



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatorianas de
20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la
ciudad de Guayaquil en el año 2023.**

AUTORA:

Pareja Morán Doménica Ninoska

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Beccar Varela Julio María

GUAYAQUIL, ECUADOR

6 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Pareja Morán Doménica Ninoska** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR (A)

f. 
Beccar Varela Julio María, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 6 del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Pareja Morán Doménica Ninoska**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 6 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. *Doménica Pareja N.*
Pareja Morán Doménica Ninoska



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Pareja Morán Doménica Ninoska**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Oportunidades laborales de las mujeres Afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 6 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

Doménica Pareja N.

f. _____
Pareja Morán Doménica Ninoska

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Trabajo Titulación Ninoshka Pareja

< 1%
Ejemplo
suspectivas



0% - 1% Similitudes
No similitudes entre artículos
de entre las fuentes
mencionadas
0% - 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Trabajo Titulación Ninoshka Pareja.docx
ID del documento: e48556e7287b15ad11e47186c62f70bada900
Tamaño del documento original: 647,11 KB

Depositar: julio Maria Beccar Varela
Fecha de depósito: 14/3/2024
Tipo de carga: interfaz
Fecha de fin de análisis: 14/3/2024

Número de palabras: 25.481
Número de caracteres: 160.257

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripción	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	T015.docx Trab trabajo El documento pertenece de otro grupo 20 fuentes similares	2%		El trabajo es similar: 20 (100%) palabras
2	Resumen T012023.docx Resumen T012023 trabajo El documento pertenece de otro grupo 21 fuentes similares	1%		El trabajo es similar: 16 (100%) palabras
3	Trabajo CARLOS MONTE.docx Trabajo CARLOS MONTE trabajo El documento pertenece de otro grupo 14 fuentes similares	1%		El trabajo es similar: 16 (100%) palabras
4	respositorio.sagepub.es https://repositorio.sagepub.es/handle/document/111441 19 fuentes similares	1%		El trabajo es similar: 16 (100%) palabras
5	Documento de otro usuario trabajo El documento pertenece de otro grupo 20 fuentes similares	1%		El trabajo es similar: 16 (100%) palabras

Firma de estudiante

Doménica Pareja N.

Pareja Morán Doménica Ninoska
AUTORA

Firma de Docentes

f.

Lic. Julio Beccar Varela
TUTOR

f.

Lic. Gilda Valenzuela Triviño
COORDINADORA DEL ÁREA

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme mucha sabiduría, entendimiento y fortaleza durante este trayecto de mi vida, quien ha sido mi guía constante en este camino. Su amor y dirección han sido fundamentales para alcanzar las metas que me propuse desde el inicio.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, Gladys Moran y Omar Pareja, por su constante apoyo y palabras de aliento a lo largo de mi proceso de crecimiento y formación. Su presencia ha sido fundamental en mi vida, junto con mi hermano, Omar Andrés. Son mi mayor motivación, ustedes son mi motor para continuar avanzando y perseguir la excelencia en todo lo que hago.

También doy gracias a mis abuelitos: Félix Pareja, Gladys Marcillo, Francisca Ontaneda por su inquebrantable apoyo y constante ánimo, los cuales han sido la fuerza motriz que me ha permitido superar desafíos y mantenerme firme en los momentos más difíciles. Su presencia ha sido el pilar fundamental en mi vida, y a través de su ejemplo, he adquirido valiosas lecciones sobre la importancia de la fe, la perseverancia y la fortaleza en la realización de mis aspiraciones y metas. Estoy eternamente agradecida por su amor incondicional y su guía.

Un agradecimiento muy sentido a mi tutor de tesis Julio Beccar, quien, con paciencia, dedicación y buena actitud supo guiar mi trabajo de investigación. Su constante apoyo, motivación y generosa disposición para compartir su vasto conocimiento han sido invaluable para mí.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi familia fuente inagotable de amor, apoyo y sacrificio. Su constante aliento y ejemplo han sido mi faro en este viaje académico. A ustedes les debo la base sólida sobre la cual construí cada página de este trabajo.

A la directora de carrera Ana Quevedo Terán y a mis profesores, cuyas enseñanzas y consejos trascienden el aula y se convierten en lecciones que recordaré para toda la vida. Gracias por compartir sus conocimientos y por desafiarme constantemente para alcanzar mi máximo potencial.

Y a todos aquellos que, de alguna manera, han contribuido a mi formación académica y personal, este logro también se lo dedico a ustedes.

Finalmente, a todos los que sueñan con alcanzar sus sueños, que esta tesis sirva como recordatorio de que, con disciplina, esfuerzo, persistencia, ganas y un apoyo incondicional, los sueños académicos pueden convertirse en realidad.

Atentamente, Pareja Morán Doménica Ninoska



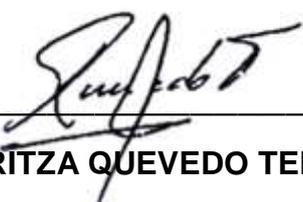
**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

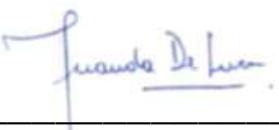
JULIO MARÍA BECCAR VARELA
TUTOR

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN
DIRECTORA DE CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
COORDINADORA DEL ÁREA

f. 

MARÍA FERNANDA DE LUCA
DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS (Cod. 03)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)-(Cod. 429)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "OPORTUNIDADES LABORALES DE LAS MUJERES AFRUECUATORIANAS DE 20 A 40 AÑOS DEL SECTOR NIGERIA DE LA ISLA TRINITARIA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2023.", elaborado por el/la estudiante DOMENICA NINOSKA PAREJA MORAN, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JULIO MARIA BECCAR VARELA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	MARIA FERNANDA DE LUCA URJA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9.5 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10	9.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	9.50 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica:



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1 Antecedentes.....	3
1.1.1 Antecedentes Estadísticos	3
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	7
1.2 PROBLEMATIZACIÓN	13
1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. PREGUNTA PRINCIPAL.....	17
1.3.2. SUB-PREGUNTAS	18
1.4. OBJETIVOS	18
1.4.1. Objetivos General.....	18
1.4.2. Objetivos Específicos	18
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	18
CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales.....	22
2.1. Marco Teórico.....	22
2.1.1. Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw	22
2.2. Referente Conceptual	26
2.2.1. Empleo.....	26
2.2.2. Desempleo	27
2.2.3. Desempleados	27
2.2.4. Subempleo	28
2.2.5. Discriminación Laboral	29
2.2.6. Racismo	30
2.2.7. Marginación.....	31
2.2.8. Estereotipos Raciales.....	32
2.2.9. Barreras	33
2.2.10. Barreras de género	34
2.2.11. Barreras de identidad étnica	35
2.2.12. Barreras socioeconómicas	36

2.2.13.	Oportunidades laborales	37
2.2.14.	Acceso al Empleo	38
2.2.15.	Movilidad Profesional	39
2.2.16.	Remuneración y Beneficios.....	41
2.3.	Referente Normativo.....	42
2.3.2.	Normativas nacionales.....	43
2.2.4.	Referente Estratégico	50
CAPÍTULO 3: Metodología de la Investigación.....		52
3.1.	Enfoque de la investigación	52
3.2.	Tipo y nivel de investigación	52
3.3.	Método de la investigación	53
3.4.	Universo y muestra	53
3.5.	Muestreo.....	54
3.6.	Criterios de selección	54
3.7.	Formas de recolección de información	55
3.8.	Formas de análisis de la información.....	55
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....		56
4.1.	Caracterización de la Muestra	56
4.2.	Objetivo 1: Examinar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, desde la perspectiva y experiencia de las mujeres afro-ecuatorianas de la isla trinitaria en el año 2023.....	57
4.2.1.	Barreras de Identidad Étnica.....	57
4.2.2.	Barreras de Género	61
4.2.3.	Barreras socioeconómicas.....	64
4.3.	Objetivo 2: Identificar los estereotipos y prejuicios raciales que han percibido las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en los procesos de contratación y cómo influyen en su ejercicio laboral en el año 2023.	66
4.3.1.	Percepción de las mujeres acerca de los estereotipos raciales de los empleadores	66
4.3.2.	Barreras étnicas percibidas y sus implicancias en el desempeño laboral en el cargo	68

4.3.3. Brecha salarial percibida por las entrevistadas	69
4.3.4. Percepción de las posibilidades de acceso a un ascenso en su trabajo	71
4.3.5. Percepción de los efectos de la segregación urbana	73
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
5.1. Conclusiones.....	78
5.2. Recomendaciones.....	79
Bibliografía.....	75

RESUMEN

La presente investigación surge a partir de Comprender las barreras percibidas por las mujeres afroecuatorianas residentes en la Isla Trinitaria, Guayaquil, en 2023, que obstaculizan sus oportunidades laborales y desarrollo personal a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

En la lectura del primer capítulo, los lectores podrán comprender el Planteamiento del problema a partir de las necesidades y barreras identificadas en el grupo de mujeres afroecuatorianas. Además, se plantean los objetivos y las preguntas de investigación que marcaron la ruta de esta investigación.

En el segundo capítulo, se encuentra estructurado por el marco teórico y el referente conceptual, como insumo para comprender la información recogida, utilizando la teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, se encuentra el referente conceptual con categorías como barreras de género, barreras de identidad étnica, entre otras. Finalmente, el referente normativo y estratégico con leyes que respaldan a las mujeres afroecuatorianas.

El tercer capítulo está estructurado por la metodología, en el cual se expone, el enfoque de la investigación, el nivel, el método conveniente y escogido a usar. El cuarto capítulo, responde a los resultados según los objetivos que fueron planteados al inicio de la investigación, a través del enfoque cualitativo

Finalmente, en el capítulo 5, se plantea de manera precisa las conclusiones, a partir de lo encontrado en los resultados del capítulo 4, también las respectivas recomendaciones que se desarrollan a partir de los resultados obtenidos

Palabras Claves: Discriminación, Estereotipos, Barreras de Género, Barreras de Identidad Étnica, Oportunidades Laborales.

ABSTRACT

The present research arises from Understanding the barriers perceived by Afro-Ecuadorian women residing on Isla Trinitaria, Guayaquil, in 2023 that hinder their job opportunities and personal development to provide reflections that promote inclusion and diversity in the work environment.

By reading the first chapter, readers will be able to understand the problem statement based on the needs and barriers identified in the group of Afro-Ecuadorian women. In addition, the objectives and research questions that marked the route of this research are presented at the final part.

In the second chapter, the theoretical framework structures it and the conceptual reference, as input to understand the information collected, using Kimberlé Crenshaw's theory of Intersectionality, there is the conceptual reference with categories such as gender barriers, identity barriers. Ethnic, among others. Finally, the normative and strategic reference with laws that support Afro-Ecuadorian women.

The third chapter is structured with the methodology, which sets out the research approach, the level, and the convenient and chosen method to use. The fourth chapter responds to the results according to the objectives that were set at the beginning of the research, through the qualitative approach.

Finally, in chapter 5, the conclusions are presented precisely, based on what was found in the results of chapter 4, as well as the respective recommendations that are developed from the results obtained.

Keywords: Discrimination, Stereotypes, Gender Barriers, Ethnic Identity Barriers, Job Opportunities.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge por la necesidad de conocer aquellas barreras que impiden el acceso al trabajo de las mujeres afro-ecuatorianas de la Isla Trinitaria.

Este estudio, se realizó bajo una metodología cualitativa, aplicando entrevistas semi-estructurada a mujeres afroecuatorianas; aquí se conocieron datos relevantes de la población de estudio.

Para realizar un análisis integral de la presente investigación, la investigadora ha basado su estudio en una teoría, la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, misma que permitió un análisis profundo para la elaboración de resultados. Además, se presentan varios elementos metodológicos que contribuyen al diseño de del presente estudio.

Entre los principales resultados de este estudio se identifica que, las construcciones sociales que se han perpetuado a lo largo de la historia de la humanidad, debido al pensamiento subjetivo que se ha creado en relación con que las mujeres de raza negra se les ha restringido su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, en especial el campo laboral.

Además, las barreras de género implican la comprensión del cómo las normas del sistema patriarcal aún siguen siendo una problemática social, las cuales afectan de manera desigual a las mujeres, sin embargo, también destaca cómo estas experiencias se entrelazan con la raza, la clase y otros factores, subrayando la necesidad de un análisis interseccional para abordar la complejidad de la opresión.

CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Estadísticos

El pueblo ecuatoriano se encuentra extendido, mayormente en la Costa del Ecuador, con el 64,2% de la población habitando permanentemente en las provincias de Esmeraldas, Guayas y Manabí. Esta cuestión, marca la importancia de abordar las particularidades y los desafíos que enfrenta esta comunidad en dichas.

Hasta el séptimo censo de población del Ecuador, la comunidad afroecuatoriana había aumentado un 6,05% entre 2001 y 2010, lo que representa un aumento de 437.550 personas en diez años. Estos datos resaltan la importancia de implementar políticas públicas que estén enfocadas en el crecimiento social y económico de esta población, teniendo en cuenta que la media de edad de los afroecuatorianos en el año 2010 era de 26 años, lo que indica una población joven y edad productiva que necesita oportunidades para su crecimiento.

En el ámbito social, en el año 2010, la relación civil de solteros disminuyó entre 2001 y 2010. Mientras que el 2,6 % de los afroecuatorianos declararon que vivían en unión libre. Este tipo de relaciones finalmente aumentó al 33,1%. En este caso, se puede inferir que estas personas, además de formar una familia con otra persona, también pudieron tener hijos, lo que aumenta los gastos. Por lo tanto, es imprescindible que puedan contar con un empleo o un negocio para ganarse la vida. Las cifras son preocupantes cuando se comparan con otro porcentaje, el cual indica que el 7% de las mujeres adolescentes afroecuatorianas de 12 a 19 años tenían hijos.

Por otro lado, en el ámbito educativo, se muestra que las mujeres afroecuatorianas poseen una tasa de asistencia escolar superior a la de los hombres en el ámbito educativo. La asistencia escolar es de 92% en las niñas

y 91% en los niños (INEC., 2010), lo que indica una brecha entre géneros. Sin embargo, es importante destacar que la tasa de asistencia disminuye a medida que los jóvenes cumplen más años, lo que indica que pueden existir posibles barreras culturales y socioeconómicas que pueden obligar a los adolescentes varones a abandonar los estudios para buscar empleo.

Así mismo, se muestra un desafío significativo en el área de la educación superior dado que solo el 5% de la población afroecuatoriana mayor de veinticuatro años ha obtenido un título universitario. Estos resultados muestran la importancia de fomentar el acceso a la educación superior para las personas afrodescendientes. Es importante también destacar la importancia de promover la obtención de títulos de tercer y cuarto nivel en esta población ya que solo el 1% de la población afro los posee.

Por otro lado, en cuanto al analfabetismo, según datos del (INEC., 2010), la población total afroecuatoriana de 15 años y más (701.513 lo que representa el 100%) solo 53.574 de ellos son alfabetos, esto quiere decir que el restante, es decir aproximadamente 8 de cada 100 pobladores afroecuatorianos de 15 años y más no saben leer ni escribir. Si lo medimos solo por sexo, la tasa global de analfabetismo entre las mujeres afroecuatorianas de 15 años y más indica que, aproximadamente, 8 de cada 100 mujeres no saben leer ni escribir (Machado, 2022).

Bajo la lupa del Censo del 2010 en términos de empleabilidad, la mitad de la población afroecuatoriana en edad de trabajar está ocupada o disponible para trabajar en términos de empleo, es decir que 53 de cada 100 afroecuatorianos indicaron encontrarse ocupados o disponibles para trabajar. No obstante, existen diferencias en la actividad económica que las personas afroecuatorianas realizan, siendo la agricultura y el comercio las que tienen una mayor influencia (36 de cada 100); el 27% desarrolla actividades ocupacionales elementales; un 20% desarrolla actividades de servicios y ventas, cerca del 15% son trabajadores operarios, oficiales u artesanos; y finalmente, casi el 11% no declara la categoría ocupacional. Esto indica que es necesario ampliar las oportunidades laborales en esta comunidad e

implementar planes para mejorar la empleabilidad y la creación de políticas públicas para abrir nuevos mercados laborales.

En el ámbito de la contratación laboral, existe una problemática significativa relacionada con la percepción de las mujeres afroecuatorianas de la Isla Trinitaria. “Estas mujeres enfrentan obstáculos y discriminación basados en estereotipos raciales arraigados, lo que limita su acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional (Castillo Sinisterra, 2023, p, 116). Por este motivo es crucial comprender los antecedentes de esta situación para abordarla de manera efectiva y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Los datos anteriores reflejan la existencia de desigualdades y dificultades que enfrenta la población afroecuatoriana en el Ecuador, especialmente en áreas cruciales como educación, empleo y acceso a servicios básicos. Estos antecedentes destacan la importancia de implementar políticas públicas integrales que aborden estos obstáculos y fomenten la equidad y la inclusión para las personas afroecuatorianas.

El escenario del problema se sitúa en el ámbito de la contratación laboral, donde la discriminación y el racismo hacia las mujeres afroecuatorianas del sector de la Isla Trinitaria en su acceso a oportunidades de empleo aumentan significativamente. A pesar de los avances en materia de igualdad de género y derechos humanos, estas mujeres se enfrentan a barreras sistémicas que limitan su participación equitativa en el mercado laboral.

En el contexto laboral actual, persisten estereotipos y prejuicios arraigados que influyen en la percepción y evaluación de las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria durante el proceso de contratación. “Estos estereotipos pueden incluir creencias negativas sobre su competencia, capacidad y profesionalismo, lo que lleva a una subvaloración de sus habilidades y talentos” (Camelo Urrego, 2020, p 23 - 24).

En este mismo estudio se argumenta que el racismo y la discriminación étnica se manifiestan a través de prácticas de contratación sesgadas y estructuras organizativas que perpetúan la exclusión de las mujeres afroecuatorianas. La diferencia en la contratación tiene varias formas de manifestarse, principalmente por una preferencia en los candidatos de determinada apariencia física o el lugar donde residen (Camelo Urrego, 2020).

Las mujeres afroecuatorianas de la Isla Trinitaria, a pesar de contar con la capacidad y las habilidades necesarias para ser contratadas en los diferentes sectores del mercado laboral, se enfrentan a obstáculos significativos para acceder a empleos de calidad y oportunidades de desarrollo profesional. La percepción negativa basada en estereotipos raciales limita su participación en el mercado laboral y contribuye a la desigualdad de oportunidades (Carrión & Soria, 2023).

Es importante destacar que la discriminación basada en el origen étnico no solo afecta a las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en términos de empleo, sino que, según Gonzales, García y Gemma (2021) también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. El acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación (Guevara Villamar, 2022).

Las estadísticas revelan la persistencia de desigualdades en la contratación laboral para las mujeres afroecuatorianas. Según Contreras, et al (2020) datos recientes muestran que, solo el 38% de las mujeres afroecuatorianas en edad laboral están empleadas, en comparación con el 56% de las mujeres no afroecuatorianas (p 10). Además, se observa una brecha salarial significativa, donde las mujeres afroecuatorianas ganan un promedio de un 20% menos que sus contrapartes no afroecuatorianas (Carrión & Soria, 2023). Estos datos reflejan la necesidad de investigar y abordar las barreras que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de empleo.

La percepción de las mujeres afro en el proceso de contratación ha sido objeto de investigación en los últimos años. Los estudios previos han destacado la existencia de prejuicios y estereotipos raciales que disminuyen negativamente la evaluación de las habilidades y competencias de estas mujeres durante el proceso de contratación. Además, se han identificado prácticas discriminatorias en las políticas de contratación y en la cultura organizacional.

1.1.2 Antecedentes Investigativos

A nivel mundial, en Estados Unidos, precisamente en la ciudad de New York, el estudio de Colin Patrick, Ashley y Michelle, Billies (2020) tuvo como objetivo cuestionar los conceptos de afecto y raza. La metodología utilizada fue cualitativa y se examinaron varios trabajos dentro de la teoría del afecto que teorizan la raza a través de nuevos mecanismos de discurso, también se analizaron otros trabajos que teorizan el afecto interpersonal y emotivo, y trabajos que han contribuido a un entendimiento biopolítico (gestión de la vida y la población por parte de las entidades que ostentan el poder.) de lo racial, el afecto y el ensamblaje de Negritud(movimiento que exalta los valores culturales del pueblo afro) Afro-pesimismo (Creencia de que los pueblos afro no necesitan ninguna ayuda especial), Optimismo negro (pensamiento que se enfoca en el progreso y la superación de los obstáculos que enfrenta la comunidad negra) y Afecto. Los resultados marcan que los trabajos teóricos de afro-pesimismo y optimismo negro permiten un pensamiento generador alrededor de las materializaciones, el valor, y las producciones de capacidad racial específicamente la capacidad afectiva de la negritud.

Por otro lado, en España la investigación de Marian Blanco Ruiz y Clara Sainz de Baranda Andújar (2021) tuvo como objetivo, mostrar los resultados de la investigación realizada acerca de las dificultades de las estudiantes jóvenes de universidad en la ciudad de Granada, en concreto discriminación y sexualización de sus cuerpos. La metodología utilizada fue cualitativa y los principales resultados mostraron que la influencia del contexto y del

etnocentrismo en la construcción de estos cuerpos femeninos negros. También se exponen los efectos de los estereotipos negativos sobre este grupo.

Del mismo modo, en la ciudad de Barcelona en España, se realizó el trabajo de G. Esther Pineda (2021) cuyo objetivo fue comprender y visibilizar el proceso de racialización al que fue sometida la población africana con el fin de justificar su secuestro, traslado y esclavitud en Latinoamérica durante el periodo colonial. La metodología utilizada fue cualitativa y se utilizó la revisión documental. El estudio concluye diciendo que se ha reconocido que no se han logrado generar cambios significativos en la situación social y las condiciones de vida de la población racializada, negra y afrodescendiente en América Latina; quienes continúan enfrentándose en los diferentes ámbitos de su vida y cotidianidad a la racialización y el implacable racismo heredado del periodo colonial esclavista.

A nivel de Latinoamérica, se revisó el estudio de Marta Maffia (2019) hace un estudio acerca de los procesos de invisibilización de la negritud caboverdeana en Argentina cuyo objetivo fue hacer un análisis y conceptualización de la noción de invisibilización, la cual ha sido ampliamente utilizada para argumentar la (no)presencia de la población negra en Argentina. Mediante una metodología cualitativa, a través de la revisión bibliográfica, el estudio concluye diciendo que el activismo cabo verdeano, del siglo XXI se inaugura con numerosas acciones, que abonan-intensifican y profundizan este camino hacia la visibilización, el reconocimiento de derechos y la lucha contra la discriminación y el racismo.

Por otro lado, Rosa Emilia Bermúdez Rico y Maritza Caicedo Riascos (2022), quienes investigaron las Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes, cuyo objetivo fue analizar las diversas trayectorias y experiencias que han tenido estas personas en la inserción laboral de profesionales que han accedido a la educación superior mediante cupos preferenciales por su origen étnico afrodescendiente que otorga la Universidad del Valle en Cali-Colombia. La metodología utilizada fue

cualitativa. Se analizó información recabada mediante la realización de 22 entrevistas a afrodescendientes titulados entre 2008 y 2018. En el estudio se identifican mecanismos de resistencia y adaptación para superar las desigualdades, enfrentar la discriminación en el mercado laboral profesional y se establecen dos tipos de trayectorias sociales y de inserción laboral las cuales se articulan en base a la experiencia identitaria racial étnica y la condición relativa con respecto a la discriminación racial en el desempeño profesional.

En otro estudio latinoamericano realizado en Colombia por Camelo Urrego y Paola Andrea (2020) quienes enfocaron en estudiar la Mediación y resistencia en procesos contratación, es decir, analizaron el rol de los empleados que seleccionan al personal. Esta investigación se enfocó en analizar los diversos factores que permiten la contratación del personal en las empresas. La metodología del estudio fue de carácter cualitativo y se argumenta que la probabilidad de que un seleccionador de personal permita el acceso de un aspirante, que en otros casos quedaría anulado por sesgos, depende de la cultura organizacional en la que esta se encuentre y de su opinión acerca de la libertad que tiene para moverse en el mercado de trabajo.

Además de estos estudios, también en Colombia, cuyo país ha elaborado varios estudios sobre la temática, se ha consultado el trabajo de Contreras Manrique, Coronel Peñuela y Ovalle Lizcano (2020). El objetivo del estudio fue el de analizar la percepción sobre la discriminación en la población con orientación sexual e identidad de género diverso y la población de negritudes en los estudiantes universitarios. La metodología utilizada fue cuantitativa; utilizando una encuesta que se aplicó a 100 estudiantes. Los principales resultados muestran que un mayor porcentaje de los estudiantes encuestados dijeron que no se puede obligar o convencer a una persona para que esta se aparte de la comunidad LGTBI; por lo tanto, aceptan la posición de los estudiantes que pertenecen a esta comunidad y, por consiguiente, en un porcentaje mínimo de los encuestados se encuentran con sentimientos de tristeza y baja autoestima. De tal manera, Un 64% en los encuestados han visto rechazo o discriminación en la identidad de género diversas por parte de

sus compañeros universitarios. Por último, un 73% en los encuestados, aseguran que las personas de color, si son discriminadas.

Para Guevara, Higashi, Peña, Pérez, Ramírez y Ramos (2022), en su estudio realizado en la ciudad de Lima en Perú Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado tuvo como objetivo fue reflexionar sobre las experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales afroperuanos a causa de su cabello afro-rizado en Lima Metropolitana. Este estudio tuvo una metodología cualitativa, basada en entrevistas. Se pudo hallar que la discriminación hacia las personas con cabello afro-rizado en los espacios de trabajo se da de manera implícita y explícita. Este se basa en actitudes prejuiciosas, lo que resulta en discriminación, y termina reforzando las estructuras racistas.

Así mismo, siguiendo en el contexto latinoamericano, el estudio de Escalante Gutiérrez, Condori, Vásquez y Lescano (2022) titulado La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales cuyo objetivo fue investigar respecto a la Inserción Laboral De Las Mujeres afrodescendientes en Los Gobiernos Locales. Este estudio utilizó una metodología, mixta; y se empleó un método de análisis documental en base a la revisión de artículos de revistas indexadas. Se comprobó que las diferentes políticas públicas en su aspecto normativo tienden a influir de manera significativa en la desigualdad de oportunidades laborales y en la inserción laboral de la mujer.

Por otro lado, en Santiago de Chile, el estudio de Holz, Huepe y Rangel (2022) quienes se enfocaron en investigar El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad cuyo objetivo fue mostrar las desigualdades étnico-raciales que florecen en la sociedad afectan a la población afrodescendiente en el mundo del trabajo, además en el trabajo se analiza el impacto potencial del cambio tecnológico el cual se asocia a la cuarta revolución industrial. El estudio utilizó una metodología cualitativa basada en la revisión bibliográfica. Al final se argumenta que los cambios tecnológicos y organizativos asociados con la cuarta revolución industrial

tienen y tendrán un impacto significativo en el funcionamiento del mercado laboral de la región y pueden exacerbar sus desigualdades estructurales.

Agregado a lo anterior, en el mismo país de Chile, el estudio realizado por Ámbar Banguera, Stefano Micheletti y Javiera Cubillos Almendra (2022) titulado *Vivir la negritud en los territorios agrarios chilenos: discriminaciones hacia mujeres afrodescendientes en la ciudad de Talca, Chile* se enfocó en estudiar y visibilizar las maneras en que mujeres Negras vivencian prácticas discriminatorias en una ciudad intermedia agraria como Talca. La metodología del estudio fue de carácter cualitativo en donde se aplicó una entrevista semiestructurada. El artículo concluye mostrándonos que las entrevistadas han vivido prácticas de discriminación racista, vinculadas a la hipersexualización de sus cuerpos por el hecho de ser mujeres. Frente a estas vivencias han desplegado una serie de estrategias auto afirmativas y reivindicativas, que han implicado una cierta racialización de la sociedad chilena.

A nivel nacional encontramos los siguientes estudios que respaldan la investigación dentro del país.

En Quito, el trabajo de Carrión, Diego y Soria, Michael (2023) enfocado en estudiar la Estructura laboral ecuatoriana en los Trimestre abril-junio de 2022 tuvo como objetivo fue el de analizar las estadísticas laborales nacionales las cuales carecen de índices que midan de manera directa la calidad y cualidades del empleo. La metodología utilizada fue cuantitativa y se basó en el análisis estadístico. Los resultados del ejercicio muestran que en el segundo trimestre de 2022 el trabajo precario representó el 75,46% de la población económicamente activa (pea); este grupo de trabajadores conforman una parte de la sobrepoblación, mientras que los desempleados conforman el 4,17%. La aplicación a la estadística oficial del ipl y el irl para medir la calidad del trabajo, muestra que para el trimestre abril-junio del 2022, Ecuador no goza de un mercado laboral con trabajos estables.

Estos mismos autores señalan que los trabajos precarios identificados fueron alrededor de 3,76 veces más recurrentes que el empleo estable. Los y las trabajadoras enfrentan un mercado con ingresos bajos, horas de trabajo inadecuadas (no acordes con las estipuladas por ley) y no son registrados como trabajadores, es decir, no poseen una afiliación a la seguridad social, lo cual viola la mínima garantía de calidad laboral. Esto es indicador de una estructura del mercado de trabajo caracterizado por: la mala calidad del empleo, la discriminación étnica, etaria y de género, el retorno de los marginados al centro de los procesos de valorización y realización del valor, en condiciones de precariedad, el trabajo no remunerado como fundamento de la ganancia capitalista y la superexplotación laboral en amplias franjas poblacionales. El resultado no es un «exceso de derechos» como sugiere la supuesta necesidad de una reforma laboral, sino el incumplimiento generalizado e impune de la legislación laboral vigente.

Para Andrea Castillo Sinisterra (2023) quien se enfocó en realizar un estudio donde expone las varias dimensiones de la violencia estructural que sufren las mujeres afroecuatorianas, este estudio se titula *Cuerpo y territorio. Violencias vividas por una mujer afroecuatoriana*. Este trabajo tuvo como objetivo principal, exponer la multidimensionalidad de violencias de las que atraviesa el cuerpo de una mujer afroecuatoriana en la provincia esmeraldeña, en el contexto de industrialización que ubica al cuerpo de las mujeres de color como un objeto, que no representa ninguna profundidad, y por tanto puede ser explotado y dominado. La metodología del artículo fue de carácter cualitativo y se basó en el análisis de la historia de vida de Sofía Corozo, una mujer afro esmeraldeña, de la tercera edad, la cual es lideresa de la comunidad de La Chiquita, que se ubica al Norte de la provincia de Esmeraldas. En los resultados se evidencia las múltiples violencias que atraviesa la comunidad de La Chiquita, donde existe una estructura que legitima prácticas de desigualdades.

Por último, pero no menos importante podemos mencionar el estudio de Chulde y Melo Realpe (2022) quienes estudiaron la Vulneración de los derechos de las comunidades afrodescendientes respecto a explotación

laboral ante casos Furukawa En la ciudad de Tulcán consideraron comprender el racismo estructural como la principal causa de la desigualdad en la vida laboral en Ecuador en el contexto del caso Furukawa. La investigación fue cualitativa basada en revisión bibliográfica e interpretación hermenéutica, alcance exploratorio y descriptivo, método sistemático y método jurídico. El resultado fue una serie de postulados que abordaban el racismo estructural en el Ecuador.

Las oportunidades laborales para las mujeres afroecuatorianas de 20 a 35 años miembros de una asociación ubicada en un sector urbano popular de la ciudad de Guayaquil son limitadas. Esto se debe a una serie de factores, que incluyen la discriminación racial y étnica, el acceso limitado a la educación, formación, el escaso acceso a redes sociales y apoyo institucional.

Esta riqueza de estudios realizados alrededor del mundo y América Latina evidencian la existencia de múltiples investigaciones alrededor de las oportunidades laborales con la población afrodescendiente. Uno de los problemas que también ha sido estudiado es el acceso laboral de las mujeres negras hacia los espacios de trabajo, lo que constituye el tema central que se investiga en este trabajo académico.

1.2 PROBLEMATIZACIÓN

El problema que se aborda en esta investigación se centra en el acceso limitado de oportunidades laborales para las mujeres afrodescendientes en la Isla Trinitaria de la ciudad de Guayaquil. Esta problemática es una manifestación de la no inclusión laboral que afecta a esta comunidad, lo que a su vez refleja una problemática más amplia de exclusión y desigualdad en la sociedad ecuatoriana. Para comprender y abordar este problema, es necesario definir dos categorías clave en las que se basa este estudio, las cuales son la Inclusión Laboral y la Diversidad Étnica Laboral.

Según Guevara Villamar (2022) “La inclusión Laboral se refiere al proceso de brindar igualdad de oportunidades, trato justo y acceso equitativo

al mercado laboral para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, género u otras características personales” p, 164, por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que La inclusión laboral es el proceso de crear oportunidades laborales para todos, independientemente de su origen, género, edad, discapacidad u otras características personales (OIT, 2018).

Por otro lado, según la UNESCO (2021): La diversidad étnica es la variedad de grupos étnicos que conviven en un mismo espacio geográfico. Estos grupos se caracterizan por sus propias costumbres, tradiciones, creencias, lengua, religión, entre otros. Es decir, que este concepto concuerda exactamente con la definición de Pelletier Paola (2014) la cual menciona que la diversidad étnica laboral se relaciona específicamente con la inclusión de grupos étnicos marginados, como las mujeres afrodescendientes, en el ámbito laboral. Es decir, la inclusión étnica laboral implica la creación de un entorno laboral que valora y respeta las diferencias culturales y étnicas, promoviendo la participación y el progreso profesional de estos grupos.

A pesar del avance de los derechos laborales y humanos y de la existencia de organizaciones nacionales e internacionales que garantizan el acceso al empleo, las estadísticas revelan la persistencia de desigualdades en la contratación laboral para las mujeres afroecuatorianas. Según Contreras, et al (2020) los datos recientes muestran que, solo el 38% de las mujeres afroecuatorianas en edad laboral están empleadas, en comparación con el 56% de las mujeres no afroecuatorianas (p 10). Estos datos reflejan la necesidad de investigar y abordar las barreras que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de empleo.

Por otro lado, estadísticas del INEC muestran que a pesar de que la tasa de desempleo de mujeres afroecuatorianas ha ido disminuyendo en los últimos años. Sin embargo, todavía es más alta que la tasa de desempleo de las mujeres en general. En 2022, la tasa de desempleo de las mujeres afroecuatorianas fue de 7,2%, mientras que la tasa de desempleo de las mujeres en general fue de 6,7.

El problema del acceso limitado al empleo de las mujeres afroecuatorianas tiene raíces culturales y económicas. El rechazo a la cultura afro y el pensamiento hegemónico blanco mestizo refuerzan estereotipos negativos y limitan las oportunidades para las mujeres afrodescendientes (Castillo Sinisterra, 2023). Al mismo tiempo, la carencia de recursos económicos y educativos dificulta la capacitación para empleos formales.

Por otro lado, es necesario mencionar las diferentes causas subyacentes del acceso limitado de inclusión laboral; diversos estudios científicos como los realizados por la OIT y el Instituto Nacional de Mujeres INMUJERES indican que diversas causas subyacen a la no inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes. “Se encontró que las mujeres afrodescendientes tienen más probabilidades de estar desempleadas que las mujeres blancas, y que cuando están empleadas, suelen tener trabajos peor pagados y con menos oportunidades de ascenso” (OIT, 2019, p. 57). En primer lugar, se observa una exclusión basada en estereotipos culturales y prejuicios raciales arraigados en la sociedad. (INMUJERES, 2018). El pensamiento hegemónico de la belleza, que favorece los estándares europeos (gente blanca), contribuye a la marginalización de las características físicas y culturales afro.

Esta situación tiene consecuencias negativas tanto a nivel individual como a nivel social. A nivel individual, las mujeres afro enfrentan distintas dificultades económicas y limitaciones en su desarrollo personal y profesional, lo que afecta su calidad de vida (Pelletier, 2014). A nivel social, el acceso limitado de diversidad y representación en los espacios laborales perpetúa la desigualdad y la exclusión, impidiendo el pleno desarrollo del potencial de las mujeres afrodescendientes y limitando el progreso y la equidad en la sociedad en su conjunto (Pineda, 2021).

Por otro lado, los factores económicos que intervienen en esta problemática son cruciales en este contexto. La población afrodescendiente a menudo enfrenta situaciones de pobreza y desigualdad económica, lo que

limita su acceso a una educación de calidad. Aunque la educación es un derecho, la calidad educativa es precaria en muchas comunidades afrodescendientes, lo que perpetúa el poco desarrollo de habilidades necesarias para acceder a trabajos formales.

La no inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes conduce a un ciclo de subempleo y precariedad. Por mencionar un ejemplo, en Colombia se encontró que las mujeres afrocolombianas tienen una brecha salarial más grande que las mujeres blancas, y que esta brecha se debe en parte a la discriminación racial (Gomez, 2018). El acceso limitado a empleos formales y bien remunerados resulta en ingresos insuficientes y condiciones laborales inestables. A pesar de los esfuerzos de las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria hacia la realización de microemprendimientos, la verdad es que estas acciones no garantizan el progreso económico, ya que carecen de apoyo financiero y recursos para el crecimiento sostenible.

La perpetuación de la exclusión laboral genera un círculo vicioso de pobreza intergeneracional (Acosta, 2020). Las limitadas oportunidades y recursos pasan de una generación a otra, atrapando a las familias afrodescendientes en la pobreza. Las mujeres enfrentan barreras adicionales, ya que el acceso limitado de ingresos estables afecta su capacidad para invertir en la educación de sus hijos y garantizar su bienestar futuro.

Por lo tanto, es fundamental abordar este problema y trabajar hacia un estado deseado en el que las mujeres afrodescendientes tengan igualdad de oportunidades laborales, puedan acceder a empleos dignos y justos, y se promueva su desarrollo y progreso profesional. Esto implica la necesidad de identificar y abordar las barreras y desigualdades estructurales, fomentar la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo, y promover políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o racial.

En conclusión, esta investigación busca abordar el acceso limitado a oportunidades laborales para las mujeres afrodescendientes en la Isla

Trinitaria, Guayaquil, desde una perspectiva multidimensional que considera aspectos culturales, económicos y sociales. La problemática de la no inclusión laboral y la exclusión étnica laboral refleja desafíos arraigados en la sociedad ecuatoriana y tiene consecuencias profundas en términos de desigualdad y pobreza intergeneracional.

Se debe mencionar que, si bien, el gobierno ecuatoriano está tomando medidas para abordar el desempleo de las mujeres afroecuatorianas, estas soluciones no pueden ser concretadas por la inseguridad política y social que se vive actualmente en el país, sin embargo, las medidas como los planes de creación de emprendimientos y reactivación económica, los programas de capacitación laboral, la promoción de la inclusión laboral y la lucha contra la discriminación racial siguen en marcha.

Sin embargo, como sociedad y como futuros profesionales del trabajo social, se necesita hacer más para abordar el desempleo de las mujeres afroecuatorianas. Es necesario asegurar que las mujeres afroecuatorianas tengan acceso a una educación de calidad, que sean capacitadas para puestos de trabajo bien remunerados y que sean protegidas de la discriminación racial. Al tomar medidas para abordar el desempleo de las mujeres afroecuatorianas, el gobierno ecuatoriano puede contribuir a la igualdad de oportunidades y al desarrollo económico del país.

1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PREGUNTA PRINCIPAL

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres afrodescendientes de la isla trinitaria en su búsqueda de oportunidades laborales y desarrollo profesional en el año 2023?

1.3.2. SUB-PREGUNTAS

¿Cuáles son las prácticas discriminatorias que desde la percepción de las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria se dan en el mundo laboral de Guayaquil en el año 2023?

¿Qué estereotipos y prejuicios raciales han percibido las mujeres afrodescendientes de la isla trinitaria durante las entrevistas en procesos de contratación y cómo influyen en su ejercicio laboral en el año 2023?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivos General

- Comprender las barreras percibidas por las mujeres afroecuatorianas residentes en la Isla Trinitaria, Guayaquil, en 2023, que obstaculizan sus oportunidades laborales y desarrollo personal a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Examinar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, desde la perspectiva y experiencia de las mujeres afroecuatorianas de la isla Trinitaria en el año 2023.

2. Identificar los estereotipos y prejuicios raciales que han percibido las mujeres afroecuatorianas de la isla Trinitaria en los procesos de contratación y cómo influyen en su ejercicio laboral en el año 2023.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria enfrentan desigualdades y discriminación sistemáticas en el ámbito laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el Ecuador, las mujeres afro tienen una tasa de desempleo mayor a la de las mujeres no afro y un menor acceso a oportunidades de empleo de calidad (Manzano, 2022).

Esto indica la presencia de barreras y prejuicios en el proceso de contratación que deben ser investigados y abordados. En este contexto, es importante mencionar que este tema responde a la línea de investigación de Equidad y Género de la Universidad Católica de Guayaquil. Dicha línea se centra en el análisis de las desigualdades sociales y de género, promoviendo investigaciones que aporten a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Actualmente existen barreras de exclusión y las brechas salariales. Las mujeres afroecuatorianas también sufren de exclusión y brechas salariales en el mercado laboral. Según el informe de la ONU Mujeres (2019) "Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe Deudas de igualdad", las mujeres afrodescendientes en general enfrentan mayores tasas de informalidad laboral y salarios más bajos en comparación con otros grupos. Estas disparidades indican la necesidad de investigar cómo la percepción durante el proceso de contratación a estas desigualdades.

El acceso limitado a oportunidades de empleo para las mujeres afroecuatorianas implica un desperdicio de talento y habilidades valiosas. Según el Banco Interamericano de Desarrollo, Se debe mejorar el acceso y la calidad de trabajo para reducir en un gran porcentaje la brecha de género en el mercado laboral (Acevedo, Castellani, Székely, & Lotti, 2023). Cómo la percepción en el proceso de contratación afecta el acceso y la utilización del potencial de las mujeres afroecuatorianas puede contribuir a maximizar su contribución al desarrollo económico y social del país.

La investigación sobre las barreras que enfrentan las mujeres afroecuatorianas en la búsqueda de oportunidades laborales y desarrollo profesional es de vital importancia debido a su relevancia social y económica. A pesar de los avances en la lucha contra la discriminación y la promoción de la equidad de género, las mujeres afrodescendientes refuerzan experimentando desigualdades profundas en el acceso al empleo y la progresión profesional. Abordar este problema contribuir a la construcción de

una sociedad más inclusiva y justa, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades para realizar su potencial.

Las mujeres afroecuatorianas han sido históricamente víctimas de discriminación racial y de género, lo que ha resultado en la exclusión de múltiples aspectos de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Esta investigación busca visibilizar las desigualdades que enfrentan estas mujeres y brindar insumos para promover políticas y prácticas inclusivas que fomenten su empoderamiento y participación plena en la vida económica y social del país.

La investigación en esta área contribuye al cuerpo de conocimiento académico relacionado con la intersección entre género, raza y trabajo. La comprensión de cómo los estereotipos raciales surgen la toma de decisiones en el empleo y cómo la discriminación impacta en el bienestar y desarrollo personal de las mujeres afroecuatorianas enriquece el campo de los estudios de género, sociología y trabajo social, por otro lado, Las universidades tienen el deber de explorar y analizar problemas sociales críticos. Investigar las barreras en las oportunidades laborales para las mujeres afroecuatorianas promueve la responsabilidad social y refuerza el compromiso de las instituciones educativas con la equidad y la justicia. Además, proporciona un espacio para el diálogo interdisciplinario y el aprendizaje que trasciende las aulas y se traduce en acciones concretas para el cambio social.

Investigar las oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas en el proceso de contratación es fundamental para promover los derechos humanos y la justicia social. Todas las personas tienen derecho a igualdad de oportunidades y ser evaluadas de manera justa en el ámbito laboral, independientemente de su raza o etnia. Al investigar y abordar las barreras y prejuicios que surgen a las mujeres afroecuatorianas durante el proceso de contratación, se puede trabajar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa.

Desde la perspectiva del trabajo social, abordar las barreras en las oportunidades laborales para mujeres afroecuatorianas es crucial. Los

profesionales del trabajo social tienen la responsabilidad ética de abogar por la justicia social y el empoderamiento de los grupos marginados. Esta investigación proporcionó información valiosa para desarrollar estrategias de intervención y políticas públicas que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres afroecuatorianas y reducir las desigualdades estructurales en la sociedad.

Es importante investigar la percepción de las mujeres afroecuatorianas en esta situación debido a las desigualdades y discriminación que enfrentan, las brechas salariales y la exclusión laboral que experimentan, el potencial desaprovechado y la necesidad de promover derechos humanos y justicia social. No se puede negar la importancia de abordar esta problemática y generar estudios que puedan garantizar una base sólida para llevar a cabo planes, programas o proyectos que generen un impacto positivo en el ámbito laboral sobre todo de un grupo tan marginado históricamente como lo son las mujeres afro.

CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales.

Para un correcto análisis del problema de investigación del presente trabajo, se plantea el contenido de este desde el enfoque de la teoría de la interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, utilizando dicha teoría como una herramienta la cual puede utilizarse para una observación crítica de la realidad. La interseccionalidad es una teoría que explica como las mujeres, sobre todo las mujeres afrodescendientes son afectadas por distintas formas de discriminación como lo pueden ser el patriarcado, el racismo, el sexismo y la homofobia. Es decir, “la interseccionalidad es una manera de pensar acerca de la identidad y su relación con el poder. Es una perspectiva desde la cual se ve como las diferentes formas de desigualdad operan juntas con frecuencia y se exacerban entre sí”. (Crenshaw, 1989, parr. 4).

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw

La teoría de la interseccionalidad fue desarrollada por la destacada académica y activista afroamericana Kimberlé Crenshaw a finales de la década de 1980. El objetivo de esta teoría es hacer visible el cómo la opresión y sus diversas formas agravan la discriminación que sufren diversos grupos, sobre todo aquellos que pertenecen a uno o más grupos marginales (Akotirone., 2020).

Crenshaw desarrolló esta teoría en respuesta a las distintas limitaciones de las políticas antidiscriminatorias, las cuales, cree que no abordaban de una manera adecuada las experiencias de las mujeres, mujeres negras y otras mujeres como las mujeres trans. “Las mujeres afro son invisibles ante la sociedad, la política y la justicia y quedan por fuera de las demandas feministas y de las políticas antidiscriminatorias y antirracistas, lo que agravaba su situación de subordinación y desprotección” (Crenshaw, 1991, Citado por Esquivel, 2020, pg. 16).

Ideas Clave de la teoría.

La interseccionalidad busca visibilizar la interconexión de las diferentes formas de opresión y discriminación de las cuales las mujeres afro son víctimas, como lo pueden ser la raza, el género, la clase social, la orientación sexual, los distintos tipos de discapacidad (Sóñora Soto., 2018).

La autora describe tres dimensiones que están relacionadas entre sí y que son parte fundamental de la interseccionalidad:

1) Dimensión estructural: Esta se refiere a los diferentes lugares que ocupan las mujeres afro en la intersección raza/género y que originan diferentes experiencias de discriminación, entre las más importantes estarían la subalternidad y violencia;

2) Dimensión política: Las mujeres afro al pertenecer por lo menos a dos grupos subordinados los cuales son género y clase, muchas veces las agendas no articulan y entran en conflicto.

En los grupos mixtos antirracistas, las mujeres negras deben desafiar las pautas sexistas mientras que, por otro lado, en los grupos feministas, tienen la necesidad de introducir distintas demandas antirracistas para detener el racismo estructural que está inmerso en las organizaciones.

3) Dimensión representacional: Esta dimensión se refiere a la construcción cultural que se les atribuye a las mujeres “negras”, a las imágenes, roles y símbolos de estas, como el hecho de ser mujeres “candentes”, fuertes, pero al mismo tiempo, sumisas e incapaces de quejarse. Una construcción social que las ha dotado, en el imaginario colectivo, con la posibilidad de ser tan agresivas como los hombres, entre otros estereotipos sembrados en el imaginario colectivo, lo que frecuentemente han contribuido a la marginación de este grupo (Crenshaw, 1991).

Akotirene, Carla (2020) argumenta que la teoría de la interseccionalidad de Crenshaw “es realmente una herramienta teórica y metodológica porque facilita visualizar la red y trampas en las estructuras del

racismo, y el cisheteropatriarcado con la consecuente interacción simultánea de las distintas características de identidad” p,4.

“Las discriminaciones son más que la suma de sus partes, ya que estas pueden ser originadas por una condición de género, clase, raza o por el enlace de todas estas” (Esquivel, 2020, p. 17), Esta “suma” de cualidades discriminatorias no es equivalente a su suma aritmética.

Por otro lado, otra de las ideas clave de la teoría de la interseccionalidad es la idea de la matriz de la Dominación, la cual es un marco que visualiza de forma gráfica las múltiples capas de opresión y cómo estas se interceptan en la experiencia de una persona. Por ejemplo, una mujer negra experimenta la opresión de género y de raza simultáneamente.

La autora planteó una metáfora en la que existe un cruce de carreteras en el cual pueden suceder una colisión causada por un vehículo o por varios vehículos al mismo tiempo, e inclusive por todos los vehículos que transitaran en ese cruce.

Imagen 1.



Fuente: (JASS Poder Colectivo, 2020).

POSTULADOS DE LA TEORIA

“La teoría de la interseccionalidad postula que las experiencias de opresión que viven las mujeres afro no pueden ser comprendidas de manera completa si solo se enfoca en una sola categoría de identidad” (Esquivel, 2020 pg., 23). Por ejemplo, una mujer afrodescendiente puede experimentar de forma diferente el sexismo al que experimenta una mujer blanca, esto debido a la intersección de su género y su raza. Del mismo modo, la teoría de la interseccionalidad indica que las políticas y enfoques que no toman en cuenta las intersecciones y barreras que pueden experimentar las mujeres por su condición, raza, etnia, etc., pueden acabar siendo improductivas o incluso perpetuar la desigualdad.

En propias palabras de la autora: “la discriminación racial y “sexual”, al ser tomadas como formas de discriminación que son independientes entre sí, invisibilizan las experiencias de los colectivos aminorados dentro del gran colectivo de los discriminados” (Crenshaw, 1989, citado por Sales, Gelabert, 2017 pg. 231).

Según el mismo autor, la interseccionalidad tiene un objetivo doble:

1) Hacer visible una estructura de poder, la cual genera diferentes y muy variados nódulos de opresión, pero al mismo tiempo tiene que ser una teoría que enmarque las diferentes interpretaciones subjetivas que gracias a esta misma opresión producen las personas afectadas.

2) La teoría de la interseccionalidad aspira a ser una teoría política; en la cual sea posible canalizar una serie de demandas de políticas públicas de igualdad o de “antidiscriminación”.

La teoría de la interseccionalidad busca argumentar el hecho de que no se puede entender completamente la experiencia de una persona al considerar solo uno de los aspectos de su realidad e identidad como lo pueden ser su género o su raza. La interseccionalidad reconoce y busca hacer visible las situaciones que llevan a la marginación de aquellos que pertenecen a

múltiples grupos marginados. Algunos ejemplos palpables en la realidad en la que hemos podido ver esta teoría en acción son:

Caso De Graffenreid (1976): Fue un caso legal donde las mujeres negras demandaron a General Motors por discriminación en el empleo. La corte argumentó que no había discriminación porque la empresa empleaba a mujeres y a personas negras, pero no demostró a las mujeres negras como un grupo que enfrenta una forma única de discriminación.

Por otro lado, otro ejemplo más actual es la violencia que experimentan las Mujeres Trans de Color las cuales se enfrentan a la discriminación tanto por su género como por su raza, lo que las hace especialmente vulnerables a la violencia.

2.2. Referente Conceptual

El referente conceptual se presenta como una lista de definiciones que se utilizarán dentro de este trabajo con el objetivo de proporcionar un marco sólido que se utilice para abordar la complejidad de la situación que se investiga dentro de este trabajo, permitiendo así una comprensión más profunda del cómo la interseccionalidad influye en las oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas en la isla Trinitaria en Guayaquil en el año 2023.

2.2.1. Empleo

El empleo es comprendido como el trabajo que una persona realiza a cambio de un salario que otra persona, en este caso, el empleador le paga al mismo. En palabras de Neffa, (2014) “El empleo es la actividad que se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, p (11).

Por otro lado, el empleo también puede ser entendido como una relación entre diferentes individuos y las empresas, en la cual, estos individuos ofertan su fuerza de trabajo a cambio de un salario, mientras que las empresas demandan dicha fuerza de trabajo para cumplir con las actividades de creación de productos o servicios que ofertan en el mercado (Fernández, M., & García, M. 2021).

Podemos entender al empleo como un medio de supervivencia que garantiza la vida de las personas. La Unión de Naciones Unidas reconoce al empleo como El empleo es un derecho fundamental de las personas; un derecho el cual les permite acceder a recursos económicos y sociales necesarios para su bienestar (Naciones Unidas, 2020).

2.2.2. Desempleo

El desempleo es conceptualizado por Neffa (2014) como “una situación en la que una persona no tiene un trabajo remunerado al cual pueda asistir” es decir, el desempleo es una situación en la cual una persona, la cual está en las capacidades óptimas para trabajar, no lo hace por la falta de plazas de trabajo.

2.2.3. Desempleados

En el Ecuador, el concepto de “desempleo” dado a conocer por el Instituto de Estadísticas y Censos (2017) es:

Personas de más de 14 años que, en el período en el que sea entrevistada, no estuvo empleado y que presente ciertas características:

1) No tuvo empleo, o que no estuvieron empleados la semana pasada y además que estén disponibles para trabajar;

2) Personas que buscaron trabajo o que realizaron alguna gestión concreta para conseguir empleo o para poder establecer algún negocio en las cuatro últimas semanas, p (16).

El instituto de Estadísticas y Censos distingue dos tipos de desempleo, los cuales son el desempleo abierto y el desempleo oculto

En el desempleo abierto están “las personas sin empleo, las cuales no estuvieron empleados en la semana pasada y cuyas actividades se centraron en buscar trabajo o en realizar gestiones concretas para conseguir un empleo” (Instituto de Estadísticas y Censo, 2017, p, 9), también pueden constar las personas que se enfocaron en establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores.

Por otro lado, el mismo Instituto de Estadísticas y Censos reconoce que en el desempleo oculto se encuentran:

Las personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones:

- 1) Tiene un trabajo esporádico u ocasional;
- 2) Tiene un trabajo para empezar inmediatamente;
- 3) Espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio;
- 4) Espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo;
- 5) Espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar, p (9).

2.2.4. Subempleo

Según el Instituto de Estadísticas y Censos (2021) clasifica a las personas como subempleados en diferentes categorías como lo son: Subempleo por insuficiencia de ingresos o el Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo. Las personas subempleadas son aquellas con un empleo que, durante la semana en la que se le solicitó información, trabajaron menos de la jornada establecida nacional y legalmente. También forman parte de

este grupo las personas que, en el mes anterior al levantamiento de la información, recibieron ingresos laborales menores a un salario mínimo establecido por la ley (\$450) y que tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar en una jornada de 40 horas semanales como lo establece la ley ecuatoriana.

Por otro lado, un concepto de subempleo aceptado por la mayoría de la comunidad científica y disciplinas que estudian este concepto es el de Bell & Blanchflower (2019) quien nos dice que “el subempleo es una situación donde las personas se encuentran en actividades laborales, de forma voluntaria o involuntaria, por debajo de sus conocimientos, experiencia, habilidades o educación” p (430-431).

2.2.5. Discriminación Laboral

La discriminación laboral es un acto en el cual se niega a una persona el acceso al empleo por alguna cualidad física, cultural o de cualquier otra índole. Según las reflexiones de Zarzuela (2016) la discriminación laboral es cualquier acto o trato desigual que se da en el ámbito laboral por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores”.

Los mismos autores reconocen que “La discriminación laboral puede manifestarse de distintas formas, como la negativa a contratar a una persona, como también la asignación de tareas menos calificadas por prejuicios de jefes o empleadores con respecto a las habilidades de las personas contratadas, también puede referirse a recibir una remuneración inferior a la que reciben sus compañeros”

Según la Unión de Naciones Unidas (2021) La discriminación laboral tiene consecuencias negativas en la vida de las personas que sufren este tipo de discriminación, como lo pueden ser la disminución de la autoestima y el aumento de los niveles de estrés de la persona.

2.2.6. Racismo

Lo primero que debemos hacer al conceptualizar la palabra “racismo” es diferenciar entre las distintas causas que se creen que pueden generarlo. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2019) reconoce que el racismo es la "creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás grupos étnicos, lo que conduce a la persecución social o discriminación".

Es necesario señalar que, aunque el racismo de color es la forma de racismo más común en todo el mundo, no es el único racismo existente, en la actualidad, existen otros modos de discriminación racial aparte del tes de la piel. Estos pueden ser tan rebuscados como la cultura de la que proviene la persona racializada, la lengua que habla tanto el cómo su familia, el género entre otros. Estos estereotipos construyen una condición en la cual la persona que racializa se pone encima de la persona racializada.

Como lo menciona Fanon (2016) “La discriminación por el color de la piel no es más que un odio irracional de una persona hacia otra por el tono de su tez; el racismo es el desprecio de los pueblos considerados como fuertes y ricos por los pueblos que consideran que deben estar por debajo de ellos”

Es decir que, para este mismo autor, el racismo es una jerarquía de superioridad-inferioridad, la cual establece una línea divisoria entre el lado superior en donde se ubican los humanos (personas blancas) y el lado inferior, donde están ubicados los “subhumanos” (personas negras). Para Fanon, esta jerarquía fue, es y seguirá siendo producida por el sistema capitalista occidental y colonial, el cual siempre busca trazar la línea que determina quiénes están sobre en el grupo de lo humano y quiénes no.

Los grupos divididos están formados por las personas que están en el grupo de lo humano, los cuales poseen derechos y libertades mientras que los que están por debajo son los subhumanos, quienes, por consiguiente, poseen una humanidad cuestionada o incluso inexistente o negada. “Sobre

estos no-humanos se puede cometer actos de violencia, de violación y de apropiación de sus cuerpos; está permitido someterlos a la esencialidad de la servidumbre” (Fanon, 2016, pg. 181).

Cuando se habla del racismo debemos saber que estamos hablando de un tipo de discriminación, la cual que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio y realiza acciones que perjudican a otras personas por tener características o cualidades distintas, como lo son: el color de piel, hablar un idioma distinto o incluso tener un lugar distinto de nacimiento.

La ACNUR (2022) reconoce que existen diferentes tipos de racismo, como lo pueden ser:

Racismo aversivo: el cual es un tipo de racismo sutil el cual es empleado por las personas las cuales dicen estar en contra del racismo y de los comportamientos de odio en contra de las personas racializadas.

Racismo etnocentrista: es un tipo de racismo el cual busca enmarcar la superioridad étnica de una cultura haciendo de menos los aportes de las culturas negras. Al mismo tiempo, las personas que practican este tipo de racismo rechazan las costumbres, creencias, comportamientos, creencias religiosas y lenguaje de otros grupos étnicos.

Racismo simbólico: este tipo de racismo, al mismo tiempo que busca la “igualdad” de derechos entre las personas, busca una libertad desigual, es decir, buscan que las libertades de los grupos racializados sean limitadas.

El racismo biológico: este tipo de racismo es el más peligroso de todos, ya que las personas que lo practican alegan la existencia de una raza “superior”, y califican a las demás razas como unas anomalías que amenazan con degenerar la raza principal.

2.2.7. Marginación

La marginación se refiere a la exclusión sistemática y la falta de acceso a recursos y derechos fundamentales que enfrentan ciertos grupos en la

sociedad. Para el Conapo (2011) “La marginación es un fenómeno multidimensional y estructural expresado en la desigual distribución del progreso, en la estructura productiva y en la exclusión de grupos sociales, tanto del proceso como de los beneficios del desarrollo” p (11). La misma puede ser causada por distintos factores discriminadores como lo pueden ser situaciones sociales como la pobreza, la falta de educación de una persona, incluso, la falta de una salud óptima puede ser causa de marginación.

Los efectos de la marginación social pueden desencadenar varias consecuencias sociales para las personas racializadas como la pérdida de varios derechos fundamentales como el acceso al empleo, el cual es una pieza importante para el desarrollo correcto de la vida de un individuo. “La marginación tiene consecuencias negativas para las personas, como la pobreza, la exclusión social y la pérdida de oportunidades”. (Naciones Unidas, 2020, p 54).

2.2.8. Estereotipos Raciales

Los *estereotipos raciales* son en medida comprendidos por Goffman (1963) como un concepto que restringe la libertad del individuo a desarrollarse plenamente en la sociedad. Este concepto expone la tesis de que; un individuo sólo es verdaderamente libre si puede desarrollar sus propias potencialidades en el seno de la sociedad. En otras palabras, los estereotipos raciales contrarrestan la libertad de los individuos racializados y cortan, destajan y frenan el desarrollo de las capacidades de los individuos.

Por el mismo lado de Goffman podemos agregar la definición que Coser. L (1967) quien destaca que “los estereotipos raciales son construcciones sociales que simplifican y generalizan características atribuidas a grupos específicos en función de su raza” p (5); Es decir que, en el análisis de la teoría de la interseccionalidad, se busca entender cómo estos estereotipos interactúan con las diferentes formas de opresión para crear

experiencias de discriminación complejas, las cuales obstaculizan y elevan el nivel de desigualdad que existe entre las mujeres.

Así mismo, la propia autora de la teoría de la interseccionalidad Crenshaw Kimberlee (1991) reconoce que los estereotipos raciales son mecanismos que contribuyen a la formación y mantenimiento de prejuicios basados en la raza, afectando la percepción y tratamiento de individuos y comunidades en función de su identidad racial. Dicho de otra manera, la interseccionalidad intenta resaltar cómo los estereotipos raciales que se encuentran arraigados en la sociedad son parte de un sistema más amplio de discriminación, lo cual causa una gran afectación a la autoimagen que las personas racializadas tienen, además conlleva a que las oportunidades de aquellos que son objeto de estos estereotipos sean menores.

2.2.9. Barreras

En el contexto de la interseccionalidad, cuando hablamos de barreras, hablamos de estas como una suerte de construcciones sociales y estructuras sistémicas, las cuales impiden el acceso equitativo a recursos y oportunidades. Es decir que esta teoría destaca el cómo estas barreras a menudo se entrelazan y se refuerzan mutuamente en función de las identidades interseccionales.

En la teoría de la interseccionalidad, cuando nos referimos al concepto de “Barreras” no son más que los mecanismos de exclusión que operan dentro de sistemas de poder que se encuentran interconectados, manifestándose en formas que refuerzan la opresión sistemática y que limitan las posibilidades de aquellos que ya enfrentan desventajas debido a su identidad de género, raza u otras categorías. (Cortés., 2020, p 5-6).

En un análisis profundo de las barreras revela cómo las estructuras sociales y políticas crean impedimentos específicos para ciertos grupos, contribuyendo a la perpetuación de la discriminación y la desigualdad. Según Expósito Molina (2012) “estas barreras pueden intensificarse en función de las intersecciones de identidad ya que son construcciones que limitan el acceso

a la equidad y la justicia” p (7). En el marco de la interseccionalidad, las barreras son obstáculos que surgen de la interacción de diversas identidades y que crean situaciones de marginación, revelando cómo la combinación de factores como la raza, el género y la clase contribuyen a la creación de barreras. interconectadas.

2.2.10. Barreras de género

Crenshaw Kimberlé (1998) reconoce que

Las *barreras de género* dentro del marco de la interseccionalidad son una representación de las restricciones y desventajas características que experimentan las personas como producto de la interacción entre cómo se perciben a sí mismas (identidad de género) y otras categorías de opresión, destacando así la necesidad de abordar la complejidad de estas experiencias (p 11).

Por otro lado, según las reflexiones aportadas por HillCollins P (2016).

La 'barrera de género' es una manifestación de las conexiones que existen entre el patriarcado y diferentes estructuras de poder. Esta interacción, a su vez va delineando las diferentes maneras en las que la subordinación de género se encuentra con la subordinación de raza, la subordinación de clase y otros sistemas de opresión, haciendo que estas se combinen estableciendo experiencias únicas y complejas de desigualdad y marginalidad (pp. 9-12).

Antes de estas autoras, podemos mencionar a una figura muy influyente dentro de esta teoría, la cual se cree que declaró *la esencia de la interseccionalidad*: Audre Lorde 1982, citado por Afro Féminas (2023) poeta estadounidense quien se la considera la madre de la interseccionalidad. Mucho antes que Crenshaw, argumentaba que las luchas no se basan en la defensa de un solo tema, ya que no se vive en de un único pesar. Ella comprendía que las mujeres, especialmente aquellas que pertenecen a comunidades marginadas, refiriéndose especialmente a las afroamericanas,

enfrentan más desafíos que las mujeres blancas, desafíos muy distintos debido a la interconexión de la discriminación de género con otros factores de opresión.

Otro de los conceptos más importantes sobre barreras de género fue pronunciado por Anzaldúa Gloria, quien junto con otras personas influyentes en el tema “se expresaron contra la hegemonía del feminismo “blanco” por los sesgos de raza y género de la categoría “mujer” que este movimiento utilizaba” (Viveros Vigoya, 2016). En este cuerpo de personas influyentes se argumentaba que:

Dentro de la interseccionalidad, las barreras de género intentan hacer visibles las diversas formas en las que las mujeres, afrodescendientes al presentar características que pueden racializarse en mayor medida que otras mujeres, enfrentan barreras más complejas y específicas que surgen de la intersección entre el género y otras categorías identitarias (Patricia Hill Collins., 2000, citado por Viveros Vigoya, 2016, p.112).

Para estos autores, Las barreras de género implican la comprensión del cómo las normas del sistema patriarcal afectan de manera desigual a las mujeres, sin embargo, también destaca cómo estas experiencias se entrelazan con la raza, la clase y otros factores, subrayando la necesidad de un análisis interseccional para abordar la complejidad de la opresión. Es fundamental reconocer que estas definiciones representan perspectivas complementarias dentro del marco de la interseccionalidad, destacando la gran importancia de abordar la diversidad y complejidad de las experiencias de opresión de las mujeres afro.

2.2.11. Barreras de identidad étnica

Las barreras de identidad étnica constituyen un fenómeno complejo y arraigado en la sociedad, refiriéndose a obstáculos y limitaciones específicas que enfrentan las personas debido a su herencia étnica o racial. Estas barreras no son simplemente obstáculos individuales, sino construcciones

sociales y estructuras sistémicas que operan para dificultar el acceso equitativo a recursos, oportunidades y derechos (Gutiérrez Chong., 2020). Es decir que, las barreras de identidad étnica junto con la etnicidad y otras formas de opresión actúan en forma agrupada para contribuir a la creación y perpetuación de desigualdades.

Estas construcciones sociales se manifiestan como limitaciones concretas que afectan las oportunidades y el acceso a recursos para aquellos que son identificados y categorizados de manera específica en términos de su herencia étnica. Este análisis destaca cómo estas barreras interactúan con otras formas de opresión, creando un entramado complejo de discriminación sistemática. las barreras de identidad étnica se revelan como mecanismos que refuerzan la discriminación, generando impedimentos para el pleno desarrollo y la participación de individuos y comunidades pertenecientes a grupos étnicos marginados (Rodríguez Cepeda, et al., 2023).

Este tipo de barreras, se convierten en elementos clave que impactan de manera específica a aquellos identificados étnicamente de cierta manera. Es decir que, cuando se crea una red compleja de exclusiones y discriminaciones es porque estas barreras se encuentran intensificadas. En pocas palabras, las barreras de identidad étnica son parte integral de un entramado más amplio de discriminación. Estas barreras afectan mucho más a aquellos que pertenecen a comunidades étnicas específicas.

2.2.12. Barreras socioeconómicas

“Las barreras socioeconómicas constituyen obstáculos y limitaciones específicas derivadas de la posición de una persona en la jerarquía económica y social” (Lacueva y Pérez., 2016, p. 7). La interseccionalidad pretende destacar la importancia de la interseccionalidad para comprender su complejidad y su entrelazamiento con otras formas de opresión. Según Moscoso y Txetxu (2022)

Las barreras socioeconómicas se manifiestan en la restricción del acceso a recursos y oportunidades en función de la posición que uno ocupa dentro de la jerarquía socioeconómica. Es decir, esta dimensión abarca aspectos como el empleo, la educación, la vivienda y la atención médica, impactando directamente el bienestar y la calidad de vida de los individuos (p.12-13).

Estas barreras presentan características específicas, reflejando desigualdades económicas y sociales. Según la OIT (2019) Entre las características que más se destacan dentro de las barreras socioeconómicas se pueden encontrar:

- 1 El acceso escaso a oportunidades educativas de calidad
- 2 La limitación de oportunidades de trabajo
- 3 La limitación en el acceso a servicios básicos.

Es menester argumentar que las barreras socioeconómicas que presentan las clases bajas se manifiestan de manera estructural, es decir de manera estamental y que las mismas no han llevado un buen manejo o un plan correcto para su merma, lo cual contribuye a la perpetuación de ciclos de pobreza y marginación.

Dentro del análisis interseccional, las barreras socioeconómicas pueden clasificarse en diversas categorías según la interacción con otras formas de opresión. Estas categorías incluyen la discriminación de género en el ámbito laboral, la segregación racial en el acceso a la vivienda y la limitación de oportunidades educativas para grupos étnicos específicos. Cada uno de estos conceptos resalta la complejidad de las experiencias que viven las personas racializadas, ya sean estas individuales o colectivas.

2.2.13. Oportunidades laborales

En el contexto de la teoría de la interseccionalidad, el concepto de oportunidades laborales busca referirse a las posibilidades reales disponibles de conseguir un empleo en el mercado laboral que las personas racializadas

poseen. Estas oportunidades incluyen el pleno acceso al empleo, la movilidad profesional, la remuneración y otros aspectos que se relacionan con la participación en el mercado laboral. En un análisis interseccional de las oportunidades laborales se busca comprender cómo diversos factores, como lo son: la raza, el género y la clase social, interactúan para influir en la forma en que las personas acceden o experimentan el empleo. Dentro de la teoría de la interseccionalidad se reconoce que las oportunidades laborales no son experimentadas de manera uniforme por la gran parte de las mujeres y que es debido a la intersección de desigualdades sistémicas como las estructuras sociales y económicas que contribuyen a desigualdades en el acceso y la experiencia de las oportunidades laborales, sobre todo en mujeres afrodescendientes (Caballero, 2009, citado en Zabala y Fundora, 2022).

Los diferentes componentes que pueden construir el ámbito de las oportunidades laborales podemos destacar:

2.2.14. Acceso al Empleo

La utilización del concepto “acceso al empleo” ha sido tomado como uno de los ejes centrales dentro de los estudios sobre el mercado laboral, la igualdad de género y las políticas de empleo. Tradicionalmente, el concepto de “acceso al empleo” se ha concebido como el derecho individual a buscar y obtener un empleo (Ríos Perez., 2022). Sin embargo, con el paso del tiempo, este concepto ha evolucionado para abarcar una multi variedad de factores estructurales y contextuales que son facilitadores o dificultores en el pleno acceso al empleo, como lo pueden ser las políticas de empleo que se llevan a cabo dentro de un país o región determinada, las condiciones del mercado laboral del mismo país y las normas sociales y culturales.

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico de la RAE (2001), el acceso al empleo se define como “el derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla conforme a la legislación aplicable” parr (1). Esto quiere decir, que tanto el tener un trabajo, como la misma

oportunidad de acceder al mismo, son un derecho en toda la extensión del concepto.

En el contexto del derecho al trabajo, el acceso al empleo puede considerarse como una necesidad apremiante para cualquier persona en capacidad de trabajar, ya que, dentro de la estructura del capitalismo, resulta casi imposible que una persona pueda satisfacer sus demandas materiales sin contar con un trabajo o con un ingreso monetario.

El acceso al empleo es un componente crítico para la equidad social y económica. Las dimensiones de las barreras en el acceso al empleo abarcan diversos aspectos, incluyendo discriminación en procesos de contratación, estereotipos laborales asociados a identidades específicas y limitaciones en el acceso a oportunidades de crecimiento profesional. Desde la teoría interseccional, se examina cómo las personas de diversas identidades enfrentan barreras específicas al buscar oportunidades de empleo. Reconocer cómo las estructuras de poder y las identidades múltiples configuran el ingreso de las personas al mundo laboral es esencial para examinar el cómo las intersecciones de raza, género y clase crean o descartan oportunidades laborales (Ríos Pérez., 2022).

2.2.15. Movilidad Profesional

La “movilidad profesional” se define como la capacidad de un trabajador para trasladarse de un país a otro, o para cambiar de actividad económica (Westreicher., 2020); es decir, la movilidad profesional se puede referir tanto a una movilidad física como una movilidad intelectual, es decir, un ascenso o descenso en las responsabilidades y tareas de los trabajadores. En otras palabras, se refiere al dinamismo y facilidad con la que los empleados pueden recolocarse.

Actualmente, existen dos tipos de movilidad, los cuales son la Movilidad geográfica (cambiar de puesto de trabajo, es decir de empresa) y la Movilidad

ocupacional (cambiar de actividad laboral o ascensos y aumento de responsabilidades), las cuales, según (Ruano y Martuscelli., 2016, p, 81) “pueden tener un impacto significativo en el empleo”. Estos impactos pueden ser:

Aumento de la oferta laboral, ya que incrementa el número de los posibles trabajadores que estén disponibles a laboral dentro de la empresa. Esto representa una ventaja para las compañías ya que, tendrán una mejor oportunidad de encontrar una mano de obra adecuada y bien preparada a sus estándares, sin embargo, estos efectos no son siempre positivos, debido a que la misma movilidad puede ocasionar una posible baja de los salarios de los empleados, debido a que puede que en algunos sectores que tengan un exceso de oferta de mano de obra, los salarios se vean afectados debido a la competitividad en el mercado. Esto, debido a que, ante la fuerte competencia, los trabajadores estarán dispuestos a aceptar un menor sueldo.

La movilidad profesional es esencial para el crecimiento individual y la equidad en el entorno laboral. La teoría de la interseccionalidad destaca y analiza las oportunidades de progreso y desarrollo de la empleabilidad de una persona, considerando cómo factores interseccionales pueden afectar la movilidad de forma ascendente (ser promovido) o descendente (ser degradado o incluso despedido).

Los ascensos en el trabajo, los cambios de roles, el acceso a oportunidades de liderazgo y el desarrollo de habilidades dentro de la empresa son algunos ejemplos de los factores que abarca la movilidad profesional dentro de las empresas (Arranz, et al., 2017). La movilidad profesional se caracteriza por ser moldeada por factores interseccionales que van más allá de las habilidades y la experiencia. Algunas características que influyen en la falta de oportunidades de progreso y desarrollo en el trabajo son la discriminación basada en género, los estereotipos raciales en la toma de decisiones laborales y también, las barreras sistémicas que afectan a individuos de clases específicas como los afrodescendientes (Ruano y Martuscelli., 2016).

2.2.16. Remuneración y Beneficios

La remuneración y beneficios dentro de la actividad laboral son elementos cruciales para la equidad laboral y la justicia social. Los salarios y beneficios desiguales pueden estar relacionadas con identidades interseccionales, como el género, la raza o la clase social; estas fomentan la perpetuación de las inequidades en términos de remuneración y demás beneficios entre los empleados creando una cultura de desigualdades en el ámbito del trabajo (Wo Ching., 2019).

La discriminación de género que resulta en la brecha salarial, en las oportunidades de crecimiento dentro del trabajo y las barreras sistémicas que afectan la movilidad económica de clases específicas son características fundamentales que delinear estas inequidades. Diversos subgrupos específicos, como mujeres de color o individuos pertenecientes a grupos étnicos minoritarios de clases socioeconómicas bajas, que experimentan desigualdades muy marcadas en relación con la remuneración que reciben por parte de sus empleadores (Lázaro y Jubany, 2017).

2.2.17. Ambiente Laboral

El ambiente laboral es un elemento crucial en la calidad y la equidad dentro del trabajo. En el seno de la interseccionalidad se considera cómo las identidades interseccionales influyen en el ambiente laboral, y como este ambiente puede o no incluir algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo y la accesibilidad de oportunidades de desarrollo dentro del mismo.

Es primordial abordar aspectos de la cultura organizacional como lo son: la inclusión, la equidad en las oportunidades de crecimiento y el manejo de la diversidad del personal desde la perspectiva interseccional para considerar la interrelación de factores como género, raza y clase social y posteriormente entender cómo estas dimensiones se entrelazan y dan forma a la experiencia laboral desigual entre los trabajadores (Mássimo., 2020).

En la misma línea Bonet (2020) reflexiona sobre la discriminación de género y racial. La falta de representación diversa en posiciones de liderazgo y las barreras sistémicas que afectan el avance profesional de grupos específicos son características fundamentales que moldean la experiencia laboral de manera diferencial.

Estas dimensiones presentadas anteriormente resaltan la gran complejidad de las oportunidades laborales vista desde la perspectiva de la interseccionalidad. Se reconoce que la interacción de múltiples factores de desigualdad en la creación y configuración de las experiencias laborales dan vida a carentes oportunidades laborales.

2.3. Referente Normativo

El trabajo es hoy en día un derecho fundamental de las personas. Según Francisco De Ferrari (1968), citado por Balestero (2020), El trabajo, constituye un fenómeno cada vez más complejo, el cual responde a diferentes necesidades vitales de las personas y que se rige por leyes que ellas mismas establecen. Balestero (2020) también confirma que “las actividades laborales se establecen de acuerdo con las distintas sociedades y que las mismas deben desarrollarse de una u otra manera para satisfacer las necesidades generales que poseen las personas” (p, 119). En otras palabras, se puede concluir que, el trabajo no es más que el resultado de la necesidad social de las personas por la supervivencia.

Existen diferentes referentes legales que defienden y garantizan el derecho al trabajo de todas y cada una de las personas que son capaces y están en las condiciones idóneas para trabajar; estas normativas que rigen las reglas mundiales se encuentran plasmadas en distintos cuerpos legales tanto nacionales como internacionales.

2.3.2. Normativas nacionales

En el Ecuador también existen diferentes normativas las cuales se basan en la jurisprudencia internacional para proteger los derechos de las personas en el ámbito del acceso al trabajo, la normativa vigente que protege a las personas afroamericanas de la discriminación laboral se divide en diferentes cuerpos legales.

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución del Ecuador, legalmente aceptada y en vigencia desde el año 2008 representó un hito crucial en la historia política y jurídica del país. Esta carta magna, aprobada en referéndum el 28 de septiembre introdujo en la jurisprudencia ecuatoriana una serie de transformaciones significativas en los principios fundamentales del Estado. Uno de los aspectos más destacados de esta Constitución es la importancia que se le da a los derechos humanos, los cuales incluyen el derecho al trabajo, como uno de los pilares fundamentales para la consolidación de una sociedad justa y equitativa.

El Art. 32 de la Constitución del Ecuador (2008) establece claramente el derecho de toda que toda persona tiene al trabajo en condiciones dignas y justas. Este artículo reconoce la importancia del trabajo como un medio de realización personal y contribución al desarrollo de la sociedad, garantizando no solo la no discriminación sino también la protección contra la explotación laboral. La Constitución también en su Art. 329 párrafo segundo subraya la obligación que el Estado ecuatoriano tiene de promover políticas públicas que fomenten la generación de empleo y la equidad en el acceso al trabajo sin distinciones de sexo, género, raza, etnia u origen social y económico.

De la misma forma, en este cuerpo legal se reconoce que: Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 331).

La Constitución de la República del Ecuador, al ser el cuerpo legal con mayor jerarquía en la jurisprudencia ecuatoriana ha servido como promotor en el marco jurídico para la organización y funcionamiento del Estado ecuatoriano. Desde su vigencia en el año 2008 ha impulsado reformas significativas en diversos ámbitos como la protección de los derechos fundamentales como lo son el acceso al trabajo.

Este documento busca la promoción de una visión de desarrollo que sea inclusivo y además sostenible el cual reconozca que el derecho al trabajo digno y a las condiciones laborales justas como elementos esenciales para el bienestar y la prosperidad de la sociedad ecuatoriana.

La constitución ecuatoriana (2008) citato por Ortiz (2020) en sus diferentes artículos, establece en su artículo 22 que: “todas las personas gozarán en igualdad de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. Por otro lado, esta norma también establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, a la libre elección de su ocupación, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el despido injustificado (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 23).

La Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y la Familia:

La presente ley, promulgada en Ecuador en el año 2018, busca un avance significativo en la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, además busca garantizar la prevención de la violencia intrafamiliar. Según Del Pozo (2019) “esta ley nace de una necesidad urgente de abordar y combatir la violencia de género, que ha persistido como una problemática social en muchos contextos alrededor del mundo”.

En la presente ley se establece un marco legal que busca transformar las normas culturales y sociales que perpetúan la violencia en contra de las

mujeres y por otro lado promueve la creación de políticas y programas específicos para prevenir y atender estas situaciones.

Uno de los pilares fundamentales de esta ley es el reconocimiento de la violencia de género como una violación de los derechos humanos de las mujeres, lo cual refleja un cambio de paradigma en la percepción de esta problemática. La legislación ecuatoriana, a través de esta normativa, reconoce a la violencia contra las mujeres como una problemática de índole estructural, la cual requiere de una respuesta efectiva por parte del Estado. Esta ley establece distintos mecanismos de protección y de atención integral a las víctimas entre las cuales se incluyen medidas de prevención, atención médica, apoyo psicológico y asesoramiento legal.

Desde su implementación en el año 2018, la Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y la Familia ha tenido un impacto significativo en la concientización y en la prevención de la violencia de género en el Ecuador. Por un lado, esta ley ha generado un cambio cultural y legal al promover la igualdad de género, además de reconocer la importancia de las relaciones personales y laborales basadas en el respeto y la equidad.

En el tema de acceso al trabajo, esta ley nos dice en sus diferentes artículos que:

Las mujeres en todas las fases de la vida y en todas sus diversidades, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los sus derechos y libertades que se contemplan en la Constitución de la República. (Ley Orgánica para la erradicación de la violencia contra las mujeres y la familia, 2018, Artículo 9).

Por otro lado, se reconoce los tipos de violencia entre los cuales pueden presentarse

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante cualquier mecanismo de vigilancia, el acoso u hostigamiento, es

decir, toda conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a una mujer, independientemente de su edad o condición, que puedan afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; incluye también las amenazas verbales, las acciones que causen daño físico, emocional, psicológico, sexual, laboral o patrimonial al sujeto de protección de esta Ley (Orgánica para la erradicación de la violencia contra las mujeres y la familia, 2018, Artículo 10, párrafo 2).

Por último, en el Art. 28, literal (e) de esta ley nos mencionan que para garantizar el acceso al empleo a las mujeres afrodescendientes es necesario “desarrollar políticas y programas específicos que puedan servir a la incorporación de las mujeres que han sido víctimas de violencia y desfavorecidas al ejercer el derecho al pleno empleo”. (La Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y la Familia, 2018, Artículo 28).

2.3.1. Normativas internacionales

A nivel internacional de la jurisprudencia y la normativa legal, existen una serie de reglamentos, los cuales buscan proteger a las personas afrodescendientes de la discriminación laboral. Entre las más importantes se encuentran:

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

El convenio 111 es un convenio el cual fue realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en contra de la discriminación. Fue firmado el 25 de junio de 1958 en Ginebra y se encuentra en vigor desde el 15 de junio de 1960. El convenio ha sufrido 2 ratificaciones y hasta el momento posee una cantidad de 1731 firmantes.

Los Estados que son partes de este convenio, se comprometen a la promoción de las diferentes normativas que prohíben todo tipo de discriminación y exclusión en cualquiera de sus formas. Estas incluyen

cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia por motivos de cualquier índole discriminatoria que busque anular o alterar la igualdad de oportunidades entre las personas o que dificulte la consecución de trabajo o de trato en el empleo y la ocupación.

“El convenio 111 de la (OIT) Prohíbe estrictamente la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social en el empleo y la ocupación” (Balestero., 2020).

En el Art. 1 se argumenta que:

A los efectos de este Convenio, la discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación por cualquier motivo discriminatorio que anule o altere la igualdad de oportunidades equitativas entre todas las personas o el trato en el empleo (C111 Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958. Artículo 1).

Declaración Universal de Derechos Humanos:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1948, marcó un hito crucial en la historia de la jurisprudencia al establecer un conjunto de principios fundamentales para la protección de los derechos que se consideran hoy en día, fundamentales para la vida de todos los seres humanos.

En el Art. 23 párrafo 1 se plasma el reconocimiento que se le da al derecho que las personas tienen a trabajar considerado por esta como un derecho inalienable.

En el momento del nacimiento de la declaración universal de derecho humanos, se daba al mismo tiempo el término de la segunda guerra mundial, lo que provocó la transformación y reconstrucción del sistema mundial y las economías de los países. La devastación económica y la necesidad de reconstrucción a nivel global fueron las principales causas que impulsaron la

inclusión del derecho al trabajo como un elemento esencial para la dignidad, el bienestar de las personas y la activación económica mundial.

En este cuerpo normativo se reconoce que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias del empleo y a la protección de su derecho en contra del desempleo" (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Artículo 23). Este párrafo, aunque simple, refleja el compromiso internacional en la promoción de la justicia social y económica, reconociendo al trabajo como una fuente de sustento y un medio vital para el desarrollo y la realización personal de las personas.

Desde su nacimiento, esta declaración tuvo una gran influencia en la creación de leyes laborales y en la promoción de políticas de empleo que buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los individuos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Este pacto en cuestión que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 consagra una serie de derechos fundamentales en los ámbitos económicos, sociales y culturales. Este tratado busca complementar la Declaración Universal de Derechos Humanos al establecer un marco legal vinculante para los Estados que son parte de este; los estados se comprometen a garantizar el ejercicio de estos derechos a sus ciudadanos. "Uno de los elementos centrales de este pacto es el reconocimiento del derecho al trabajo y las condiciones laborales justas como componentes esenciales para el bienestar y la dignidad humana" (Balestero, 2020).

En otro de sus artículos se establece que "los Estados parte reconocen el derecho que toda persona tiene a trabajar y que comprende la garantía de que se debe garantizar a toda persona a tener la oportunidad de ganarse la

vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado" (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966, Artículo 6). Esta disposición busca darle la importancia adecuada a la libertad de elección y la no discriminación en el ámbito laboral. De la misma manera, busca que los Estados miembros fomenten políticas y condiciones que permitan que las personas puedan acceder a empleos dignos y satisfactorios. Asimismo, se promueve que los Estados adopten medidas adecuadas para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores; estas medidas incluyen condiciones laborales seguras y saludables, así como una remuneración que sea adecuada y justa, además que se garantice el derecho a la seguridad social.

Por otro lado, el Art. 7, establece que todos los Estados Parte del Pacto reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, las cuales aseguren una remuneración equitativa y satisfactoria, que pueda permitirles a las personas acceder a un nivel de vida digno para sí mismo y para su familia.

Al mismo tiempo, en el Art. 7 literal (i) del mismo artículo se argumenta que el salario percibido debe ser equitativo e igualitario sin distinción de ninguna especie y que debe asegurarse, especialmente, las condiciones de trabajo y que las mismas no sean inferiores a la de sus compañeros varones.

Desde su adopción, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha impulsado la creación y el fortalecimiento de los sistemas de protección social, de la misma manera, este pacto promueve la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Este tratado ha contribuido a la consolidación de un enfoque integral de los derechos humanos, "reconociendo que el bienestar económico y social es una dimensión esencial de la dignidad y la libertad humanas" (Balestero., 2020). Este pacto internacional busca la promoción de sociedades más justas, equitativas e inclusivas en todo el mundo.

2.2.4. Referente Estratégico

Para la elaboración del marco estratégico que se presenta a continuación se investigaron las diferentes normas, planes y políticas públicas y se seleccionaron las directrices, políticas y programas de acuerdo con la temática de este problema. Este marco estratégico abarca los diferentes servicios, programas y políticas públicas que se han aplicado a nivel nacional e institucional en el Ecuador que busquen, de cierta manera, garantizar el acceso al empleo de las mujeres afrodescendientes o en su defecto, garantizar la no discriminación en el trabajo.

2.4.1. Planes Estratégicos Nacionales

Plan Nacional Creando Oportunidades 2021-2025

El Plan Nacional Creando Oportunidades, implementado desde el 2021 por el gobierno del expresidente Guillermo Lasso, estableció diversos objetivos acordes a garantizar el empleo digno a personas afrodescendientes y grupos minoritarios. Uno de los principales objetivos se encuentra dentro del “eje económico”. El objetivo n°1 busca Incrementar y fomentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. En ese sentido, hace énfasis en que es obligación del Estado ecuatoriano crear las oportunidades idóneas para que las condiciones de empleo se cumplan y que sean las empresas privadas las que otorguen este empleo. Este objetivo sigue la política n°1 la cual busca crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la *inclusión laboral* el perfeccionamiento de modalidades contractuales *con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTIQ+*. Así mismo, este proyecto se apega a la Meta 1.1.1 del eje económico:

1.1.1. Incrementar la tasa de empleo adecuado del 30,41% al 50% (Plan Nacional Creando Oportunidades 2021-2025, 2021)

Agenda Nacional Para La Igualdad De Género (ANIG) 2021-2025

“La Agenda Nacional para la Igualdad de Género, el cual contiene diferentes propuestas de políticas públicas que pueden entenderse como mecanismos para la evaluación de las diferentes implicaciones en las acciones políticas de los enfoques de igualdad en los planes sectoriales” (ANIG., 2021).

En su eje sobre Economía y empleo propone “garantizar el acceso de las mujeres diversas al pleno empleo, en igualdad de condiciones que los hombres, integrando el enfoque de género y de interseccionalidad” (ANIG, 2021).

Programa de Emprendimientos Productivos para Mujeres Afroecuatorianas

Este programa tiene como objetivo promover el desarrollo de emprendimientos productivos liderados por mujeres afroecuatorianas. El programa ofrece capacitaciones, asistencia técnica y financiamiento para ayudar a las mujeres afroecuatorianas a iniciar o fortalecer sus emprendimientos.

Estos planes, programas, políticas públicas y estrategias buscan promover el acceso al empleo de las mujeres afroecuatorianas, además de garantizar la no discriminación laboral. Sin embargo, debido al contexto actual de desempleo y grave crisis económica y social, es necesario fortalecer su implementación y garantizar la efectividad de estas para que pueda lograrse un impacto real en la vida de las mujeres afroecuatorianas.

CAPÍTULO 3: Metodología de la Investigación.

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación que se presenta a continuación sobre las oportunidades laborales de las personas afroecuatorianas en el sector de la Isla Trinitaria es de carácter cualitativo descriptivo y hermenéutico, por esta razón, el mismo se permite explorar y comprender los distintos factores socioculturales que inciden en el acceso a las oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas del sector ya mencionado y cómo estas perciben su situación con respecto a estas oportunidades. Además, el análisis de los datos que se recolectarán se centrará en la interpretación y comprensión del significado y las experiencias de las personas involucradas en el estudio.

Según palabras de Quecedo y Castaño (2002), “la investigación cualitativa es aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (p.7). Esto nos ayuda a una interpretación más profunda sobre los datos recolectados, ya que nos permite ahondar a fondo en las vivencias y experiencias de la población.

La investigación cualitativa es inductiva: Así, los investigadores:

- Comprenden y desarrollan conceptos partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.
- Siguen un diseño de investigación flexible
- Comienzan un estudio con interrogantes vagamente formulados (Taylor, S.J. y Bogdan R, 1986)

3.2. Tipo y nivel de investigación

El enfoque que se le da a este estudio cualitativo es de carácter descriptivo, ya que nos centraremos en recoger las vivencias y experiencias de la población a la que estudiaremos para conocer a fondo la situación que las aqueja y posteriormente describir y publicar los hallazgos que encontremos, "tal estudio es especialmente útil para investigadores que busquen saber el quién, qué y dónde de los eventos. Aunque fundamental a todo enfoque cualitativo de investigación, los estudios descriptivos

comprenden una valiosa aproximación metodológica en y por sí mismos” (Aguirre y Jaramillo, 2015, p 181).

3.3. Método de la investigación

Se ha seleccionado el método hermenéutico de investigación ya que, se utilizará la forma de interpretación de los datos recolectados. Autores como Cárcamo (2005), coinciden en señalar que, la hermenéutica debe ser entendida como “el arte del entendimiento, a partir del diálogo”. En palabras de Echeverría (1997):

El verdadero punto de partida de la hermenéutica arranca de la pregunta ¿cómo una expresión, sea está escrita o hablada, es entendida? La situación propia del entendimiento es la de una relación dialogal, donde hay alguien que habla, que construye una frase para expresar un sentido, y donde hay alguien que escucha. Este último recibe un conjunto de palabras para, súbitamente, a través de un proceso interpretativo y analítico, puede interpretar su sentido" (p 107).

En otras palabras, el método hermenéutico es seleccionado como una herramienta fundamental para la descripción e interpretación de la información que las mujeres afrodescendientes de la isla trinitaria nos puedan brindar en base a sus vivencias y experiencias con las oportunidades laborales.

A través de este método se busca comprender y estudiar las vivencias en las que se devuelven las personas afrodescendientes con respecto a la búsqueda de oportunidades laborales, para ello se mantendrá una entrevista con diversas mujeres del sector durante el proceso de recolección de datos. Del mismo modo, este método nos permitirá describir de manera estricta las vivencias de estas mujeres.

3.4. Universo y muestra

El universo al que se estudiará, serán las mujeres afrodescendientes del sector de la Isla Trinitaria, en concreto del sector Nigeria. Para este cometido, y como la población del barrio es bastante numerosa para un estudio cualitativo a profundidad como el que se está presentando, se tomará

una muestra de la población. Entendiendo que la muestra es “un subconjunto finito y factible de la Población, que debe cumplir características ineludibles para lograr que las conclusiones de la inferencia estadística sean válidas” (Cavada, 2021, p13). Para el presente estudio se trabajará con una muestra 9 mujeres afroecuatorianas. 5 serán participantes de una entrevista semi-estructurada y 4 participarán en un grupo focal.

3.5. Muestreo

El muestreo que se utilizará en el presente trabajo será el no probabilístico y por conveniencia ya que se utilizará un subconjunto de la población para representar a toda la población o para informar sobre procesos que son significativos, por otro lado se utiliza el muestreo por conveniencia debido a que gracias a las características de este estudio, es necesario crear muestras poblacionales de acuerdo a la facilidad de acceso a la información, así como a la disponibilidad de las personas afrodescendientes de querer formar parte de la muestra elegida.

3.6. Criterios de selección

Los criterios de selección de la muestra son características que las personas que deseen ser parte de la muestra deben cumplir para poder estar en la misma, debido a que se necesita una población más o menos igual que pueda hablar desde la perspectiva de una mujer afrodescendiente en busca de oportunidades laborales.

Por este motivo, se consideraron los criterios de selección de la población para este estudio:

- Haber nacido con el sexo femenino
- Ser afrodescendiente
- Vivir en el barrio Nigeria de la Isla Trinitaria al menos 5 años
- Tener entre 20 a 40 años
- Estar empleada o en calidad de desempleada, pero buscando empleo

3.7. Formas de recolección de información

La recolección de información de este estudio se realizará a través de la técnica de entrevista a profundidad. Esta técnica de investigación consiste en la realización de una entrevista cara a cara entre el investigador a solas con cada uno de los informantes. Esto permite comprender sus perspectivas y vivencias sobre el problema que se está investigando, haciendo que puedan expresar sus sentimientos, vivencias, emociones, etc., sus propias palabras. Se contará con un guion de preguntas abiertas, las cuales cumplen con cada uno de los indicadores elaborados; el instrumento permitirá obtener la información in situ.

3.8. Formas de análisis de la información

En lo que respecta a la evaluación de la información, la investigación cualitativa presenta una particularidad destacada: la recopilación y el análisis de datos se llevan a cabo de manera simultánea. Aunque cada estudio posea singularidades, se puede destacar que, en esencia, implica la creación de narrativas por parte de los participantes y las observaciones del investigador. Después de esta etapa, el análisis progresa iniciando con una codificación de segundo nivel, que involucra la comparación de categorías y se denomina codificación axial (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

En el contexto de este análisis específico, se procede a organizar las variables según temas o patrones, estableciendo conexiones entre ellas y, finalmente, ejemplificando estas unidades de análisis. La esencia de esta codificación radica en descubrir conexiones, asociaciones y vínculos entre las categorías objeto de estudio. Se requiere llevar a cabo una búsqueda activa de las relaciones que surgen entre estas categorías mediante una comparación constante de todas sus variables, los resultados obtenidos y las teorías que sustentan la investigación

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En el presente capítulo se analizará la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas a una muestra de mujeres afroecuatorianas que residen en el sector de la Isla Trinitaria de la ciudad de Guayaquil y de un grupo focal aplicada a un grupo de 4 mujeres, esto diseñado acorde a los objetivos de investigación previamente planteados en este estudio.

4.1. Caracterización de la Muestra

Se aplicó una entrevista semi-estructurada a una muestra de 5 mujeres afroecuatorianas. Quienes residen en el sector Sur de la Ciudad de Guayaquil, específicamente en el sector de la Isla Trinitaria. Cabe indicar que entre las mujeres entrevistadas se encontraron en su gran mayoría que eran bachilleres, no obstante, tenían la aspiración de ingresar al sistema de educación superior.

Además, se aplicó un grupo focal a una muestra de 4 participantes, quienes residen en el sector de la Isla Trinitaria. Se identificó que las usuarias en su gran mayoría estaban desempleadas, sólo una se desempeñaba como empleada doméstica. Además, se conoció que de este grupo sólo una tenía título universitario.

CARACTERIZACIÓN						
Usuaría	Edad	Género	Estado Civil	Identidad Étnica	Ocupación	Instrucción
MujAfro.1	33 años	Femenino	Soltera	Afroecuatoriana	Ninguna	Bachiller
MujAfro.2	27 años	Femenino	Soltera	Afroecuatoriana	Estilista	Bachiller
MujAfro.3	28 años	Femenino	Soltera	Afroecuatoriana	Emprendedora	Bachiller
MujAfro.4	32 años	Femenina	Soltera con hijos	Afroecuatoriana	Ninguna	Bachiller
MujAfro.5	28 años	Femenina	Unión Libre	Afroecuatoriana	Ninguna	Bachiller

Fuente: datos obtenidos de las técnicas aplicadas a mujeres afrodescendientes

Elaborado por: Pareja, 2023

4.2. Objetivo 1: Examinar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, desde la perspectiva y experiencia de las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en el año 2023.

4.2.1. Barreras de Identidad Étnica

4.2.1.1. Presencia de limitaciones específicas que enfrentan las personas debido a su herencia étnica.

Las barreras de identidad étnica constituyen un fenómeno complejo y arraigado en la sociedad, refiriéndose a obstáculos y limitaciones específicas que enfrentan las personas debido a su herencia étnica o racial. Estas barreras no son simplemente obstáculos individuales, sino construcciones sociales y estructuras sistémicas que operan para dificultar el acceso equitativo a recursos, oportunidades y derechos (Gutiérrez Chong., 2020).

A partir de lo antes se mencionado, se ha identificado en los discursos de las entrevistas aplicadas algunas limitaciones que enfrentan las mujeres afroecuatorianas debido a su herencia étnica, entre estas se encuentran:

“Porque los negros somos los que más sufren. Negros van a buscar un trabajo y le piden más de mil requisitos” (Ent1-MujAfro,2023).

“Donde he ido a buscar trabajo, como que por mi color de piel no me quieren dar el trabajo es más me siento discriminada solo por el hecho de ser negra” (Ent.2MujAfro,2023).

“Si usted se da cuenta cuando entra atención al cliente en un banco por si acaso usted ha visto a una mujer negra? ¿No verdad? Ve y así en muchas empresas no nos dan esa oportunidad para estar en cualquier puesto de trabajo” (Ent.MujAfro3, 2023).

A pesar de que, desde hace muchos siglos se ha trabajado por promover la justicia e inclusión social de las mujeres afroecuatorianas, se sigue visualizando vulnerabilidad de sus derechos y de discriminación racial, lo que ha resultado en la exclusión de múltiples aspectos de la sociedad, en los diferentes ámbitos donde este grupo humano se desenvuelve. Por ello es necesario buscar visibilizar las desigualdades que enfrentan estas mujeres y brindar insumos para promover políticas y prácticas inclusivas que fomenten su empoderamiento y participación plena en la vida económica y social del país.

Esto se puede relacionar con las construcciones sociales que se han perpetuado a lo largo de la historia de la humanidad, debido al pensamiento subjetivo que se ha creado en relación con que las mujeres de raza negra se les ha restringido su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, en especial el campo laboral.

En consecuencia, el problema del acceso limitado al empleo de las mujeres afroecuatorianas tiene raíces culturales y económicas. El rechazo a la cultura afro y el pensamiento hegemónico blanco mestizo refuerzan estereotipos negativos y limitan las oportunidades para las mujeres afrodescendientes (Castillo Sinisterra, 2023). Al mismo tiempo, la carencia de recursos económicos y educativos dificulta la capacitación para empleos formales.

Esto también se evidencia en los discursos del grupo focal aplicado que mencionan:

“Porque las mujeres Afro tenemos menos oportunidades en comparación a otros grupos de mujeres” (GrupFoc.MujAfro1,2023).

“Hay discriminación y racismo si usted no tiene un buen padrino que la ponga en un puesto en alguna empresa, pues no llega a conseguir un trabajo con beneficios” (GrupFoc.MujAfro2,2023).

“La discriminación hacia la mujer está presente y ahora aún más hacia la mujer afroecuatoriana entonces nosotras seguimos enfrentando varios obstáculos y dificultad al momento de acceder a un empleo con seguro social” (GrupFoc2.MujAfro,2023).

Los datos del grupo focal aplicado reflejan la existencia de desigualdades y dificultades que enfrenta la población afroecuatoriana en el Ecuador, especialmente en áreas vitales como empleo. Estos antecedentes destacan la importancia de implementar políticas públicas integrales que aborden estos obstáculos y fomenten la equidad y la inclusión para las personas afroecuatorianas.

Dentro de la teoría de la interseccionalidad se reconoce que las oportunidades laborales no son experimentadas de manera uniforme por la gran parte de las mujeres y que es debido a la intersección de desigualdades sistémicas como las estructuras sociales y económicas que contribuyen a desigualdades en el acceso y la experiencia de las oportunidades laborales, sobre todo en mujeres afrodescendientes (Caballero, 2009, citado en Zabala y Fundora, 2022).

La perpetuación de la exclusión laboral genera un círculo vicioso de pobreza intergeneracional (Acosta, 2020). Las limitadas oportunidades y recursos pasan de una generación a otra, atrapando a las familias afrodescendientes en la pobreza. Las mujeres enfrentan barreras adicionales, ya que el acceso limitado de ingresos estables afecta su capacidad para invertir en la educación de sus hijos y garantizar su bienestar futuro.

El círculo de la pobreza intergeneracional es un fenómeno complejo que se perpetúa a lo largo de las generaciones, creando desafíos persistentes para las familias en situación de vulnerabilidad. En este ciclo, la falta de acceso a recursos fundamentales como la educación, la salud y oportunidades económicas crea una cadena de desventajas que se transmite de padres a hijos.

Cuando consideramos el círculo de la pobreza intergeneracional, es esencial reconocer cómo afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos, incluyendo a mujeres afrodescendientes. Estas mujeres a menudo enfrentan desafíos adicionales debido a la intersección de la pobreza y el racismo estructural.

“La problemática de nosotros, los negros, ya eso está enraizada” (Ent1-MujAfro,2023).

En el ámbito educativo, las mujeres afrodescendientes enfrentan barreras que dificultan su acceso a una educación de calidad. Factores como la discriminación racial y la falta de recursos en comunidades históricamente marginadas contribuyen a la persistencia de brechas educativas. Esta situación limita sus oportunidades de desarrollo académico y profesional, perpetuando así el ciclo de la pobreza.

En cuanto a la salud, las mujeres afrodescendientes a menudo experimentan disparidades en el acceso a servicios de atención médica de calidad. La falta de acceso a servicios de salud preventiva y el enfrentamiento a condiciones de vida más difíciles resultan desafíos de salud significativos. Estos problemas de salud afectan tanto a las mujeres afrodescendientes como a sus hijos, contribuyendo a la transmisión intergeneracional de la desventaja.

En el ámbito laboral, aquellos que crecen en la pobreza a menudo enfrentan obstáculos significativos para encontrar empleo y acceder a oportunidades económicas estables. La falta de redes y recursos se convierte en una barrera para el desarrollo profesional, contribuyendo así a la transmisión intergeneracional de la pobreza. Las mujeres afrodescendientes enfrentan además discriminación racial y de género, lo que limita sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. La falta de igualdad en el acceso a oportunidades económicas agrava la brecha de ingresos y perpetuar la pobreza en estas comunidades

“Porque sabe que la mayoría de los negros viven es del día a día. Raro es el negro que tiene trabajo. Raro, raro es el negro que tiene trabajo” (Ent1-MujAfro,2023).

Este ciclo de repetición se ve agravado por factores estructurales y sociales que crean desigualdades persistentes. Romper este círculo requiere intervenciones estratégicas que aborden las raíces del problema.

Por lo tanto, es importante comprender la raíz de los antecedentes de esta situación de exclusión debido a la herencia étnica de las mujeres, para así poder abordarla de manera efectiva y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Es decir que, las barreras de identidad étnica junto con la etnicidad y otras formas de opresión actúan en forma agrupada para contribuir a la creación y perpetuación de desigualdades.

4.2.2. Barreras de Género

El escenario del problema se sitúa en el ámbito de la contratación laboral, donde la discriminación y el racismo hacia las mujeres afroecuatorianas del sector de la Isla Trinitaria en su acceso a oportunidades de empleo aumentan significativamente. A pesar de los avances en materia de igualdad de género y derechos humanos, estas mujeres se enfrentan a barreras sistémicas que limitan su participación equitativa en el mercado laboral y se enfrentan a barreras de género.

Crenshaw Kimberlé (1991) reconoce que Las *barreras de género* dentro del marco de la interseccionalidad son una representación de las restricciones y desventajas características que experimentan las personas como producto de la interacción entre cómo se perciben a sí mismas

(identidad de género) y otras categorías de opresión, destacando así la necesidad de abordar la complejidad de estas experiencias (p11).

En base a lo mencionado en el párrafo anterior, las mujeres afroecuatorianas en sus relatos de entrevistas expresan lo siguiente:

“En la costa, aquí son las mujeres explotadas, y más aún las mujeres afrodescendientes” (Ent1-MujAfro,2023).

“Bueno cuando trabajé de guardia de seguridad en almacenes Tía ahí me supe dar cuenta que es muy complicado que una mujer entre como guardia de seguridad, por ejemplo, había unos 4 guardias y solo una mujer en este caso era yo y bueno mis compañeros hombres me decían en broma que ese puesto no era para mujer que estamos para ser amas de casa, o simplemente trabajos que sea asignado para mujer, así como trabajos delicados” (Ent.MujAfro3, 2023).

“Porque los hombres negros también experimentan obstáculo, pero más nosotras las mujeres porque ellos como sea como se dice vulgarmente tienen sus cachuelos” (Ent.MujAfro2,2023).

A partir de estos relatos de las mujeres afroecuatorianas, se rescata que, las barreras de género implican la comprensión del cómo las normas del sistema patriarcal aún siguen siendo una problemática social, las cuales afectan de manera desigual a las mujeres, sin embargo, también destaca cómo estas experiencias se entrelazan con la raza, la clase y otros factores, subrayando la necesidad de un análisis interseccional para abordar la complejidad de la opresión.

En el contexto laboral actual, persisten estereotipos y prejuicios arraigados que influyen en la percepción y evaluación de las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria durante el proceso de contratación. Estos estereotipos pueden incluir creencias negativas sobre su competencia,

capacidad y profesionalismo, lo que lleva a una subvaloración de sus habilidades y talentos (Camelo Urrego, 2020).

Continuando, según Contreras, et al (2020) datos recientes muestran que, solo el 38% de las mujeres afroecuatorianas en edad laboral están empleadas, en comparación con el 56% de las mujeres no afroecuatorianas (p10). Estos datos reflejan la necesidad de investigar y abordar las barreras que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de empleo

Muchas de estas barreras se encuentran en las de género, las mismas que han sido una problemática no solo para las mujeres afro, sino de manera general.

Por tal motivo, es necesario destacar que las barreras de género presentes en el ámbito laboral se manifiestan como vínculos entre el patriarcado y diversas estructuras de poder. Estas barreras se nutren de construcciones sociales profundamente arraigadas en la esfera social, ejerciendo un impacto notable en la posición de la mujer, especialmente en el caso de mujeres afrodescendientes que buscan un espacio propicio para desarrollarse profesionalmente

Asimismo, esta interacción, a su vez va delineando las diferentes maneras en las que la subordinación de género se encuentra con la subordinación de raza, la subordinación de clase y otros sistemas de opresión, haciendo que estas se combinen estableciendo experiencias únicas y complejas de desigualdad y marginalidad. En consecuencia, las barreras de género, no solo se muestran en la raza o etnia de las mujeres afrodescendientes, sino en su clase social, sector de residencia y otros aspectos que se irán mencionando a lo largo de este capítulo.

Es importante destacar que la discriminación basada en el origen étnico no solo afecta a las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en términos de empleo, sino que, según Gonzales, García y Gemma (2021) también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. El acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación

y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación (Guevara Villamar, 2022).

4.2.3. Barreras socioeconómicas

Con frecuencia, la población afrodescendiente se encuentra en situaciones de pobreza y desigualdad económica, lo que restringe su acceso a una educación de calidad. Esta limitación se acentúa al estar inmersa en un entorno de pobreza, cuyas raíces pueden derivar de procesos transculturales. A pesar de que la educación es un derecho fundamental, la calidad educativa en muchas comunidades afrodescendientes es precaria, perpetuando así la falta de desarrollo de habilidades necesarias para acceder a empleos formales.

Por consiguiente, a pesar de que exista una minoría de población afroecuatoriana que posee títulos de tercer nivel, se encuentran desempleadas, esto debido a la existencia de estereotipos, discriminación y opresión que minimizan a dichos grupo vulnerables. En base a lo expuesto las mujeres afroecuatorianas entrevistadas en sus discursos mencionaron lo siguiente

“Eso da decepción que va a creer que nuestra juventud estudie y no tenga la oportunidad que, aunque sea el 10% de estudiantes entre hombres y mujeres que tengan por lo menos un apoyo para por lo menos trabajar, aunque sea 6 meses” (Ent1-MujAfro,2023).

“Porque lo máximo que podemos llegar es ser bachiller ya... son pocos o pocas las personas que logran entrar a una universidad pública y ahora universidad pagada no podemos” (Ent.2MujAfro,2023).

“Llevo 3 años tratando de hacer el examen ese del Senescyt y nunca salgo para postularme, es que es tan difícil entrar en universidades públicas” (Ent.MujAfro4, 2023).

En relación con estas perspectivas, se puede identificar *que a pesar de que las mujeres afro posean formación académica, las probabilidades de acceder a un empleo digno y formal son escasas, puesto que, se pueden visibilizar* barreras en el acceso al empleo que abarcan diversos aspectos, incluyendo discriminación en procesos de contratación, estereotipos laborales asociados a identidades específicas y limitaciones en el acceso a oportunidades de crecimiento profesional.

En el contexto del derecho al trabajo, el acceso al empleo puede considerarse como una necesidad apremiante para cualquier persona en capacidad de trabajar, más aún cuando sus recursos son escasos y posee cargas familiares. Vale indicar que, las barreras socioeconómicas resultan un factor que pueden restringir el acceso al empleo de las mujeres afro, esto se evidencia en lo que indican algunos autores como Moscoso y Txetxu (2022)

“Las barreras socioeconómicas se manifiestan en la restricción del acceso a recursos y oportunidades en función de la posición que uno ocupa dentro de la jerarquía socioeconómica. Es decir, esta dimensión abarca aspectos como el empleo, la educación impactando directamente el bienestar y la calidad de vida de los individuos” (p, 12-13)

Estas barreras presentan características específicas, reflejando desigualdades económicas y sociales. Según la OIT (2019) Entre las características que más se destacan dentro de las barreras socioeconómicas y la cual se abarca dentro de esta variable es la educación: El acceso escaso a oportunidades educativas de calidad.

Es necesario destacar que las barreras socioeconómicas presentes en las clases bajas se manifiestan de manera estructural, adoptando una naturaleza estamental. Estas barreras no han sido abordadas con eficacia mediante un manejo adecuado o un plan estratégico para su reducción, lo que contribuye a la perpetuación de ciclos de pobreza y marginación.

4.3. Objetivo 2: Identificar los estereotipos y prejuicios raciales que han percibido las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en los procesos de contratación y cómo influyen en su ejercicio laboral en el año 2023.

4.3.1. Percepción de las mujeres acerca de los estereotipos raciales de los empleadores

En el contexto laboral actual, persisten estereotipos y prejuicios arraigados que influyen en la percepción y evaluación de las mujeres afroecuatorianas durante el proceso de contratación. Estos estereotipos pueden incluir creencias negativas sobre su competencia, capacidad y profesionalismo, lo que lleva a una subvaloración de sus habilidades y talentos (Camelo Urrego, 2020).

Las mujeres afroecuatorianas de la Isla Trinitaria, a pesar de contar con la capacidad y las habilidades necesarias para ser contratadas en los diferentes sectores del mercado laboral, se enfrentan a obstáculos significativos para acceder a empleos de calidad y oportunidades de desarrollo profesional. La percepción negativa basada en estereotipos raciales limita su participación en el mercado laboral y contribuye a la desigualdad de oportunidades (Carrión & Soria, 2023).

Por ello, las mujeres afroecuatorianas mencionaron lo siguiente en sus relatos de entrevista:

“He sufrido de bastantes humillaciones algunas de mis superiores, siento que la gente tiene la mente muy cerrada porque aún siguen con los mismos prejuicios de siempre” (Ent.2MujAfro,2023).

“Yo he ido a dejar varias veces carpeta para auxiliar contable pero cuando me hacen la entrevista telefónica muy bien me llaman a una presencial pero cuando ya ya... asisto personalmente me entrevista yo trato de destacarme y mostrar mis habilidades y todo lo que sé en contabilidad, pero nunca me vuelven a llamar y eso me da coraje en una ocasión me dijeron de

manera directa que en la empresa no había mujeres de color, eso me frustró” (Ent.2MujAfro,2023).

“Las habilidades y las ganas que tengan de aprender y de desenvolverse en el área que desean trabajar, por lo menos que nos contraten y nos pongan período de prueba de 3 meses porque créame que si no se fijaran en la apariencia y si no fueran racistas existiera mayor equidad para todos” (Ent.2MujAfro,2023).

En relación con estos discursos, se puede identificar que la percepción de las mujeres afro en el proceso de contratación ha sido objeto de investigación en los últimos años. Los estudios previos han destacado la existencia de prejuicios y estereotipos raciales que disminuyen negativamente la evaluación de las habilidades y competencias de estas mujeres durante el proceso de contratación.

Es importante destacar que la discriminación basada en el origen étnico no solo afecta a las mujeres afroecuatorianas de la isla trinitaria en términos de empleo, sino que, también tiene un impacto en su bienestar psicológico y social. En base a lo antes expuesto autores indican que el acceso limitado a oportunidades laborales adecuadas puede generar frustración, desmotivación y exclusión social, perpetuando así un ciclo de desigualdad y marginación (Guevara Villamar, 2022).

En otras palabras, los estereotipos raciales contrarrestan la libertad de los individuos racializados y cortan, destajan y frenan el desarrollo de las capacidades de los individuos.

Finalmente, se puede indicar que, los estereotipos raciales interactúan con las diferentes formas de opresión, marginación y subordinación de las personas para crear experiencias de discriminación complejas, las cuales obstaculizan y elevan el nivel de desigualdad que existe entre las mujeres afroecuatorianas.

4.3.2. Barreras étnicas percibidas y sus implicancias en el desempeño laboral en el cargo

Lograr que las mujeres afrodescendientes tengan acceso a oportunidades laborales equitativas, empleos dignos y justos, así como fomentar su desarrollo y progreso profesional, parece ser una utopía en la actualidad. Es importante señalar que, aunque existe una minoría de personas afrodescendientes en el ámbito laboral, se han identificado barreras étnicas, producto de estereotipos y prejuicios, que afectan el desarrollo de sus actividades laborales. Esto queda patente en los relatos proporcionados por las mujeres participantes en las entrevistas realizadas:

“Las mujeres trabajan en las camaroneras. A ser explotadas, porque allá van a ser explotadas. Ya. Llegan y les toca trabajar de madrugada. Hay algunas que hasta tratan de agarrarles el ritmo para ser rápidas, pero sabe bien que es poco el sueldo para el trabajo que les toca hacer, pero lo hacen porque para el negro conseguir el trabajo es muy escaso y muy peleado” (Ent1-MujAfro,2023).

“A nosotras es más complicado porque usted sabe que nosotras las mujeres ni en puestos operativos como de maquinarias casi ni contratan y peor si somos negras” (Ent.2MujAfro,2023).

“Yo me sentí no suficiente y me puse a pensar que es por mi raza negra que no me contrataron o tal vez porque no tenía tanta presencia como la otra chica, pero le digo algo yo sí estoy segura de que fue por mi color de piel” (Ent.2MujAfro,2023).

Dentro de estos testimonios, es posible identificar que las barreras mencionadas se convierten en elementos que afectan de manera específica a grupos étnicamente identificados de cierta manera. En otras palabras, la creación de una red compleja de exclusiones y discriminaciones evidencia la intensificación de estas barreras. A pesar de ser construcciones sociales (estereotipos), se perciben como "normalizadas" en la esfera social, pasando

desapercibidos los daños psicológicos que pueden ocasionar en las mujeres afro.

Las barreras de identidad étnica forman parte esencial de un tejido más extenso de discriminación. Estas barreras impactan de manera significativa a quienes pertenecen a comunidades étnicas específicas. Además, este tipo de barreras conlleva la discriminación laboral, que puede manifestarse incluso después de que una persona afro ha sido contratada en una organización.

Por tal motivo, se puede indicar que la discriminación laboral puede manifestarse de distintas formas, como la negativa a contratar a una persona, como también la asignación de tareas menos cualificadas por prejuicios de jefes o empleadores con respecto a las habilidades de las personas contratadas, también puede referirse a recibir una remuneración inferior a la que reciben sus compañeros

Según la Unión de Naciones Unidas (2021) La discriminación laboral tiene consecuencias negativas en la vida de las personas que sufren este tipo de discriminación, como lo pueden ser la disminución de la autoestima y el aumento de los niveles de estrés de la persona.

4.3.3. Brecha salarial percibida por las entrevistadas

El Art. 32 de la Constitución del Ecuador (2008) establece claramente el derecho de toda que toda persona tiene al trabajo en condiciones dignas y justas, lo que engloba un espacio adecuado de trabajo, un sueldo acorde a la actividad que realiza, buen trato entre jerarquías, equidad e igualdad en las contrataciones por parte de los empleadores. Este artículo reconoce la importancia del trabajo como un medio de realización personal y contribución al desarrollo de la sociedad, garantizando no solo la no discriminación sino también la protección contra la explotación laboral.

Sin embargo, las estadísticas revelan la persistencia de desigualdades en la contratación laboral en especial para las mujeres afroecuatorianas. Según Contreras, et al (2020) “datos recientes muestran que, solo el 38% de las mujeres afroecuatorianas en edad laboral están empleadas, en comparación con el 56% de las mujeres no afroecuatorianas” (p 10). Además, se observa una brecha salarial significativa, donde “las mujeres afroecuatorianas ganan un promedio de un 20% menos que sus contrapartes no afroecuatorianas” (Carrión & Soria, 2023). Esto se evidencia en los discursos de las mujeres afroecuatorianas entrevistadas, quienes indican lo siguiente:

“Ahora que es lo peor que quieren que trabajen tiempo completo y aparte muchas más horas por un sueldo básico, o sea que injusto y que trabajos muy pesados hay, pero créame que la gente sí acepta esos trabajos de más de doce horas por un sueldo hasta de \$430 ni siquiera al salario básico (Ent.2MujAfro,2023).

“Ahora último estuve en un trabajo donde me pagaban, por ejemplo, cuando trabajaba de 5 de la mañana a 2 de la tarde, me pagaban 300. Pero cuando empecé a trabajar de 5 de la mañana a 12 de la noche, ganaba 500, era muy poco” (Ent.2MujAfro,2023).

Los resultados encontrados se relacionan con la discriminación en la brecha salarial, en las oportunidades de crecimiento dentro del trabajo y las barreras sistémicas que afectan la movilidad económica de clases específicas. Estas son características recurrentes que delinean estas inequidades. Lázaro y Jubany (2017) identifican “diversos subgrupos específicos, como mujeres de color o individuos pertenecientes a grupos étnicos minoritarios de clases socioeconómicas bajas, que experimentan desigualdades muy marcadas en relación con la remuneración que reciben por parte de sus empleadores”.

Actualmente existen barreras de exclusión y las brechas salariales. Las mujeres afroecuatorianas también sufren de exclusión y brechas salariales en

el mercado laboral. Según el informe de la ONU Mujeres (2019) "Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe Deudas de igualdad", las mujeres afrodescendientes en general enfrentan mayores tasas de informalidad laboral y salarios más bajos en comparación con otros grupos.

Por lo tanto, estas disparidades indican la existencia de exclusión, discriminación y la privación de acceder a sueldos acorde a las actividades que realiza una mujer afro, incluso contando con preparación académica.

4.3.4. Percepción de las posibilidades de acceso a un ascenso en su trabajo

El acceso a un ascenso en el área laboral en ocasiones para las mujeres afro resulta ser un objetivo que se priva o una utopía para este grupo, puesto que, al existir diversos tipos de estereotipos raciales, estos influyen en la falta de oportunidades de progreso y desarrollo en el trabajo, lo cual también puede influir en la toma de decisiones para contratación laboral y, por ello, este tipo de barreras sistémicas afectan a individuos de clases específicas como los afrodescendientes

Por otro lado, es necesario mencionar las diferentes causas subyacentes del acceso limitado a un ascenso; la OIT y el Instituto Nacional de Mujeres INMUJERES indican que diversas causas subyacen a la no inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes en los ascensos laborales. "Se encontró que las mujeres afrodescendientes tienen más probabilidades de estar desempleadas que las mujeres blancas, y que cuando están empleadas, suelen tener trabajos peor pagados y con menos oportunidades de ascenso" (OIT, 2019, p, 57). Esto se evidencia en los discursos de entrevistas de las mujeres afroecuatorianas.

"En Naturisimo me ascendieron podemos decir como supervisora porque cada vez que no estaba el supervisor, pues yo era la encargada de vigilar que todo esté bien y que la calidad de los productos se encuentre bien,

pero me pagaban el mismo sueldo y hacía sobre tiempo y muchas más actividades” (Ent.MujAfro4, 2023).

“Si en American call center, estuve con el puesto de líder en ventas, me sentí muy bien y supe manejar muy bien al personal que me asignaron así mismo cumplía con las metas y trataba muy bien a mi personal, pero fue por 1 año, pero en este tiempo no sentí aceptación de los otros compañeros de trabajo” (Ent.MujAfro5, 2023).

“Si usted se da cuenta cuando entra atención al cliente en un banco por si acaso usted ha visto a una mujer negra? ¿No verdad? Ve y así en muchas empresas hacen no nos dan esa oportunidad para estar en cualquier puesto de trabajo” (Ent.MujAfro3, 2023).

A pesar de que se conoce que los ascensos de trabajo se le otorgan a todo colaborador que desempeña de manera correcta y con responsabilidad las actividades de trabajo, sin embargo, en estos discursos, las mujeres pertenecientes a este grupo evidencian dos perspectivas:

- La primera: el ascenso en el trabajo, pero discriminación y no aceptación de otros compañeros.
- La segunda, el ascenso en el trabajo y la otorgación de la misma cantidad de dinero.

Esto también se evidencia en el grupo focal aplicado a esta población, donde mencionaron lo siguiente:

“Digamos las cosas como son, hay discriminación y racismo si usted no tiene un buen padrino que la ponga en un puesto en alguna empresa, pues no llega a conseguir un cargo con beneficios”. (GrupFoc2.MujAfro,2023).

Los ascensos en el trabajo, los cambios de roles, el acceso a oportunidades de liderazgo y el desarrollo de habilidades dentro de la empresa son algunos ejemplos de los factores que abarca el crecimiento profesional de las mujeres afroecuatorianas (Arranz, et al., 2017).

Estos ascensos se moldean por factores interseccionales que van más allá de las habilidades y la experiencia.

Algunas características que influyen en la falta de oportunidades de progreso y desarrollo en el trabajo son la discriminación basada en género, los estereotipos raciales en la toma de decisiones laborales y también, las barreras sistémicas que afectan a individuos de clases específicas como los afrodescendientes (Ruano y Martuscelli., 2016).

La percepción de las posibilidades de acceso a un ascenso en el trabajo revela una realidad compleja y desafiante para las mujeres afrodescendientes. A pesar de sus esfuerzos y desempeño laboral destacado, se enfrentan a obstáculos arraigados en estereotipos raciales que limitan sus oportunidades de progreso. La discriminación y la falta de aceptación, evidenciadas en testimonios y discursos, plantean la difícil situación en la que se encuentran al obtener ascensos acompañados de discriminación o enfrentar limitaciones salariales a pesar de asumir roles de mayor responsabilidad. Además, la discriminación racial y la necesidad de contar con "padrinos" para asegurar ascensos resaltan las barreras sistémicas que persisten en el entorno laboral. En última instancia, la interseccionalidad de factores como género, raza y clases específicas contribuye a la complejidad de las experiencias de las mujeres afrodescendientes en el ámbito laboral, donde las oportunidades de crecimiento están intrínsecamente ligadas a superar barreras profundamente arraigadas.

4.3.5. Percepción de los efectos de la segregación urbana

La discriminación y el racismo hacia las mujeres afroecuatorianas del sector de la Isla Trinitaria en su acceso a oportunidades de empleo aumentan significativamente. A pesar de los avances en materia de igualdad de género y derechos humanos, estas mujeres se enfrentan a barreras sistémicas que limitan su participación equitativa en el mercado laboral. Además, uno de los

factores que resultan ser una barrera para el acceso a un puesto laboral es cuando indican el sector donde residen, lo cual se evidencia en los discursos de las entrevistas aplicadas a las mujeres afroecuatorianas:

“Con decirle que yo no coloco mi dirección en la hoja de vida porque creo que sí afecta en mucho porque si de por sí es complicado conseguir un trabajo por mi color de piel ahora piense si pongo Isla Trinitaria o sea fuera peor porque nos pueden catalogar como personas ignorantes” (Ent.MujAfro5, 2023).

“Ya ahorita mi hija ya cumplió 30 años, tiene dos niñas y hasta el sol de hoy día no puede conseguir un trabajo. Entonces viene porque ella vive por allá donde yo vivía, creo que por eso no consigue empleo” (Ent1-MujAfro,2023).

“Iba a salir un trabajo, pero le salieron con un poco de pretextos que tenía. Qué no sé, que las pruebas psicométricas le faltaron puntaje, también porque dije que era de la Isla Trinitaria pusieron una cara de susto. Luego otro trabajo y que la iban a llamar y nunca la llamaron” (Ent1-MujAfro,2023).

García Serrano (2013), plantea que la práctica de la segregación espacial y racial es un proceso geográfico e histórico a través del cual el racismo estructural relega a los afrodescendientes a los sectores excluidos de la ciudad, privándolos así de su condición ciudadana. Entre estas privaciones se destacan los obstáculos que las entrevistadas señalan respecto a la obtención de empleo, los cuales están relacionados con las restricciones impuestas por los empleadores basadas en su lugar de residencia.

Las mujeres afroecuatorianas al tener un acceso limitado a empleos formales y bien remunerados tienen ingresos insuficientes y condiciones laborales inestables. Como estrategia para mejorar sus ingresos, muchas de ellas inician microemprendimientos, pero estas acciones no garantizan el progreso económico, ya que carecen de apoyo financiero y recursos para el crecimiento sostenible.

También Alexander Mendoza (2015), estudia la segregación habitacional entendiendo que el “hábitat”, no solo comprende el sitio para vivir, sino que significa también el punto de identificación de un individuo y analiza el componente étnico/racial como generador de desigualdades socio espaciales. Para Mendoza, el lugar donde se establece la residencia simbólicamente construye la identidad de las personas, tanto individual como socialmente.

La identidad de los afrodescendientes en Guayaquil también se construye a partir de las cargas y estereotipos que la sociedad guayaquileña, los medios hegemónicos y las instituciones depositan sobre ellos. Son estereotipos que tienen la capacidad de convencer, muchas veces a los propios habitantes de estos sectores, de que son “condenados” y que por vivir en ese sector no están habilitados para conseguir un trabajo digno. Ellas son “ignorantes”, “peligrosas”, “llenas de mañas”:

“La verdad te cuento que cuando yo voy a buscar trabajo yo no pongo mi dirección, porque si pongo Isla Trinitaria... Porque lo catalogan como... como un barrio peligroso, de que uno tenga mañas” (Ent.2MujAfro,2023).

“Si pongo Isla Trinitaria o sea fuera peor porque nos pueden catalogar como personas ignorantes” (Ent.MujAfro5, 2023).

La percepción de los efectos de la segregación urbana en el acceso al empleo para las mujeres afroecuatorianas en la Isla Trinitaria revela la persistencia de discriminación y racismo que se traducen en barreras significativas para su participación equitativa en el mercado laboral. A pesar de los avances en igualdad de género y derechos humanos, estas mujeres enfrentan obstáculos sistémicos arraigados en la discriminación racial, agravada por la estigmatización asociada con su lugar de residencia.

Desde esta perspectiva, es importante resalta que, desde el área de Talento Humano en especial Trabajo Social de las organizaciones es necesario implementar estrategias que promuevan la igualdad entre los colaboradores con la finalidad de erradicar este tipo de barreras que impide la participación de las mujeres afroecuatorianas en el medio laboral.

Las narrativas de las entrevistadas ilustran cómo el simple hecho de mencionar la Isla Trinitaria puede resultar en la exclusión de oportunidades laborales, reflejando prejuicios arraigados. La práctica de no incluir la dirección en la hoja de vida para evitar estigmatización muestra la conciencia de estas mujeres sobre la percepción negativa asociada con su lugar de residencia.

La segregación habitacional, analizada por García Serrano y Mendoza, emerge como un proceso geográfico e histórico que refuerza el racismo estructural, relegando a los afrodescendientes a sectores excluidos y privándolos de su plena ciudadanía. La identidad de estas mujeres se ve moldeada por estereotipos que afectan su acceso a oportunidades laborales dignas.

El acceso limitado a empleos formales y bien remunerados impone a estas mujeres condiciones laborales precarias e ingresos insuficientes, llevándolas a recurrir a microemprendimientos que, sin apoyo financiero y recursos, no garantizan un progreso económico sostenible. En última instancia, la segregación urbana no solo limita las oportunidades de empleo, sino que también perpetúa desigualdades socioespaciales y construcciones estigmatizantes de identidad que afectan la vida diaria y las aspiraciones profesionales de las mujeres afroecuatorianas en la Isla Trinitaria.

Las mujeres afro enfrentan distintas dificultades económicas y limitaciones en su desarrollo personal y profesional, lo que afecta su calidad de vida (Pelletier, 2014). A nivel social, el acceso limitado de diversidad y representación en los espacios laborales perpetúa la desigualdad y la exclusión, impidiendo el pleno desarrollo del potencial de las mujeres

afrodescendientes y limitando el progreso y la equidad en la sociedad en su conjunto (Pineda, 2021).

La problemática de la no inclusión laboral y la exclusión étnica laboral refleja desafíos arraigados en la sociedad ecuatoriana y tiene consecuencias profundas en términos de desigualdad y pobreza intergeneracional.

Asimismo, la discriminación étnica se manifiesta a través de prácticas de contratación sesgadas y estructuras organizativas que perpetúan la exclusión de las mujeres afroecuatorianas. La diferencia en la contratación tiene varias formas de manifestarse, principalmente por una preferencia en los candidatos de determinada apariencia física o el lugar donde residen (Camelo Urrego, 2020).

Las mujeres afroecuatorianas de la Isla Trinitaria, a pesar de contar con la capacidad y las habilidades necesarias para ser contratadas en los diferentes sectores del mercado laboral, se enfrentan a obstáculos significativos para acceder a empleos de calidad y oportunidades de desarrollo profesional. La percepción negativa basada en estereotipos raciales limita su participación en el mercado laboral y contribuye a la desigualdad de oportunidades (Carrión & Soria, 2023).

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de la información obtenida de las personas que colaboraron durante el proceso de recolección de datos que se realizó para conocer las Oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas de 20 a 35 años miembros de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil, se puede concluir que:

- La intersección de la identidad étnica, género y factores socioeconómicos crea un entorno complejo de desigualdades para las mujeres afroecuatorianas.
- La discriminación en el ámbito laboral no solo afecta las oportunidades profesionales, sino que también contribuye a la perpetuación de ciclos de pobreza intergeneracional.
- Las percepciones que tiene la sociedad sobre la gente afrodescendiente siguen siendo marcadas por prácticas discriminatorias y racistas, lo que se convierte en un factor negativo al momento de que las personas de esta etnia deciden incluirse en otros ambientes, o en otros sistemas como el educativo y el laboral.
- Las mujeres afroecuatorianas de la Isla Trinitaria se encuentran en desventaja frente a otras etnias. Se plantea el término de triple discriminación, al posicionarlas como negras, pobres y mujeres, aspectos que hacen que éstas sean vulnerabilizadas. Además, todo esto afecta a su estado psico-social.
- Las barreras socioeconómicas actúan como restricciones en el acceso a recursos y oportunidades, impactando directamente en el bienestar y calidad de vida de las mujeres afroecuatorianas, por tal motivo, deciden insertarse a empleos informales, particularmente en el ámbito de emprendimientos, como una fuente de ingresos. Aunque utilizan estas iniciativas para generar recursos, la ausencia de respaldo por parte del Estado a menudo resulta en la falta de éxito de sus esfuerzos.

- Dentro de este grupo de mujeres, se observa una minoría que ha optado estudiar para obtener un título de tercer nivel. Sin embargo, esta decisión, en muchas ocasiones, no ha mejorado las posibilidades para acceder a oportunidades laborales o para avanzar en ascensos dentro de las empresas

- A pesar de las dificultades que enfrenta este grupo se destaca su resiliencia, que las impulsa a no claudicar en la búsqueda de oportunidades laborales o de capacitarse y continuar con sus estudios.

- La segregación urbana contribuye significativamente a la discriminación laboral, ya que el lugar de residencia, en este caso, la Isla Trinitaria, se asocia con estigmatización y limita las oportunidades de empleo. Las mujeres afroecuatorianas sienten la necesidad de ocultar su dirección en las solicitudes de empleo para evitar prejuicios y discriminación basados en su lugar de residencia.

- Existe una clara percepción de barreras étnicas basadas en estereotipos y prejuicios raciales que afectan la contratación y el desempeño laboral de las mujeres afroecuatorianas. Las mujeres afroecuatorianas enfrentan discriminación en el acceso a oportunidades laborales equitativas, siendo relegadas a trabajos mal remunerados y condiciones laborales explotadoras.

- Se observa una brecha salarial significativa entre las mujeres afroecuatorianas y mujeres no afroecuatorianas. Además, las mujeres afroecuatorianas denuncian condiciones laborales injustas, salarios bajos y la aceptación de trabajos con largas jornadas por remuneraciones insuficientes.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda realizar investigaciones que aporten a la visibilización de la población afroecuatoriana, en donde se visualicen las formas de vida, los procesos de interacción, el nivel de involucramiento de esta población en los contextos educativos, laborales, sociales y demás áreas de participación ciudadana.

- Fomentar la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo, y promover políticas y prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o racial.
- Crear espacios de participación inclusiva en las empresas en donde se compartan narraciones sobre la historia de los pueblos y nacionalidades con un enfoque de derecho y contadas desde los colaboradores afroecuatorianos, para así incidir en el cambio de mirada que se tiene sobre la población afrodescendiente y cambiar también la percepción que el pueblo afro tiene sobre sí mismo.
- Hay que reconocer que el predominio de los conceptos y estereotipos negativos sobre la población afroecuatoriana es un problema en el que se debe intervenir profesionalmente.
- Se recomienda a los Trabajadores Sociales crear espacios de vinculación con la comunidad afroecuatoriana en donde se pueda capacitar a las personas sobre el acceso a los puestos de trabajo, preparación, etc.
- Promover relaciones positivas en el ámbito laboral entre todos los colaboradores con la finalidad de crear un espacio amigable y disminuir los estereotipos y discriminación hacia la población afroecuatoriana.
- Se sugiere que se creen e implementen políticas sociales con sus respectivos mecanismos para su seguimiento, que apoyen a las personas afroecuatorianas en los procesos de selección de puestos de trabajo.

Bibliografía

- Acevedo, Castellani, Székely, & Lotti, G. (15 de 02 de 2023). *Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/efectividad-desarrollo/es/brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-en-tiempos-de-covid-19-en-america-latina-y-el-caribe/>
- Acosta, M. (2020). Inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 114-130.
- AFROFÉMINAS. (2023). *afrofeminas*. Obtenido de <https://afrofeminas.com:https://afrofeminas.com/2023/05/11/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>
- Aguilar Bustamante, M. C. (2023). *Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo*. ASCOFAPSI. Astrid Triana Cifuentes.
- Aguirre, & Jaramillo. (2015). El papel de la descripción en la investigación cualitativa. *Cinta moebio* 53, 175-189 .
- Akotirone, C. (2020). Pensar raza: La Interseccionalidad un camino de desafíos y encrucijadas. *Rev. Estud. Fem.* 28 (1).
- Arranz, J. . (2017). La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013) / La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013). . *Revista Española de Sociología*, 26 (3)., 329-344.
- Balestero, C. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*.
- Banguera, A. M., & Cubillos Almendra, J. (2022). Vivir la negritud en los territorios agrarios chilenos: discriminaciones hacia mujeres afrodescendientes en la ciudad de Talca, Chile. *Revista Punto Género*, (18), 236-269.
- Bonet Esclapez, C. (2020). *El problema del acoso por motivos de sexo y género en el ámbito laboral. Una propuesta de protocolo integral desde la interseccionalidad*. . Universitas Miguel Hernandez.
- Bourdieu, P. (1986). *Poder, derecho y clases sociales*. Anagrama.
- Camelo Urrego, P. A. (2020). Mediación y resistencia en procesos contratación: el rol bisagra de los seleccionadores de personal. *Séneca*.

- Cárcamo. (2005). *Hermenéutica y Análisis Cualitativo. Cinta de Moebio, núm. 23.*
- Carrión, & Soria. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía, 75(121)*, 81-89.
- Castellanos, L., & Baucells, J. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *La ventana vol.5 no.46.*
- Castillo Sinisterra, A. (2023). Cuerpo y territorio. Violencias vividas en una mujer afroecuatoriana. *Revista Euro Latinoamericana De Análisis Social Y Político (RELASP), 3(6)*, 110-135.
- Cavada, G. (2021). Universo, muestra, tamaño muestral y análisis estadístico m.
- Cuellar y Bolívar. (2009). Capital social hoy. *Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, Nº 22*, 195-217.
- Colin Patrick, A., & Michelle, B. (2020). Afecto & Raza/(Negritud). *revista de pensamiento e investigación social, Vol. 20 Núm. 2* .
- Contreras, Coronel, & Contreras. (2020). Análisis cuantitativo de la percepción sobre la discriminación en la población con orientación sexual e identidad de género diversas y la población de negritudes en los estudiantes universitarios. *Eco-Matemático*, 66-80.
- Cortes Miguen, J. L. (2020). Género, interseccionalidad y el enfoque diferencial y especializado en la atención a víctimas. *Revista Digital Universitaria Vol. 21, Núm. 4.*
- Coser. (1967). *Nuevos aportes a la teoría del conflicto social.* Flacso.
- Cox, C. (1994). Las políticas de los noventa para el sistema escolar. *CEPAL.*
- Del Pozo, B. (2018). Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Escalante, Condori, & Ferro, L. (2022). La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5)*, 267-286.
- Escudero, L., & Omedes, P. (2016). *Barreras socioeconómicas de acceso al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género según su procedencia* . Zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo .
- Esquivel, A. (2020). La interseccionalidad: un reto para las políticas públicas. En U. d. Uruguay, *Desigualdades persistentes, identidades obstinadas Los efectos de la racialidad en la población afrouruguaya* (pág. 202). Montevideo: acid.

- Expósito Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España . *Investigaciones Feministas vol 3* , 203-222.
- Fanon, F. (2016). *Piel negra, Máscaras blancas* . AKAL.
- Fernández, M. &. (2021). El mercado de trabajo y la desigualdad en España. *Revista Española de Economía*, 38(2), , 141-173.
- García, A. &. (2022). Empleo y desigualdad en América Latina. *Revista de Economía Crítica*, 40, 11-34.
- García, A. &. (2022). Empleo y desigualdad en América Latina. 11-34. *Revista de Economía Crítica*, 40, 11-34.
- Goffman, E. (1963). . Estigma: Apuntes sobre la gestión de la identidad deteriorada.
- Gomez, M. (2018). La brecha salarial de género en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, 71, 123-138.
- González García, G. M. (2021). Problemas de las mujeres racializadas afrodescendientes en la universidad: perspectivas interseccionales. *Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Estudios de Género*,, 163-172.
- Guevara Villamar, F. (2022). Experiencias de discriminación laboral hacia jóvenes profesionales con cabello afro-rizado en Lima, Perú. *Antropía Núm. 19*, 143-168.
- Gutiérrez Chong, N. (2020). Interseccionalidad: identidades e intersticios. En G. Chong, & T. Losandro, *Fronteras de género, subjetividades e interculturalidad* (págs. 33-52). UNAM.
- Hill Collins, P. (2016). *Interseccionalidad*. Madrid - España: Ediciones Morata.
- Holz, Huepe, & Rangel. (2022). *El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad*. Onu.
- INEC. (2010). *Las cifras del pueblo afroecuatoriano. Una mirada desde el censo de población y vivienda 2010*. INEC.
- INEC. (2017). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. INEC.
- INMUJERES. (2018). *La situación de las mujeres en México. Indicadores 2018*.
- JASS. (2019). *La interseccionalidad*. Obtenido de justassociates.org: <https://justassociates.org/es/ideas-clave/la-interseccionalidad/>
- Maffia, M. (2019). Acerca de los procesos de invisibilización de la negritud caboverdeana en Argentina. *Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca*.

- Manzano, M. (25 de 07 de 2022). *El doble obstáculo de las mujeres afroecuatorianas*. Obtenido de <https://ayudaenaccion.ec/blog/igualdad/doble-obstaculo-mujeres-afro/>
- Máximo Vidarte, A. V. (2020). *Acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay: aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad*. Montevideo, Uruguay : FLACSO.
- Mata. (2019). El enfoque cualitativo de investigación. .
- Melania Moscoso, J. A., & Txetxu, A. (2022). *La soledad, un concepto poliédrico: el vínculo como forma de capital social*.
- Naciones Unidas. (2020). *Informe sobre el desarrollo humano 2020: El trabajo humano en un mundo de transformación*. . Nueva York: ONU.
- Narváez, C., & Realpe, M. (2022). Vulneración de los derechos de las comunidades afrodescendientes respecto a explotación laboral ante casos Furukawa. *Universidad Regional Autónoma de los Andes*, 1-35.
- Ochoa, C., & Zamarripa, R. (2022). Un enfoque trifurcado. Hacia las desigualdades desde el derecho. La igualdad formal, la sustantiva, y la socioeconómica. En G. Huerta, *Construir la igualdad. Reflexiones en clave judicial*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- OIT. (2019). *Las mujeres afrodescendientes en el mercado laboral: hacia la inclusión y la igualdad*.
- ONU Mujeres. (2018). *Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe Deudas de igualdad*. Naciones Unidas.
- ONU MUJERES. (2019). *Mujeres Afrodescendientes en América Latina. Informe global de la mujer afrodescendiente*.
- Ortiz, A., Ortiz, S., Paredes, J., & Córdoba, M. (2020). Telecomuto: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana. *Universidad Ciencia Y Tecnología* , 24 (106),, 20-26.
- Pelletier, P. (2014). La discriminación estructural en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista IIDH, No.60*, 206-215.
- Pineda, E. (2021). Racialización, negritud y racismo en América Latina . *Revista nuestraAmérica, Vol. 9, No. 17* , 1-16.
- Vargas. (2019). Hacia una teoría del capital social. *Revista de Economía Institucional*.
- Quecedo, & Castaño. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica, núm. 14*, 5-39.
- RAE. (18 de mayo de 2001). *Concepto de " Acceso al empleo"*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/acceso-al-empleo>:

- Rico, B., & Riascos, C. (2022). Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial. *Soc. Econ. no.47*.
- Ricón, G., Castrillón, M., & Jimenez, N. (2020). Percepciones en el mercado laboral dos caras de una misma moneda. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, ISSN-e 2477-9083, Vol. 5, Nº. 25*.
- Ríos Pérez, A. (2022). La discriminación múltiple en el derecho al acceso al empleo de la mujer: un análisis desde el enfoque de la justicia relacional y el feminismo. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa, N 26*, 93-113.
- Rodríguez, M. &. (2022). Discriminación laboral en España: un análisis de la situación actual. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, n 194*, 5-32.
- Ruano, E., & Martuscelli, P. N. (2016). Vivencias discriminatorias según colombianas y paraguayas radicadas en Ecuador y Brasil. *TRAVESSIA - Revista Do Migrante, (78)*, 79-100.
- Sales, G. (2017). Repensando la interseccionalidad desde la teoría feminista1. *AGORA Papeles de Filosofía* , 229-256.
- Sóñora Soto, I. (2018). Pensar raza: L ensar raza: L ensar raza: L ensar raza: L ensar raza: La Interseccionalidad un a Interseccionalidad un a Interseccionalidad un a Interseccionalidad un a camino de desafíos y encrucijadas camino de desafíos y encrucijad. *Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 28(1)*.
- Urcuango, A. &. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Documento Metodológico*. INEC.
- Westreicher, G. (1 de febrero de 2020). *Movilidad Laboral*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/movilidad-laboral.html>
- Wo Ching, A. M. (2019). Interseccionalidad y resistencia en Río Azul: mujeres migrantes organizadas en la Asociación Enlaces Nicaragüenses. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe Vol. 15, No. 2* .
- Zepeda, R., Serret, E., Arroyo, M., Chaparro, A., Solís, P., Reyes, J., . . . Beristáin, L. (2023). *Interseccionalidad teoría antidiscriminatoria y análisis de casos*. Itztapalapa - México: Signos.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pareja Morán, Doménica Ninoska**, con C.C: # **0932587603** autora del trabajo de titulación: **Oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigeria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **06** de febrero de 2024



f. _____

Nombre: **Pareja Morán Doménica Ninoska**

C.C: 0932587603



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Oportunidades laborales de las mujeres afroecuatorianas de 20 a 40 años del sector Nigéria de la isla Trinitaria en la ciudad de Guayaquil en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Pareja Morán, Doménica Ninoska		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Julio María Beccar Varela		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licencia en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	06 de febrero de 2024	No. DE PÁGINAS:	79
ÁREAS TEMÁTICAS:	Inclusión Social, Afrodescendencia, Grupos Vulnerables.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Discriminación, Estereotipos, Barreras de Género, Barreras de Identidad Étnica, Oportunidades Laborales		
RESUMEN:	<p>La presente investigación surge a partir de Comprender las barreras percibidas por las mujeres afroecuatorianas residentes en la Isla Trinitaria, Guayaquil, en 2023, que obstaculizan sus oportunidades laborales y desarrollo personal a fin de aportar reflexiones que promuevan la inclusión y diversidad en el entorno laboral. En la lectura del primer capítulo, los lectores podrán comprender el Planteamiento del problema a partir de las necesidades y barreras identificadas en el grupo de mujeres afroecuatorianas. Además, se plantean los objetivos y las preguntas de investigación que marcaron la ruta de esta investigación. En el segundo capítulo, se encuentra estructurado por el marco teórico y el referente conceptual, como insumo para comprender la información recogida, utilizando la teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, se encuentra el referente conceptual con categorías como barreras de género, barreras de identidad étnica, entre otras. Finalmente, el referente normativo y estratégico con leyes que respaldan a las mujeres afroecuatorianas.</p> <p>El tercer capítulo está estructurado por la metodología, en el cual se expone, el enfoque de la investigación, el nivel, el método conveniente y escogido a usar. El cuarto capítulo, responde a los resultados según los objetivos que fueron planteados al inicio de la investigación, a través del enfoque cualitativo. Finalmente, en el capítulo 5, se plantea de manera precisa las conclusiones, a partir de lo encontrado en los resultados del capítulo 4, también las respectivas recomendaciones que se desarrollan a partir de los resultados obtenidos.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 440 2110	E-mail: domenica.pareja@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			