecuados para garantizar su cumplimiento efectivo.</p>

4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	<p>Las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros plantean un desafío significativo en términos de derechos constitucionales y legales en Ecuador. Si bien el objetivo declarado del convenio puede ser la protección de la salud y seguridad de las mujeres, estas restricciones pueden ser percibidas como discriminatorias y limitativas de los derechos laborales y de igualdad de género consagrados en la Constitución ecuatoriana y en las leyes internacionales de derechos humanos. La prohibición de la participación de mujeres en ciertos trabajos mineros podría interpretarse como una negación de su autonomía y capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida laboral, así como una limitación injustificada de sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional en un sector económico clave. Por lo tanto, es importante evaluar cuidadosamente las restricciones del</p> <p>Convenio 045 en relación con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación ecuatoriana y en los tratados internacionales de derechos humanos, buscando un equilibrio entre la protección de la salud y seguridad laboral y la promoción la igualdad de género y los derechos laborales.</p>
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	<p>En mi criterio, el Estado ecuatoriano debería tomar una serie de medidas legales para mejorar la situación de los derechos laborales de las mujeres en el sector minero. Estas medidas podrían incluir la promulgación de leyes específicas que prohíban la discriminación de género en el ámbito laboral y garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los niveles y funciones dentro de la industria minera.</p> <p>Además, se deberían establecer políticas de licencias por maternidad y paternidad más amplias y flexibles, así como programas de apoyo y servicios de cuidado infantil para facilitar la participación plena de las mujeres en el sector minero. Asimismo, el Estado debería fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicación de las leyes laborales para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de las mujeres, incluyendo la prevención y sanción del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.</p> <p>Estas medidas son fundamentales para</p>

		promover la igualdad de género y garantizar condiciones laborales justas y seguras para las mujeres que trabajan en la industria minera en Ecuador.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	Desde mi perspectiva, la permanencia del Estado ecuatoriano dentro del Convenio 045 ha reportado beneficios significativos en términos de la defensa y garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para las mujeres trabajadoras en la industria minera. Este convenio, al establecer normas y estándares internacionales para la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras, contribuye a la promoción de condiciones laborales más seguras y equitativas en el sector minero. Además, al comprometerse con este convenio, el Estado ecuatoriano envía una señal clara de su compromiso con la igualdad de género y el respeto de los derechos laborales de las mujeres, lo que puede contribuir a fomentar un entorno laboral más inclusivo y respetuoso en la industria minera. En última instancia, la permanencia en el Convenio 045 puede fortalecer la posición del Estado ecuatoriano como defensor de los derechos humanos y promotor del desarrollo sostenible en el sector minero, beneficiando así tanto a las trabajadoras como al conjunto de la sociedad.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

### Tabla 9

Entrevistado 9: Marcos Andrés Regis López.

Formación Académica: Abogado

Cargo: Abogado de Consultorio Jurídico Ecotec.

No. de Pregunta	Tema de la Pregunta	Respuestas
1	¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la	Considero que debería adecuarse quizás los tipos de contratación laboral previstos en el código de trabajo e implementar una forma que se adecue al trabajo minero, ya sea un trabajo por horas o algún otro de similares características.  Caso contrario, debería reglamentarse la actividad minera a fin de adecuar el tema de la prevención de la salud ocupacional y la

	industria minera?	disminución de riesgos laborales en este tipo de actividades.
2	En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?	<p>Discriminación debido a la invisibilidad en la que se encuentran laborando diariamente. El convenio prohíbe la contratación de mujeres en trabajos mineros, pero aquello no exime que haya contrataciones precarias de mujeres en estas actividades.</p> <p>El convenio realiza una exclusión total de las mujeres, entendiendo que no deberían ser expuestas a estos trabajos, pero lo óptimo sería darles de toda manera la oportunidad de hacerlo y garantizar condiciones que les permitan realizarlo.</p>
3	¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?	Considero que estos mecanismos no han sido aplicados y, en su mayoría, se debe a que la industria minera se ha mantenido en un gran nivel de informalidad y clandestinidad, lo cual ha disminuido con los controles y regulaciones que han efectuado los últimos gobiernos, pero que aún no resulta suficiente para tener información real y completa sobre esta actividad y de esa manera aplicar eficientemente los mecanismos que la ley prevé para el efecto.
4	Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?	<p>Considero que contraviene el derecho a la igualdad tanto formal como material.</p> <p>Formal debido a que no se tratan a todas las mujeres de la misma manera, ya que el artículo 3 del convenio prevé excepciones para la contratación de mujeres en los trabajos mineros.</p> <p>En el sentido material considero que contraviene el hecho de que prohíbe en su totalidad el empleo de mujeres en estos trabajos. Si bien es cierto, los trabajos mineros son exigentes, las mujeres que tengan las cualidades necesarias deberían tener la posibilidad de trabajar en este sector.</p>
5	En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?	<p>En primer lugar, realizar un censo minero que les permita conocer el número real de campamentos mineros que existen en el país, ya sean informales o no, para de esa manera formalizar a los que no lo estén y poder ejercer un control sobre estos.</p> <p>Considero que debería denunciarse el convenio</p>

		y reglamentar, al menos, este sector laboral, ya que las herramientas previstas en la constitución y la ley laboral permiten tutelar los derechos de todos los trabajadores, sean de este ramo o de cualquier otro.
6	Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?	Opino que no ha habido un beneficio real que se desprenda de este convenio ya que no se puede aplicar algo que difiere de la realidad de la sociedad.  La minería en muchos casos se ejerce en sectores de gran pobreza, por lo que los habitantes de estos sectores ven en esta actividad una fuente de ingresos. El convenio restringe esta posibilidad de trabajar en aquello a las mujeres, por lo que estas terminan recurriendo a la clandestinidad, desde donde se cometen abusos invisibles para el control estatal.

*Elaborado por: Echanique, D & Elizalde, C (2024).*

## **Discusión de Resultados**

Una vez concluida la aplicación de la entrevista como técnica de investigación en el presente trabajo, se procedió a analizar hallazgos obtenidos en la investigación, dando, obteniendo los resultados que se detallan a continuación.

Con base en las nueve entrevistas realizadas, se llegó a observar que en la primera pregunta la respuesta de todos los profesionales que fueron entrevistados, es decir el 100% considera que hay modificaciones a realizar respecto al Código de Trabajo referente a la situación de las mujeres en el sector minero; los profesionales consultados consideran que la modificación de la legislación laboral ecuatoriana traería mejoras para las mujeres en la industria minera facilitando su acceso a todas las áreas que éste ofrece, también tendría un impacto positivo sobre la inclusión y la disminución de discriminación en el ámbito laboral.

Por otro lado, en la segunda pregunta sobre los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero, el 100% de los entrevistados expresaron que la brecha salarial, la falta de igualdad y de oportunidades en este sector son uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres dentro de esta industria. Ya que las mujeres tienen poco acceso a la industria minera y dentro de esta tienen prohibiciones, lo que hace que desarrollarse dentro de esta industria sea prácticamente imposible.

En la tercera pregunta el 100% de los entrevistados comunicaron que su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera era ineficaz puesto que el mecanismo de aplicación es obsoleto o de poco impacto. Es decir, no hay mecanismos que promuevan el cumplimiento de la protección de los derechos de las mujeres en la industria. Se promueve la igualdad de género en el país sin embargo no se aplica en todas las áreas como lo es la industria minera, donde existen altos niveles de discriminación.

Por otro lado, en la cuarta pregunta sobre qué magnitud tienen las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros y si contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador, el 100% de los entrevistados manifestaron que las restricciones que el Convenio impone contravienen altamente a la Constitución de la República, puesto que este Convenio va en contra de garantías constitucionales como lo son el de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En la quinta pregunta, el 100% de profesionales en derecho laboral entrevistados consideran que las medidas legales que se debería tomar por parte del Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero podrían ser la fortaleza a la diversidad de la fuerza laboral, aumentando la proporción de las mujeres en el sector minero. Creando la posibilidad del incremento de la productividad laboral, así como también se estaría fomentando la igualdad de género y la no discriminación.

En la sexta pregunta sobre los beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera, de acuerdo a la opinión de los expertos en derecho, el 100% manifestó que el Convenio 045 no traía ningún beneficio al Estado ecuatoriano y que por el contrario, éste promovía la desigualdad de género, por lo que en vez de fortalecer el ordenamiento jurídico ecuatoriano lo que hacía era debilitarlo y hacer que no garantice de forma efectiva las disposiciones de la no discriminación que establece la Constitución de la República.

Como conclusión, se pudo evidenciar en base a los criterios y respuestas obtenidas a través de las entrevistas a los profesionales del derecho en materia laboral, que no existe una adecuada protección a los derechos laborales de las mujeres de la industria minera a raíz de la permanencia en el Convenio 045 por parte del Estado ecuatoriano; y en la opinión de algunos expertos, se considera que el hecho de que Ecuador continúe en el Convenio

045, podría reportar beneficios en materia de garantías internacionales, sin embargo, no ofrece a las mujeres que trabajan en la industria minera, las garantías necesarias para defender sus derechos laborales, provocando que en el sector minero existan altos índices de discriminación contra la mujer; una enorme brecha salarial; y limitadas oportunidades de crecimiento laboral para ellas; debido a esto, los expertos consultados concordaron que el Estado ecuatoriano tendría la necesidad de desvincularse del Convenio 045 para poder realizar las debidas reformas a la legislación laboral del Ecuador, que garantice una verdadera defensa a los derechos laborales de las mujeres de la industria minera y promuevan la igualdad de género en el sector.

### **Propuesta**

Una vez que se realizó el análisis de toda la información obtenida a lo largo de la presente investigación, los autores pudieron evidenciar que la permanencia del Estado Ecuatoriano en el Convenio 045 no ha ofrecido beneficio a las mujeres en materia de derechos laborales, al contrario, ha provocado restricciones que han limitado las posibilidades de las mujeres de desarrollarse en el sector minero, discriminándolas de realizar actividades laborales en este ámbito; es por esta razón que se considera viable una posible desvinculación del Ecuador al Convenio 045, y es pertinente realizar reformas a la legislación laboral que favorezcan a la mujer en la industria minera.

#### **Título de la Propuesta**

“Proyecto de Ley Reformatoria al artículo 140 del Código de Trabajo, referente a la prohibición de utilizar mujeres en trabajos subterráneos, para promover la igualdad de género en el sector minero, para una posible desvinculación del Convenio 045”.

#### **Objetivo de la Propuesta**

Fortalecer los derechos y garantías laborales de las mujeres en la industria minera, a través, de un proyecto de reforma a la legislación laboral ecuatoriana que otorgue la posibilidad y garantías a las mujeres de participar en un mayor rango de trabajos dentro del sector minero, con la finalidad de eliminar la discriminación y desigualdad hacia la mujer en la industria minera del Ecuador.

#### **Justificación de la propuesta**

La permanencia del Ecuador en el Convenio 045 no ha traído beneficios a las mujeres del sector minero en materia de derechos laborales, más bien, sus restricciones son un impedimento para las mujeres que buscan ejercer una amplia carrera en la industria

minera; la propuesta planteada busca eliminar dichas restricciones mediante una reforma al código de trabajo, esto, con el objetivo de promover mayores oportunidades de crecimiento laboral a todas las mujeres de la industria minera erradicando las restricciones que les impiden trabajar directamente en minas y canteras.

### **Beneficio de la propuesta**

La presente propuesta busca promover la eliminación de la discriminación de género en la industria minera es un paso fundamental hacia la creación de un entorno laboral más equitativo y justo. La prohibición de contratar mujeres para trabajos subterráneos, como se establece en el Convenio 045, introduciendo estereotipos de género, que limita las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en este sector.

En el contexto actual, la exclusión de las mujeres de ciertos roles en la industria minera no solo es discriminatoria, sino que también socava el principio de igualdad ante la ley consagrado en numerosos tratados internacionales de derechos humanos. Además, restringir el acceso de las mujeres a trabajos subterráneos en la industria minera limita su capacidad para alcanzar su máximo potencial profesional. Las mujeres tienen derecho a participar plenamente en todos los sectores de la economía, incluidos aquellos que históricamente han sido dominados por hombres. Permitir que las mujeres accedan a trabajos subterráneos en la minería no solo les brinda oportunidades laborales significativas, sino que también contribuye a la diversificación y el enriquecimiento de la fuerza laboral del sector minero en el Ecuador.

### **Desarrollo de la Propuesta**

“Proyecto de Ley Reformatoria del artículo 140 del Código de Trabajo, referente a la prohibición de utilizar mujeres en trabajos subterráneos, para promover la igualdad de género en el sector minero, para una posible desvinculación del Convenio 045”

## **La Asamblea Nacional de la República del Ecuador**

### **Considerando**

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que 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;

Que, el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente;

Que, el Artículo 328 ibídem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

En ejercicio de los deberes y atribuciones previstas en el artículo 120, numeral 6 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9, numeral 6 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, resuelve expedir la siguiente:

**Ley Reformatoria del artículo 140 del Código de Trabajo, referente a la prohibición de utilizar mujeres en trabajos subterráneos, para promover la igualdad de género en el sector minero, para una posible desvinculación del Convenio 045.**

Art.1.- Agréguese el siguiente inciso al artículo 140 del Código de Trabajo, cuyo texto debe ser el siguiente:

“La prohibición de realizar trabajos subterráneos será aplicable a hombres y mujeres menores de 18 años y personas de la tercera edad, garantizando la igualdad de oportunidades laborales en este sector tanto a hombres y mujeres comprendidos en el rango de edad de 18 hasta los 65 años. Adicionalmente se garantizará el empleo en todas las áreas de la minería a las mujeres que busquen ejercerlas, precautelando su seguridad, salud y bienestar mediante la implementación de programas de capacitación y de inclusión para la mujer en materia laboral. “

**Disposición Final.** - Deróguense todas las disposiciones legales y reglamentarias que contravengan la presente ley, la misma que entrará en vigor a partir de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

## Conclusiones

Se determinó que el contenido e implicaciones del Convenio 045 de la Organización Internacional del Trabajo vulnera los derechos constitucionales y laborales de las mujeres pertenecientes a la industria minera; el Convenio antes mencionado restringe a las mujeres a realizar las actividades mineras, fomentando discriminación hacia las mujeres del sector y limitando cualquier posibilidad de crecimiento profesional para ellas.

Se pudo contrastar que las disposiciones del Convenio 045 contravienen las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, al igual que el Código de Trabajo; tanto la Constitución como el cuerpo normativo antes mencionado reconocen el derecho a la no discriminación y los derechos de las mujeres en el ámbito laboral; los mismos que no han podido ser garantizados para las mujeres que laboran en este sector, debido a la permanencia del Estado Ecuatoriano en el Convenio antes mencionado.

Se determinó que el Ecuador debe desvincularse del Convenio 045 para garantizar la defensa de los derechos laborales de las mujeres en la industria minera; de continuar el Ecuador como país suscriptor del Convenio antes nombrado, no podrá garantizar una debida defensa de los derechos y garantías constitucionales de las mujeres que buscan realizar sus actividades laborales en el sector de la minería; al igual, que mantener la discriminación que viven las mujeres que trabajan en empresas mineras.

Se pudo evidenciar que, en materia de derechos laborales e igualdad de género para las mujeres de la industria minera del Ecuador, es completamente viable que el Estado Ecuatoriano renuncié al Convenio 045 y logre su desvinculación, para de esta forma, poder realizar todas las reformas de ley correspondientes y promover la igualdad de género en todo el sector de la minería ecuatoriana.

### **Recomendaciones**

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo realice un estudio exhaustivo de las condiciones en las que se realizan los trabajos en la industria minera, y se solicite a las empresas mineras se apliquen pruebas de aptitudes de todos sus colaboradores, sin distinción de género, con el fin de disponer de personal apto para este tipo de labores, sin que exista discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral en sector.

Se propone que El Ministerio de Trabajo ejecute campañas que promuevan la igualdad de género en las empresas de minería del territorio nacional, con la finalidad de disminuir la discriminación hacia las mujeres en el sector minero.

Se recomienda al ejecutivo, realizar un estudio exhaustivo de la situación laboral de las mujeres en el sector minero, y analizar de qué manera la suscripción del estado ecuatoriano al Convenio 045, afecta la equidad de género en materia laboral dentro de la industria minera, determinando la factibilidad de renunciar al Convenio para garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en la industria minera.

Se sugiere que el Ministerio de Relaciones Exteriores realice un estudio sobre tratados internacionales que estén de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes en el Ecuador y que ofrezcan garantías e igualdad de oportunidades laborales para las mujeres trabajadoras en el sector minero.

## Referencias

- Albornoz, L. (2016). *Diversidad de Genero en Minería: ¿Cómo damos el siguiente paso?* Gender Summit 12 para America Latina y el Caribe.
- Antón, J., Carpio, J. V., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos, Vol 4*, 48-67.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley de Minería*. Quito: Registro Oficial Suplemento 517.
- Balliache, D. (2015). *El problema y su Delimitación*. Obtenido de <https://prezi.com/gxhx3tvyygq4/el-problema-y-su-delimitacion>.
- Cañar, P. S., & Aguirre, P. U. (2021). Discriminación y desigualdad salarial, Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 48-55.
- Carrillo, A. L. (2015). *Población y Muestra*. Toluca: Universidad Autonoma de Mexico.
- Castro, J. (2001). Dsicriminación en las Relaciones Laborales. *Boletín dirección de trabajo*, 7-19.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (2018). *DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN EL LOGRO DE LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS RURALES*. ONU MUJERES.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (1935). *Convenio 045: Mujeres en Trabajos Subterráneos de Minas*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). LA DOBLE JORNADA DE TRABAJO Y EL CONCEPTO. *Gaceta de Psiquiatría universitaria*, 7-119.
- Daniels, M., Jongitud, J., Luna, M., Monroy, R., Mora, R., & Viveros, O. (2011). *Metodología de la investigación jurídica*. Veracruz: Universidad Veracruzana .
- Fernández, C. (2023). *PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y REDUCCIÓN DE LA POBREZA EN BOLIVIA*. Buenos Aires: FLASCO.

- Franco, A. (2022). El Método Empírico. *Quaderns d'arquitectura i urbanisme*, 35-39.
- Guardado, S. (2019). Convenio sobre el trabajo subterráneo (Mujeres) 1935 (Num. 45). *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 675-686.
- Jiménez, P. (2017). la desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral 6/2017*, 1-10.
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P., & Vives, N. (2019). Análisis de la Segregación Ocupacional por Género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social N°26*, 160-182.
- Lopez, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 69-74.
- Mejía, J. (2007). *Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Lima: Departamento Académico de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Morales, N. (2015). *Investigación Exploratoria: Tipos, Metodología y Ejemplos*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64537756/Investigación\\_Exploratoria-libre.pdf?1601263412=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInvestigacion\\_Exploratoria\\_Tipos\\_Metodol.pdf&Expires=1711209938&Signature=aj8C7CqiuJTxDhHZYsr6fw15ZkldLUc-Ztt](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64537756/Investigación_Exploratoria-libre.pdf?1601263412=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DInvestigacion_Exploratoria_Tipos_Metodol.pdf&Expires=1711209938&Signature=aj8C7CqiuJTxDhHZYsr6fw15ZkldLUc-Ztt)
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de Igualdad de género: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20género%2C%20además,productividad%20y%20el%20crecimiento%20económico>.
- Neves, J. (1995). Los trabajos prohibidos a las mujeres y el principio de igualdad ante la ley. *Comentando de Jurisprudencia*, 297-304.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La mujer en la minería*. Ginebra: Departamento de Políticas Sectoriales.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Alcanzar la igualdad*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo 111.
- Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vásquez, A., & González, L. (30 de Septiembre de 2013). *La Entrevista*. Obtenido de Universidad autónoma de México: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/E](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/E).

- Ruete, M., & Vio-Grossi, A. (2020). *5.0 Evaluación: Panamá y el Marco de Políticas Mineras*. International Institute for Sustainable Development (IISD).
- The International Institute for Sustainable Development. (2022). *Evaluación del Marco de Políticas Mineras*. Winnipeg: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible.
- United Nations Population Fund. (20 de Mayo de 2019). *United Nations Population Fund*.  
Obtenido de <https://web.archive.org/web/20190520233303/https://www.unfpa.org/gender-equality>
- Zurita, A. C., & Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Metropolitana de Ecuador Volumen 5*, 180-186.

## Anexos

**Anexo 1:** Cuestionario de entrevista a profesionales del Derecho sobre el alcance: jurídico de los principios de trato justo y legalidad en los procesos de pagos a contratistas de provisión de servicios

**Objetivo de entrevista:** Analizar la viabilidad de la renuncia al Convenio 045 por parte del Estado ecuatoriano, mediante la realización de una entrevista a profesionales expertos en la rama del Derecho Laboral, con el objetivo de determinar si existe vulneración de derechos constitucionales relativos a la equidad de género en el trabajo de la industria minera.

1. ¿Cuáles cree usted que deben ser las modificaciones a realizar en la legislación laboral ecuatoriana para garantizar una mayor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo de la industria minera?

2. En base a su experiencia ¿Cuáles considera usted que son los principales desafíos laborales que enfrentan las mujeres en el sector minero?

3. ¿Cuál es su percepción sobre la efectividad de los mecanismos de aplicación y cumplimiento de la legislación laboral en Ecuador en relación con la protección de los derechos de las mujeres en la industria minera?

4. Según su opinión ¿En qué magnitud las restricciones impuestas por el Convenio 045 respecto a la participación de mujeres en trabajos mineros, contravienen los derechos constitucionales y legales en el Ecuador?

5. En base a su criterio ¿Qué medidas legales debería tomar el Estado ecuatoriano para mejorar la situación de derechos laborales de las mujeres en el sector minero?

6. Desde su experiencia ¿Qué beneficios le ha reportado al Estado ecuatoriano la permanencia dentro del Convenio 045, en lo relativo a la defensa o garantía de los derechos constitucionales de equidad de género para la mujer trabajadora en la Industria minera?