



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TÍTULO:

**“La discriminación del género femenino en cargos
y salarios gerenciales en empresas de la ciudad
de Guayaquil”**

AUTORAS:

**Morales, Cevallos María Belén
Rodríguez Larrea, María Mercedes**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
Licenciatura en Psicología Organizacional**

TUTOR:

García Wong, Guillermo

Guayaquil, Ecuador

Febrero del 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Morales Cevallos, María Belén**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Licenciatura en Psicología Organizacional**.

TUTOR

Guillermo García Wong

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Galarza Colamarco

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Rodríguez Larrea, María Mercedes**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Licenciatura en Psicología Organizacional**.

TUTOR

Guillermo García Wong

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Galarza Colamarco

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Belén Morales Cevallos

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del Título de **Licenciatura en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015

EL AUTOR (A)

María Belén Morales Cevallos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Mercedes Rodríguez Larrea

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del Título de **Licenciatura en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015

EL AUTOR (A)

María Mercedes Rodríguez Larrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, María Belén Morales Cevallos

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015

EL AUTOR (A)

María Belén Morales Cevallos



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **María Mercedes Rodríguez Larrea**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de Febrero del año 2015

EL AUTOR (A)

María Mercedes Rodríguez Larrea

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por las bendiciones recibidas, a mis padres por haberme inculcado el estudio, y haberme apoyado incondicionalmente en esta etapa universitaria. De igual manera Psic. Guillermo García por su guía en esta etapa final de la carrera.

EL AUTOR (A)

María Belén Morales Cevallos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a María Santísima y a las personas que significan mucho en mi vida: Mis padres Jaime y Mechita; mi hermano Jaimito; mi novio Jorge Luis, mis maestros que compartieron conmigo aprendizajes y vivencias, de manera especial mi tutor el Psic. Guillermo García Wong.

Todos ellos han desplegado su talento y afecto y se han convertido en aliados para mi crecimiento personal y el logro de mi carrera profesional.

EL AUTOR (A)

María Mercedes Rodríguez Larrea

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

(Se colocan los espacios necesarios)

PROFESOR GUÍA O TUTOR

PROFESOR DELEGADO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CALIFICACIÓN

PROFESOR, GUÍA O TUTOR

ÍNDICE GENERAL

Resumen	I
Abstract.....	II
Introducción	III
Justificación: Importancia del tema/problema.....	V
Magnitud.....	V
Objetivos.....	VI
Objetivo general (central)	VI
Objetivos específicos.....	VI
Marco teórico	1
Metodología.....	5
Capítulo 1: El papel subordinado de la mujer a través de la historia	7
Capítulo 2: Aporte femenino a través de la historia	12
Capítulo 3: Aporte de las mujeres en la historia ecuatoriana.....	24
Capítulo 4: Mujeres en cargos gerenciales en la ciudad de guayaquil	30
Análisis general de entrevistas.....	35
Capítulo 5: Análisis de la teoría del techo de cristal.....	43
Conclusiones y recomendaciones	48
Bibliografía.....	51
Anexos.....	57

RESUMEN

Este trabajo de investigación y análisis se centra en la discriminación de la que son objeto las mujeres, para acceder a cargos y salarios gerenciales en organizaciones en la ciudad de Guayaquil.

Todas las personas tienen el derecho de contar con un trabajo digno y bien remunerado sin discriminación de ningún tipo y con las garantías de crecimiento personal y profesional.

Las mujeres han sido excluidas a través de la historia, desconociendo su capacidad, valor y potencial, a tal grado de considerarlas solo para procrear hijos y cumplir con tareas domésticas muy elementales.

El esfuerzo desplegado por las mujeres para ocupar puestos de trabajo y oportunidades de éxito en el mercado laboral, ha sido enorme y lleno de insatisfacciones y sacrificios, sin embargo, nunca lograron terminar con sus anhelos de crecimiento personal y profesional, y lucharon por sus derechos y paso a paso lo han logrado.

Actualmente, la participación femenina en el mundo empresarial, se ve reflejada en la cantidad de gerencias que son ocupadas por mujeres que luchan fuertemente por la igualdad de oportunidades para su desarrollo, tratando de reducir las murallas culturales y personales que las han relegado por siglos. Una de estas murallas u obstáculos es conocido como el “techo o pared de cristal”, una teoría que el enfoque psicoanalista analiza, entre otros, de manera significativa e interesante.

Las mujeres no solo lideran cargos medios y gerenciales, sino también son propietarias de negocios nacionales e internacionales; ocupan puestos importantes en la política; en la educación y en la sociedad en general, demostrando su capacidad, nivel profesional y perseverancia para ganarse el respeto a sus derechos y a su capacidad. Estos logros obtenidos con talento y estrategia, aun no pueden equipararse con los de los hombres.

Palabras clave: Discriminación, oportunidades, puestos de trabajo, crecimiento personal, igualdad, murallas culturales y personales, Techo de cristal.

ABSTRACT

This research and analysis focuses on the discrimination faced by women in accessing management positions and salaries in organizations of Guayaquil.

Everyone has the right to have a job worthy and well paid without discrimination of any kind and the guarantees of personal and professional growth.

The women have been excluded across the history, not knowing her capacity, value and potential, to such a degree of considering them to be alone to procreate children and to expire with domestic very elementary tasks.

The effort deployed by the women to take up jobs and opportunities for success in the labour market, has been enormous and full of dissatisfaction and sacrifices, but never managed to put an end to their desires for personal and professional growth and fought for their rights and they have step by step.

Currently the participation of women in the business world is reflected in the number of managers that are occupied by women who fight strongly for equal opportunities for development, trying to reduce cultural and personal walls that have relegated for centuries.

One of these walls or obstacles is known as the "glass ceiling or wall," a theory that the psychoanalyst approach analyzes, among others, significant and interesting way.

Women not only leading media and managerial positions, but are also owners of business national and international; they hold public positions; in education and in society in general, demonstrating their capacity, professional level and perseverance to win respect for their rights and their capacity.

These achievements with talent and strategy cannot be compared with men.

Key words: Discrimination, opportunities, jobs, personal growth, equality, cultural and personal walls, "glass ceiling".

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la lucha de las mujeres por alcanzar una igualdad de oportunidades laborales aún es muy grande.

Las diferencias persisten tanto en el sector privado como en el público y se evidencian no sólo en la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender para ocupar puestos jerárquicos, acceder a niveles de remuneración alta y manejar liderazgo.

La discriminación de género en el ámbito laboral es eminentemente sociocultural. Durante siglos, las mujeres no fueron educadas pues estaban destinadas a la procreación y a las tareas domésticas, a consecuencia de ello, los hombres eran los que se preparaban, trabajaban fuera de casa y las mantenían.

En las escuelas, los profesores preparaban a los estudiantes, según su género, para las tareas que tendrían que desempeñar cuando se convirtieran en jefes de su familia.

A las mujeres, se les enseñaba costura, cocina, y otras artes manuales que “implicaran menor esfuerzo mental”, pues la prioridad al llegar a casa era colaborar en las tareas del hogar.

Durante largo tiempo se consideró a la mujer un ser casi irracional, de aprendizajes limitados y sujeto de control. En palabras simples, alguien incapaz de tener autonomía, de crecer, de despegar con su propio esfuerzo y que se contenta con ser la sombra de otro.

La mayor discriminación se la ha hecho la misma mujer al permitir que las imposiciones y costumbres ancestrales erradas, la determinen como subalterna.

Casi la totalidad de las mujeres que trabajan, al llegar a sus casas, tienen tareas pendientes que no son valoradas, remuneradas y muchas veces cuestionadas, en ocasiones por ellas mismas.

Es por ello que realizamos esta investigación porque es muy importante analizar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral en la ciudad de Guayaquil, principalmente en cargos gerenciales y las iniciativas para conseguir una mayor equidad de género.

A pesar de que la mujer hace fuerte presencia en el ámbito laboral, se conservan signos de exclusión, ya sea, en el acceso al empleo, o en la disminución de la figura femenina como líder de las empresas de Guayaquil, basándose en estereotipos y prejuicios sobre debilidad, embarazo, incapacidad, falta de profesionalismo o competitividad para ejecutar cargos donde se involucre la toma de decisiones y crecimiento de las organizaciones donde laboran.

Es inadmisibile que hasta nuestros días existan mentes perturbadas que emulen a Schopenhauer al considerar que “las mujeres son objetos de cabellos largos e ideas cortas. El segundo sexo, inferior al masculino en todo respecto. Uno debe perdonar sus debilidades pero rendirles homenaje es totalmente ridículo y nos degrada ante sus ojos...”

Los retos laborales y personales ubican a las mujeres en situaciones altamente críticas, pues las exigencias laborales requieren de profesionales de cuarto nivel, con dominio de varios idiomas, manejo de estrategias de comunicación y experiencia comprobada en cargos directivos, que ofrezcan soluciones casi inmediatas a los problemas de la organización y se adapten a las cambiantes condiciones de los mercados actuales, sin limitar el tiempo empleado para la empresa.

Las mujeres que trabajan se enfrentan a otro aspecto, la ansiedad que se genera cuando buscan cumplir con responsabilidad su rol de madre y su crecimiento profesional, a la par.

“No se alcanzará ninguno de los objetivos de desarrollo del milenio sin el progreso por la igualdad de género, ni la capacitación de la mujer”. (ONU)

Justificación: Importancia del tema/problema (impacto científico y/o social)

La participación de la mujer en el trabajo ha traído muchos cambios como la disminución de los índices de nacimientos, transformación de la estructura familiar, la independencia económica y el fortalecimiento de su estima personal, pero también, situaciones laborales desiguales para las mismas, discriminación salarial y la resistencia de los hombres por este rol de productividad asumido.

Todos estos cambios, han impactado a la sociedad en los últimos años. Es evidente que todos estos logros son producto de una transformación socioeconómica, que ha creado un nuevo estilo de vida y una mentalidad diferente por el accionar femenino y su alto nivel de competitividad, a pesar del trato desigual que aún persiste en muchos casos.

Magnitud

El mundo laboral está lleno de cargos masculinos. A pesar de todas las políticas de igualdad, el hombre sigue dominando el terreno empresarial. Existen sectores, muy cerrados, donde no se permite la presencia de la mujer a las áreas directivas y si se hacen excepciones, siempre serán en condiciones económicas inferiores.

A través de la historia, la mujer ha realizado notables esfuerzos para luchar por el reconocimiento de sus valores personales y profesionales, frente a una incoherente desigualdad de género y patrones exigidos por una sociedad inmadura.

En nuestro país, a pesar de los pasos firmes que ha dado la mujer en los mercados de trabajo, es irrefutable que persiste la discriminación laboral que sufren. En el país, las mujeres ganan 24,8% menos que el hombre, a pesar de estar ubicadas en puestos de trabajo iguales, (INEC). Esta desigualdad se produce cuando en el proceso de selección, desempeño y promoción laboral, las mujeres no son tratadas de acuerdo a sus perfiles y preparación para desempeñar una actividad productiva.

Objetivos

Objetivo general (central)

Analizar las diferencias existentes con respecto a la posición y condiciones de desarrollo profesional de las mujeres en las empresas de nuestra ciudad.

Objetivos específicos

- Describir situaciones en las cuales se evidencia la discriminación de la mujer en el trabajo.
- Determinar la influencia de la discriminación a la mujer en el desempeño de su trabajo.
- Revisar el marco conceptual sobre derechos laborales de las mujeres en el contexto nacional.
- Analizar procesos desarrollados por entidades públicas y privadas para garantizar la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

MARCO TEÓRICO

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de Derechos Humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener un desarrollo sostenible basado en las personas, es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros.(Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995)

La igualdad es la "posibilidad que tiene cada hombre de acceder a un espacio de libertad intransferible e inalienable, semejante al de los demás hombres". (Ekmekdjian, 2004)

Desde inicios de la humanidad, las mujeres fueron discriminadas y de múltiples formas amordazadas.

En las sociedades precarias, las mujeres se limitaban a procrear y cuidar a sus hijos. Cuando el hombre dejó de ser nómada y se afincó en lugares propicios para su supervivencia, se abrió un espacio para que estas recolectaran productos de la tierra, dando paso al inicio de la agricultura.

Durante largo tiempo, la mujer se limitó a las tareas domésticas, artesanales y le eran asignadas responsabilidades simples, muy básicas por su condición de inferioridad ante los hombres.

Es innegable que a través de la historia las mujeres fueron adquiriendo nuevos roles y ampliando sus horizontes, pero siempre bajo la sombra de los hombres por ser consideradas poco capaces.

Este estigma aún persiste en nuestros días en muchos grupos sociales, especialmente en países como el nuestro en eternas vías de desarrollo.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, las mujeres ingresan a trabajar en las fábricas con salarios inferiores al de los hombres y en condiciones de evidente explotación.

Luego de la primera guerra mundial, la mujer accede a la educación superior y a trabajos en áreas limitadas, pues la prioridad siempre fue el cuidado de su familia. Los cambios políticos, sociales y culturales fueron abriendo paso para que las mujeres desplegaran todo su potencial y valía.

En nuestro país, el peso de las tradiciones de la inequidad de género amparado por las mismas mujeres, ha permitido siglos de vida subalterna, cuyos derechos a educarse, crecer como profesionales e independizarse económicamente, casi han parecido productos de subsidios o dádivas de una sociedad injusta y limitada.

La Constitución Política del Ecuador, en su artículo 11, establece en el numeral 2, *que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución Política del Ecuador, 2014)

En el artículo 331 consta que el 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. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Constitución Política del Ecuador, 2014)

El Código de Trabajo de nuestro país, garantiza la capacidad de contratación laboral de la mujer que posea capacidad civil para obligarse y, formalizar un contrato de trabajo, sin necesitar la aprobación de su marido.

La Ley de Amparo Laboral de la Mujer, establece la obligatoriedad de que los empleadores contraten un porcentaje mínimo de mujeres, lo cual será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo, en su artículo 42.

La lucha de la mujer por el logro de oportunidades laborales equitativas, tiene que recorrer todavía un duro camino, no sólo para ocupar cargos en mandos medios y altos, sino alcanzar remuneraciones justas, iguales o mejores que la de los hombres, de acuerdo a su nivel de preparación.

En una investigación realizada por Deloitte en el 2011, un director percibe mensualmente alrededor de 11.639 dólares, mientras que una mujer en el mismo puesto gana 9.058 dólares. (Fierro, 2012)

¿Será que la valoración profesional y el logro de metas corporativas ambiciosas es privilegio masculino?

La Constitución de la República del Ecuador, establece equidad de género y afirma que “el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad”.

Según la CEPAL, “aún los países latinoamericanos deben adoptar políticas para equilibrar las remuneraciones entre hombres y mujeres.” (Fierro, 2012)

El INEC confirma que en Ecuador las mujeres ganan un 24,8% menos que el hombre, a pesar de ocupar los mismos cargos de estos. (Líderes, 2013)

A través de la historia, la mujer ha realizado notables esfuerzos para luchar por el reconocimiento de sus valores personales y profesionales, frente a una incoherente desigualdad de género y patrones exigidos por una sociedad inmadura.

"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades." (Declaración de Filadelfia, 2010)

La igualdad de oportunidades laborales para la mujer, sigue siendo una aspiración genuina, y no una realidad, en este tiempo de tecnología y libertad ilimitadas.

No existen peores barreras para la evolución humana, que aquellas impuestas por los mismos seres humanos.

Metodología

El método implementado en el ensayo es la exégesis o hermenéutica, que consiste en el análisis o interpretación personal del significado de textos, documentos o información en los que debe prevalecer la objetividad del investigador “y constituye el procedimiento que permite expresar la universalización de la capacidad interpretativa desde la personal y específica historicidad” (Gadamer, 2008)

Según Lorena Montaña, este método tiene las siguientes características:

- a) Parte de que el ser humano es por naturaleza es interpretativo.
- b) El círculo hermenéutico es infinito. No existe verdad, sino que la hermenéutica dice su verdad.
- c) Es deconstructiva, porque sólo deconstruyendo la vida se reconstruirá de otra manera.

El método hermenéutico buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.

“Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece. El intérprete debe desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos.” (Montaña, 2012)

Elegimos utilizar este método porque considero importante reconstruir una realidad partiendo de datos que evidencian sociedades como la nuestra, la latinoamericana y otras, en donde las mujeres no han logrado ser reconocidas en sus derechos, especialmente, en el ámbito laboral.

Emplearemos técnicas como las encuestas y el análisis de informes, artículos y datos estadísticos relacionados con la equidad de género y derechos laborales de las mujeres de nuestro país.

Este método interpretativo nos permitirá realizar un trabajo en el que nuestras opiniones reflejen el particular modo de abordar un tema orientado a los derechos, no a la situación de discriminación femenina.

CAPÍTULO 1: EL PAPEL SUBORDINADO DE LA MUJER A TRAVÉS DE LA HISTORIA

“La discriminación es hacer distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, etc.” (Definición ABC, 2007)

Desde el inicio de los tiempos, la mujer ha sido víctima de discriminación, pues equivocadamente se ha considerado que su única función es tener hijos y dedicarse a los cuidados del hogar, sin tener oportunidad al crecimiento.

La permanente exclusión, la negación de su valor, la falta de justicia y de oportunidades igualitarias, han sido la constante evidencia de discriminación a la mujer y aún perduran a pesar de los cambios de esta era.

El papel subordinado de la mujer no se ha puesto en duda durante siglos; lo que ahora determinamos como atentados contra los derechos de las mujeres, históricamente, no han sido considerados como tales: no se podía vulnerar el derecho de alguien que, precisamente por el hecho de ser mujer, "no tenía derechos. (Aministia internacional de Catalunya, 2009)

En efecto, la mujer ha sido y es todavía considerada en algunas sociedades como un ser sin derechos, incapaz de pensar, tomar decisiones, generar desarrollo, a pesar de ser dadora de vida. Esta postura es producto de la fuerza de los prejuicios sociales, religiosos, culturales repetidos y propagados, generación tras generación.

Ortner parte de las ideas estructuralistas de Levi-Strauss y defiende al igual que este que la subordinación femenina es universal... parte de este supuesto afirmaríala llanamente que encontramos a la mujeres subordinadas a los hombres en todas las sociedades conocidas. La búsqueda de un igualitarismo genuino dejando de lado el matriarcado ha resultado infructuosa, creo que estamos obligados a demostrar que la subordinación femenina es un hecho universal. (Martín, 2006, pag. 159)

Las pocas oportunidades que se les brindaron a las mujeres, estaban determinadas por la autoridad masculina de sus maridos, padres o hermanos.

Durante siglos, salvo pocas excepciones, se horrorizó al mundo por la audacia de romper las reglas, las mujeres se dedicaron a engendrar hijos y a realizar tareas del hogar. Para ellas el trabajo fuera de casa, el aporte intelectual y la participación en la vida política, eran impensables.

El valor de la mujer fue tan cuestionado desde los inicios de la historia y la cultura. Aristóteles expresa claramente *“que la mujer es un varón fallido” las mujeres son por naturaleza más débiles y más frías y hay que suponer que la naturaleza femenina es una disminución física. Con este modo de pensar, Aristóteles se coloca a la cabeza de una larga serie de pensadores, que en occidente llega hasta Freud, para los cuales la mujer no sería sino una deficiencia, un fallo parcial respecto al ideal más alto de la humanidad, siempre varón. Inevitablemente, en esta tradición se considera a la mujer como un macho castrado.*” (Tomassi, 2002, pag. 56)

El paso del tiempo y las duras luchas por sus derechos que protagonizaron las mujeres, les han abierto oportunidades, hasta hoy no igualadas a la de los hombres, especialmente en el ámbito laboral.

Actualmente, la mujer ha adquirido un papel relevante en el mundo laboral, pues ha demostrado su capacidad para ocupar puestos gerenciales en una empresa y llevar a ésta al éxito, sin embargo, en pleno siglo XXI, aún hay rezagos de discriminación. Discriminación que ni las mismas leyes a favor de la mujer han terminado.

Parecería ser que la equidad de derechos es un lirismo más en una sociedad cerrada como la nuestra, en la que las relaciones de poder son las que marcan el valor del desempeño femenino.

El ocupar cargos gerenciales es privilegio de los hombres y de poquísimas mujeres, que por supuesto, perciben sueldos inferiores al de sus pares, porque persiste la desvalorización de la capacidad femenina y la presión de conceptos machistas.

En nuestros días, continua la segregación a la mujer en el caso de las embarazadas, a pesar de que la ley lo prohíbe, por ello muchas empresas se buscan los medios a través de chequeos médicos de rutina, a mujeres aspirantes a empleos, para no permitirles el ingreso a trabajos, sin mencionar el tema del acoso sexual y la inequidad en los salarios presente en las organizaciones.

No se puede negar que en los últimos años, en nuestro país han mejorado las condiciones laborales femeninas, pero aún queda un largo camino de injusticias que corregir.

La inclusión laboral de las mujeres no ha disminuido su responsabilidad en las obligaciones domésticas y la crianza de los hijos, por ello, los casos de enfermedades físicas y problemas emocionales han aumentado notoriamente.

Los patrones socioculturales que desconocen el significado de la equidad de género, han extendido enormes raíces que estructuran un modelo de vida prejuiciado y excluyente para la mujer.

En América Latina, la premisa “el hombre es la cabeza de la familia” ha inhabilitado el valor de la mujer como ente generador de progreso y sustento. “La identificación de la mujer como esposa, madre y protectora de la familia ha sido impuesta y a la vez legitimada por el modelo patriarcal.” (Fernández, La Ventana, 2007)

El filósofo y escritor suizo J.J Rousseau, afirma que *“toda la educación de las mujeres debe ser relativa a los hombres. Complacerlos, serles útiles, hacerse amar y honrar por ellos, criarlos desde jóvenes, cuidarlos de ancianos, aconsejarlos, consolarlos, hacerles agradable y dulce la vida: estos son los deberes de las mujeres en todas las épocas, y lo que han de aprender desde la infancia.”* (Herminia Villar, Jorgelina Caviglia, 1999, pag. 132)

Este rol confinó a la mujer a una posición doméstica y de alguna manera ritualista, cuya mayor especialización radica en el manejo impecable de las tareas del hogar, que son responsabilidad de toda la familia y por tanto factibles de ser realizadas satisfactoriamente también por los hombres.

En nuestro país, se ha iniciado una fuerte lucha para lograr que la equidad de género sea una realidad.

Históricamente, la diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Al referirse al género se discute la participación de la mujer en un mínimo porcentaje con relación al hombre y no es por porque no haya habido intervención de la misma sino que han sido sometidas a un tipo de violencia escondida al no ser involucradas en los diferentes procesos sociales.(Universidad Técnica de Manabí, 2013)

Esta concepción ha sido repetida de forma generacional, pero a pesar de esto, las mujeres han tomado la decisión de actuar y tomar decisiones en los ámbitos económicos, sociales, políticos y científicos con excelente desempeño y pronósticos a su favor.

Tanto hombres como mujeres, deben tener las mismas oportunidades de logros y desarrollo en la vida familiar, social y laboral, así como la intervención eficiente en la toma de decisiones significativas y relevantes, que borren las desventajas que por siglos han soportado las mujeres.

Varias mujeres en la actualidad, han dado valiosos y significativos aportes para fomentar la equidad de género entre hombres y mujeres, sus aportes han servido para crear conciencia y de esa manera poder vivir en armonía. Estas son las siguientes:

“¿Cómo podemos efectuar un cambio en el mundo cuando únicamente la mitad está invitado o se siente invitado a participar en la conversación?” (Emma Watson, discurso He for She, embajadora de la ONU, 2014)

Las diferencias salariales constituyen una de las caras más visibles, más desafiantes y, sin duda, más ingratas de la discriminación de género....Pero las mujeres no sólo perciben ingresos menores que los de los hombres, también presentan menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo, vínculos más inestables con el trabajo remunerado y un perfil ocupacional muy concentrado en los servicios y en los puestos de menor jerarquía. (Michelle Bachelet, 2008)

La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. (Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Naciones Unidas, 1992)

Una de las mayores fuerzas que mueven al mundo en nuestra época es la revolución de la igualdad y no aquella igualdad que nos puede volver una copia del otro, sino una imagen genuina concebida por el esfuerzo propio y el despliegue de toda la potencialidad que aun duerme en tantas mujeres del mundo, por la falta de oportunidades equitativas, interesantes y de retos para obtener logros ambiciosos en todos los aspectos de sus vidas. (Barbara Ward, 1970)

CAPÍTULO 2: APOORTE FEMENINO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Para poder describir la contribución que las mujeres han hecho a la ciencia, política e historia, será apropiado hacer un análisis de quienes fueron nuestros ancestros. No solo fueron los hombres quienes aprendieron a preparar el barro para hornearlo y preparar cerámica, sino que las mujeres fueron las que las más se involucraron en dicha actividad.

Con el tiempo, los hornos de alfarería de los primeros ceramistas se convirtieron en forjadores en la Edad de Hierro, pues desde tiempos inmemoriales las mujeres ya trabajaban la joyería, la cosmética y la recolección de productos.

Mediante la observación y la experimentación está demostrado que las mujeres descubrieron algunas propiedades curativas en algunas yerbas y elementos de la naturaleza. (Becerra, 2009)

Las mujeres han estado aparentemente ausentes a lo largo de la historia y han tenido muchos obstáculos para poder desarrollar sus intereses y capacidades, y por otro lado, porque a las que consiguieron hacerlo, no se les reconoció ni nombró en los libros o en las enciclopedias.

La indiferencia y la invisibilidad que han sufrido las mujeres, siendo estas mismas apartadas de la historia oficial, hace que desconozcamos a muchas que utilizaron sus intelecto, capacidades e innovación para contribuir en la construcción de una sociedad más equitativa para mujeres y hombres. Sobrepasando todas las barreras, muchas mujeres de todas partes del mundo han participado en el crecimiento y desarrollo social desde los inicios de los tiempos hasta nuestros días.(González J. , 2011)

Ya en la actualidad, el papel de la mujer como benefactora para la sociedad, es más conocido, pero aún hay sectores en los que la invisibilidad aún se ven presente, sobre todo en las zonas rurales, donde el cuidado de los hijos y de la agricultura, aun no se consideran como un trabajo o una labor enriquecedora por parte de las mismas.

La preparación de las mujeres es el camino adecuado, ya lo manifestó *“Marie de Gournay, especie de hija adoptiva de Montaigne, representa ya el paso de la reivindicación de la excelencia a la de la igualdad. En egalite des hommes et dess femmes y grief des dammes se rechaza la desigualdad natural de los sexos apostando por la educación como medio equiparador.”* (Rodríguez R. , 1997, pag. 11)

Gonzáles afirma, que muchas mujeres, sobre todos las que se rebelaron contra las normas, tuvieron que luchar contra incomprensión de la sociedad a su tiempo, del fascismo, racismo, o simplemente contra la equivocada discriminación basándose en el sexo, clase social o etnia.

Las mujeres, como los varones, han asumido un papel cultural particular. En sociedades de caza y recolección, las mujeres casi siempre eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los varones suministraban la carne mediante la caza. A causa de su conocimiento profundo de la flora, la mayor parte de los antropólogos creen que fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras.(González J. , 2011)

Tanto hombres como mujeres, podrían complementarse en ese tipo de actividades para la supervivencia, y en esa época, a pesar que no se le daba su debido reconocimiento, el papel de la mujer era fundamental para la alimentación en el hogar, pues a pesar que creían limitada, gracias a ella una familia podía estar nutrida y no solamente vivir de lo que traía el hombre. Una mujer sola en esa época, perfectamente podía alimentar a sus hijos por medio de su trabajo.

Gonzáles relata que las primeras mujeres aprendieron a preparar barro y hornear cerámica; trabajaron los esmaltes y mezclaron cosméticos origen de la ciencia química. Al laborar en las áreas de la agricultura y la recolección, también descubrieron las capacidades curativas de las plantas y aprendieron conservar sustancias vegetales.

En el antiguo Egipto, las mujeres fueron beneficiadas con una gran libertad de movimientos, pues podían ejercer una multitud de trabajos, caminar tranquilamente por las calles, realizar actividades de compra-venta, ser merecedora de herencias y tener acceso a la educación, sin embargo a pesar de eso, las campesinas tenían una labor extremadamente sacrificada. (Baldera, 2011)

Baldera comenta en su escrito, que en Mesopotamia, las mujeres no estaban bajo el dominio masculino, sino que gozaban de la igualdad en cierta medida. En el famoso código de leyes de Hammurabi, las mujeres disfrutaban de importantes derechos, como comprar y vender, tener ser representadas jurídicamente o poder tener la capacidad de testificar en los juzgados con libertad. Muchas mujeres tuvieron el papel de escribas en el palacio del rey; las reinas eran igualmente respetadas, podían tener la potestad de sus hijos menores de edad, firmar documentos y tener a su disposición esclavos y ciervos. Podían ejercer algunos empleos y participar en la vida pública.

“En la Grecia antigua, la posición de la mujer no fue muy positiva. Para el filósofo Aristóteles, la mujer no era más que un “hombre incompleto y débil, un defecto de la naturaleza”. (Martínez, 2008)

Un ejemplo de lo mismo, se da en las obras de teatro, donde los personajes femeninos eran manejados por los mismos hombres. ¿Por qué incluían en sus actuaciones a personajes que consideraban incompletos?, o, ¿por qué no permitían que las mujeres sean las que representen en la actuación a su propio género? Pues, como explicó Martínez en sus estudios, la mujer era considerada peor que un ser inferior, donde el hecho de ser portadora y dadora de vida, la hacía un simple ser con fines reproductivos y considerada imperfecta por carecer aparentemente de la virilidad y fuerza física del hombre.

La mujer fue considerada como un ser sin terminar al que había que cuidar, proteger y guiar, lo que implicaba su sometimiento total al varón y su alejamiento de la vida pública, en la que no podía participar. Las muchachas se casaban a los 14 años con hombres muy mayores que ellas, debiendo sus padres encontrarles marido y discutir el valor de su dote. En realidad la mujer pasaba a ser propiedad del marido como antes lo había sido de su padre y en caso de enviudar, propiedad de sus hijos. (Martínez, 2008)

En otras palabras, la mujer era tratada como un simple objeto sin valor o común mercancía, donde sus derechos no valían y debía someterse a todos los sometimientos por parte de su padre, y más adelante, al que le fuera nombrado como su marido, pues en ese ámbito tampoco podía elegir, eran sus progenitores los que le asignaban con quien casarse y con el que debía compartir una vida casi esclavizante para al final no ser considerada como parte de la sociedad.

La educación de las mujeres estaba orientada a su función como esposa. Las niñas aprendían a hilar y tejer, música y a tocar la lira. Su educación terminaba con el matrimonio. Una vez casada, el marido recluía a su esposa en una parte de la casa apartada del exterior o la vida social que él llevaba. Allí vivía con sus hijos y sirvientas tejiendo sus propios vestidos y preparando los alimentos para el esposo. Nunca salía de la casa, pues al mercado iban las esclavas. Las ciudadanas de Atenas se dedicaban exclusivamente a la casa y al cuidado de los hijos. (Martínez, 2008)

El marido tomaba las riendas de la vida de su mujer, donde él decidía con que personas podía involucrarse y con cuáles no. Este tipo de relación de sometimiento, se daba por el hecho de que se consideraba a la mujer como un ser sin autonomía, incapaz de valerse por sí misma si no tenía el cuidado o el consentimiento del marido; y son esas mismas mujeres, las que transmitían esos aprendizajes a sus propios hijos, a las niñas les indicaban que cosas podían y no podían hacer delante de su padre, mientras que a los varones los criaban para que sean a imagen y semejanza del progenitor.

Por su parte, las mujeres más libres eran las que ejercían la prostitución, ya que no estaban bajo el sometimiento del riguroso régimen de las demás mujeres. La sociedad griega era muy clara, el mundo de la política y la libertad para los hombres, y las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, para las mujeres. (Martínez, 2008)

Las espartanas, tuvieron más libertad, cultivaban las artes, competían en deportes y algunas de ellas se distinguieron como escritoras y poetas.

En Roma, las mujeres estaban privilegiadas de más libertad que las griegas, sin embargo, el ámbito político estaba negado por ser consideradas inferiores a los hombres. La formación que recibían desde el seno materno, estaba basada en ser una buena esposa y formación en destrezas como la música, matemáticas, análisis de poemas, y corte y confección. (Martínez, 2008)

En el campo tenían participación igual a la de los hombres, podían comercializar productos, pero siempre bajo la tutela y aprobación masculina.

Las esclavas romanas, no tenían valor alguno, ya que podían ser compradas, vendidas, maltratadas o destinadas para la prostitución.

“En la Edad Media, el estilo de vida permitió que las mujeres estudiaran y gozaran de una libertad intelectual que algunos consideran no se repetiría hasta nuestros días.” (Becerra, 2009)

Becerra indica, que en este periodo podemos destacar a dos mujeres, Hildegarda de Binden, cuyos estudios acerca de cosmología, seres vivos y minerales fueron una autentica referencia durante tanto la Edad Media como en el Renacimiento.

La segunda mujer que se distinguió por sus aportes fue Trótula, perteneciente a la escuela médica de Salerno. Sus obras se consideraron clásicos hasta el siglo XVI y algunos negaron su autoría, pues resultaba inconcebible, que las mujeres fueran capaces de generar obras de tanto valor y profundidad.

En la Edad Media, aparece una nueva clase social, la de los burgueses, que basaba su economía en el comercio y la industria. Hombres y mujeres acudían a las ciudades, donde se realizaban trabajos que requerían mano de obra barata. (Becerra, 2009)

Esto permitió la entrada de la mujer al mundo laboral, pero siempre en situación desigual, pues el trabajo estaba controlado por los hombres. El salario de las mujeres era inferior al de los hombres.

La Edad Moderna conlleva grandes transformaciones que estructuran las bases del mundo contemporáneo. El descubrimiento de América, la mezcla cultural, el poderío estatal y la pérdida de la iglesia, fortaleció el surgimiento del humanismo y la ciencia experimental que afectaron, negativamente, la vida de las mujeres.

El Renacimiento favoreció a los varones, quienes mejoraron sus oportunidades educativas y laborales.

Las mujeres no pudieron acceder a la educación humanista y las leyes, limitaron sus posibilidades de crecimiento. La universidad fue prohibida para las mujeres y la burguesía ciudadana centró a la mujer en el ámbito familiar.

“Las mujeres que trabajaban, en su mayoría, era como sirvientas y eran explotadas económica y sexualmente por sus patronos.” (Becerra, 2009)

En 1792, Mary Wollstonecraft, escritora inglesa y una de las iniciadoras del pensamiento feminista, escribió “Vindicación de los derechos de la mujer”, obra en la que se hace una reivindicación de los derechos femeninos, en la misma, sentenciaba a la educación que se daba a las mujeres porque las hacía “más artificiales y débiles de carácter de lo que de otra forma podrían haber sido” y porque deformaba sus valores con “nociones equivocadas de la excelencia femenina”.

Solicitó que las leyes del Estado se usaran para terminar con las tradiciones de subordinación femenina, y fuera el Estado quien garantizara un sistema nacional de enseñanza primaria gratuita universal para ambos sexos. Las mujeres con otra educación podían haber "practicado la medicina, llevado una granja, dirigido una tienda, y serían independientes y vivirían de su propio trabajo. (Wollstonecraft, 2014)

El siglo XIX genera cambios trascendentales en los la cultura, sociedad y economía, que posibilitaron grandes logros laborales y científicos para las mujeres.

Las mujeres podían estudiar con la aprobación de los hombres, sean estos, padres, esposos o hermanos. A pesar de tanta tutela, las mujeres científicas fueron capaces de vencer barreras y prejuicios, y realizar grandes descubrimientos que les sirvieron para ganarse el respeto y reconocimiento de la sociedad.

En este período, se destaca Ada Augusta Byron (1815-1853), hija del escritor Lord Byron, la cual creo algo semejante a lo q hoy es se conoce como un programa informático.

Sophie Germaine (1776-1831), publicó escritos sobre física y matemáticas bajo el identidad de "Señor Le Blanc". Fue galardonada con múltiples premios otorgados por "La Academie" por trabajos de diverso origen científico. (Becerra, 2009)

Curioso es el caso de Jana Marcet (1769-1858). Esta mujer escribió un libro titulado "Conversations on Chemistry, in which the elements of that science are familiarly explained and illustrated by experiments and plates", del que se nutrió Faraday, como el mismo reconocería, para instruirse e investigar en el campo de la electroquímica. Las jóvenes de clase media se dedicaron a ser damas de compañía o institutrices, y más tarde a enfermeras. En Finlandia, en 1878, la ley reconoció a las mujeres rurales el derecho a la mitad de la propiedad y de la herencia en el matrimonio.

En cambio el Código Napoleón (1803) de Francia y en el Código Civil español de 1889 disponía que la mujer casada careciera de autonomía personal y tanto sus bienes como sus ingresos eran administrados por el marido. Solo en el siglo XX se conseguirá en Francia y España romper la legislación discriminatoria. (Becerra, 2009)

Las feministas del siglo XIX, consiguieron el derecho al sufragio para las mujeres. El camino por logro del voto femenino fue muy duro, empezó en 1848 y culminó en 1920, cuando el derecho de las mujeres, al voto, se aprobó en Estados Unidos.

Los países europeos obtuvieron ese derecho mucho antes, luego de enfrentamientos muy fuertes.

Es en el siglo XX, cuando las mujeres estructuran su valía y accionan en la vida científica, social y económica, sin que ello signifique que los prejuicios y obstáculos no sigan presentes.

Este siglo, se caracterizó por la inclusión mayoritaria de las mujeres al mundo laboral. Las dos guerras mundiales generaron: la marcha de los hombres al combate, mientras que las mujeres tuvieron que trabajar y hubo que recurrir a las mismas para preservar la producción; 430.000 mujeres francesasy 800.000 británicas pasaron a ser doncellas y amas de casa a obreras remuneradas. Las estructuras sociales se transformaron. La moda impuso el uso de faldas y cabellos más cortos, aparecieron los centros de cuidado para los hijos de las trabajadoras y la participación de las mujeres en los sindicatos obreros. (Becerra, 2009)

De aquí en adelante, nuevos rumbos toma la inclusión femenina en la vida laboral y con ello el reconocimiento a su capacidad, productividad. y dignidad; acceden a nuevos empleos más cualificados y mejor remunerados y acceden a estudios superiores con éxitos. Actualmente las mujeres copan las universidades y son fuertemente competitivas en todo tipo de trabajos, incluidos los técnicos.

La discriminación femenina ha sido una constante en todas las civilizaciones a lo largo de la historia, salvo algunas excepciones.

La Revolución Francesa, impulsa a las mujeres a trazar objetivos a favor de sus derechos.

Flora Tristán fue la sobrina de un militar peruano que residió un tiempo en Perú y ella es reivindicada por el feminismo latinoamericano.

En el siglo XIX, Flora Tristán enlaza los reconocimientos de la mujer con las clases obreras. Publica en 1842 La Unión Obrera, donde presenta el primer proyecto de una Internacional de trabajadores, y expresa "la mujer es la proletaria del proletariado hasta el más oprimido de los hombres quiere oprimir a otro ser: su mujer". (Tristán, 2015)

Históricamente, el recorrido y la lucha por los derechos de las mujeres son incontables. Muchas de estas mujeres lograron ser reconocidas, otras se mantendrán en el anonimato a pesar de su valor y perseverancia, pero sirvieron de inspiración para que la sociedad madure y deje de lado tantos prejuicios carentes de justicia y lógica y humanidad.

Es indiscutible el brillo y talento desplegado por las mujeres a lo largo de la historia. Estos logros han ido estructurando el respeto y reconocimiento a su capacidad, prueba de ello son las mujeres que han recibido el Premio Nobel por sus aportaciones a la ciencia durante el siglo XX, algunas de ellas son las siguientes:

Florence Nightingale (1820-1910)

Poseía grandes conocimientos en estadística que le permitieron triunfar laboralmente en los cambios que se realizaron en los hospitales de Gran Bretaña. Fundó la escuela de enfermería de la ciudad de Londres y escribió más de 200 artículos.

Grace M. Hopper (1906-1992)

Su gran vocación fueron las ciencias exactas, especialidad en la se doctoró. Tuvo un gran interés en la computación y creó el primer lenguaje de programación fácil, Cobol, junto a su equipo.

Emma Amalie Noether (1882-1935)

Tuvo interés en el estudio de las lenguas, las matemáticas y el piano. Desarrolló, junto con el gran matemático Hilbert, el “teorema de Noether” que prueba una relación entre simetrías en física y los teoremas de conservación. Su trabajo, formuló varios conceptos para la teoría de la relatividad de Einstein. Esta es la lista de mujeres que han recibido algún Premio Nobel en ámbitos científicos (Física, Química, Medicina).

Curie, Marie Sklodowska (1867- 1934)

Recibió el Premio Nobel de Física en 1903 por sus aportaciones científicas en el fenómeno de la radiación descubierta por Henry Becquerel. En 1911 también recibió el Premio Nobel de Química por el descubrimiento de los elementos químicos, Radio Polonio.

Joliot-Curie, Irene (1857-1956)

Fue la hija de Curie, Marie Sklodowska. Recibió el Premio Nobel de Química en 1935 debido a la síntesis de nuevos elementos radiactivos. Junto con su madre, instaló unidades de rayos X en hospitales milítales y ayudó a entrenar al personal en el uso del mismo. Colaboró junto con su esposo en la elaboración de isotopos radiactivos necesarios para la medicina y otras áreas del conocimiento.

Cori, Gerty Theresa (1896 – 1957)

Fue premiada con el Novel de Medicina por su aportación en el estudio de la célula y de cómo esta obtiene su energía. También se dedicó al estudio de las hormonas y encimas y la importancia y el funcionamiento de las mismas en el cuerpo humano.

Goeppert-Mayer, María (1906 – 1972)

Se le otorgó el Premio Nobel de Física gracias a las aportaciones que realizó en el campo de la energía nuclear.

Yallow, Rosalind (1921 – 2011)

Recibió el Nobel de Medicina por la invención de la técnica de radioinmunoensayo, que permite el análisis químico de la sangre y tejidos humanos para el diagnóstico de enfermedades endócrinas, como la diabetes.

Croefoot Hodgkin, Dorothy (1910 – 1994)

Recibió el premio Nobel de química en 1964 por ser transformadora de la química orgánica. Es recordada por haberse esforzado en lograr una buena relación entre el Oriente y Occidente.

McClintock, Bárbara (1902 – 1992)

Recibió el Premio Nobel de Medicina por sus trabajos en el estudio de las células (citología) y ADN y cromosomas (genética).

Levi-Montalcini, Rita (1909 – 2012)

Ganadora del Premio Nobel de medicina por su aportación en la cura de enfermedades neurológicas.

Elion, Gertrude B. (1908 – 1999)

Fue galardonada por el Premio Nobel de medicina por sus investigaciones en el uso de tratamientos con drogas y como estas podían resultar beneficiosas para la cura de la leucemia infantil, gota, herpes, etc.

Nüesslein-Volhard, Christiane (1942 -)

Ganadora del Premio Nobel de Medicina. Se dedicó a trabajar en el control genético y desarrollo temprano de embriones, de esa manera, pudo caracterizar los genes que controlan el desarrollo embrionario

Las mujeres a través de la historia han desplegado un enorme esfuerzo para auto reconocerse, valorarse y ubicarse reclamando los derechos que le corresponden como ser humano y productivo. Luchar contra ideas preconcebidas y prejuicios repetidos generación tras generación ha dado como resultado el surgimiento de todas las dimensiones femeninas, especialmente en el ámbito cultural, social y laboral. La mujer de hoy ya no reclama sus derechos, se siente segura de que los posee y utiliza uno de los recursos más importantes que es la libertad de opinión que le permite analizar y criticar la realidad que todavía en muchos aspectos la sigue disminuyendo.

No somos ni nos interesa ser valquirias, del mismo modo, no somos pelotón porque construimos colectividad desde nuestra individualidad. Desde nuestros posicionamientos creamos y proponemos nuevas formas de construir relaciones sociales y políticas que respeten la humanidad, somos insumisas y no le rendimos cuentas a nadie.

Rechazamos el militarismo y la represión, por eso seguiremos escribiendo contra el genocidio, la violencia sexual, el feminicidio, la violencia patriarcal y todo tipo de violencia militarista que atenta contra la vida, la dignidad y los cuerpos de las niñas, las adolescentes y las mujeres. Somos mujeres diversas que hemos hecho nuestros caminos desafiando el orden establecido. Respetamos la diversidad de ideas y pensamientos, apostamos por una sociedad democrática participativa, pluralista y humanista. (Gómez, 2014)

...Queda claro que una de las aportaciones cruciales en la definición y reconocimiento de los nuevos sujetos históricos ha sido la interpelación impulsada desde la historia. Las mujeres en torno a la exclusión del colectivo femenino de la historia. (Maria Cruz, Ismael Paz, 2002, pag.86)

CAPÍTULO 3: APORTE DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA ECUATORIANA

Las mujeres ecuatorianas han logrado vencer grandes obstáculos para hacer valer sus derechos. A pesar que aún quedan grandes murallas que derribar, debido a la inequidad de género presente en nuestra sociedad, su inteligencia y capacidad de lucha contra la adversidad, las han convertido en historia.

“Nuestra lucha no es solamente por conseguir la igualdad entre el hombre y la mujer, es por conseguir que exista respeto; y hasta terminar con el problema de la discriminación y violencia que existe de mujer a mujer.” *Conaie*, 1994.(Mercedes Prieto, Clorinda Cuminao, Alejandra Flores, Gina Maldonado, Andrea Pequeño, 2004, pag. 186)

En la historia del Ecuador, muchas mujeres lograron llegar a puestos de honor. Entre ellas se distinguen:

Manuela Sáenz

Fue “una ilustre dama ecuatoriana que nació en Quito, el 27 de diciembre de 1797 y murió en Paita, Perú el 23 de noviembre de 1856. Fue una destacada patriota Ecuatoriana, además de ser la compañera del Libertador Simón Bolívar. Es conocida también como “Manuelita Sáenz” y “la Libertadora del Libertador”. (Aparicio, 2008)

Manuela Sáenz es considerada como una de las primeras feministas de América Latina y una importante líder revolucionaria de la Independencia de América del Sur. Su relación con Simón Bolívar no opaca sus propios méritos personales, como una de las grandes defensoras de la independencia de los países sudamericanos y como una de las más destacadas y avanzadas defensoras de los derechos de la mujer.(Diario el Tiempo, 2008)

Manuela Sáenz combatió en la Batalla de Pichincha a su regreso del Perú y recibió el grado de Teniente de Húsares del Ejército Libertador; posteriormente combatió en la Batalla de Ayacucho, bajo las órdenes de Sucre, quien le sugirió a Bolívar su ascenso a Coronela.

El 22 de mayo de 2007, en conmemoración de la Batalla de Pichincha el Presidente Correa le concedió a Sáenz el grado de Generala de Honor de la República de Ecuador. Su vida fue llevada al cine en el año 2000.(Aparicio, 2008)

En la actualidad, Manuelita Sáenz sigue siendo un ejemplo para la sociedad resaltando su valentía, pasión y entereza para defender sus ideales.

Durante su destierro, y ya sin recursos económicos propios, desplegó su rol de emprendedora y realizó trabajos manuales, para subsistir de manera independiente fomentando la microempresa desde aquellos tiempos.

Manuela de la Santa Cruz y Espejo

“Nació en 1757, aunque algunos historiadores dicen que fue en 1753. Era la hermana menor del doctor Eugenio Espejo, uno de los más importantes ilustrados y patriotas de la Audiencia de Quito, y de Juan Pablo Espejo, sacerdote y patriota.”(Jaguas del desierto, 1996)

Con el pseudónimo de Erophilia, que significa, “amante del amor y la sabiduría” (Diario El Universo, 2005), desplegó su talento y amor por las letras, lo que le valió ser la primera periodista de la Audiencia de Quito, la primera mujer que se atrevió a escribir en público y a cuestionar las costumbres y prejuicios de la época, defendiendo los ideales de igualdad de la mujer y promulgando ideas de avanzada, en contra del sistema colonial. Imperante.

Manuela Espejo apoyó a la libertad del Ecuador. En sus obras defendió a la mujer y cuestionó su condición de inferior por parte de los hombres. Estas denuncias generaron que la etiquetaran de charlatana y bachillera.

Ana de Peralta

Ana de Peralta fue una mestiza de la jurisdicción de Huachi – Ambato, decidió levantarse contra la Cédula Real de 1752, dictada por los Reyes de España, en la que se prohíbe que en la Real Audiencia de Quito, las mujeres mestizas pudieran vestir prendas propias de las mujeres indígenas, por considerar que atentaban a la decencia, y así mismo se prescribe que no debían utilizar la ropa propia de las mujeres españolas, por no ser dignas de llevar estas prendas. (Diario La Hora, 2011)

Ana creó el primer movimiento de mujeres en la Real Audiencia de Quito y es recordada como una luchadora por la libertad y derechos y los derechos de la mujer.

La ambateña resalta en la historia al encabezar una gran protesta para reclamar por las disposiciones españolas de prohibir usar vestimenta indígena o española a las mestizas. En el primer caso se las calificaba como "mujeres del mal vivir" o si usaban las prendas españolas eran vistas como "abusivas".(Diario El Comercio, 2014)

Mariana de Jesús

Mariana de Jesús Paredes y Flores nació en la ciudad de Quito el 31 de octubre de 1618, hija del caballero español don Jerónimo Zenel de Paredes y Flores y de la dama quiteña doña Mariana Granobles Jaramillo.

Inició entonces una vida de sacrificios dedicada a la oración, a la piedad y el amor a Cristo. Asistía todos los días a la iglesia y luego volvía a su casa para realizar labores domésticas y manuales. Fue por esa época cuando hizo sus votos de pureza, obediencia y sacrificio. (Diario El Universo, 2011)

Trescientos años más tarde, La Azucena de Quito -Mariana de Jesús Paredes y Flores- fue declarada Heroína Nacional mediante decreto expedido por la Honorable Asamblea Constituyente el 30 de noviembre de 1946, durante el segundo gobierno del Dr. José María Velasco Ibarra; y canonizada por Su Santidad el Papa Pío XII, el 9 de julio de 1950.

Sus restos mortales descansan en la iglesia de La Compañía, en uno de cuyos pedestales se ha grabado una leyenda que dice: Aquí, Mariana de Jesús ofreció el sacrificio de su vida por su patria.

Matilde Hidalgo de Prócel

Nació en Loja, el 29 de Septiembre de 1889. Sus padres fueron: Juan Manuel Hidalgo Pauta y Carmen Navarro del Castillo. En 1895, ingresó a la Escuela La Inmaculada para estudiar el nivel primario. A temprana edad ya mostró interés por la lectura, la escritura y la música, donde se desempeñaba tocando el piano.

A pesar que por su condición femenina, tuvo que enfrentarse a las injusticias de equidad de género, se inscribió al Colegio Bernardo Baldivieso a para culminar su nivel de educación secundaria. Como poseía una gran afición por la medicina, se trasladó a la ciudad de Quito a estudiar dicha carrera en la Universidad Central del Ecuador, allí se tituló como doctora, convirtiéndose en la primera médica del Ecuador en el año 1921. Ya una profesional, Matilde Hidalgo regresa a Loja para ejercer su profesión t brindar sus servicios a los enfermos. (Alcandía de Loja, 2013)

Aparte de convertirse en la primera mujer en ejercer la medicina en el Ecuador, también fue la primera en sufragista del país, haciendo valer su derecho al voto, negado durante años.

Murió a la edad de 85 años de apoplejía, en la ciudad de Guayaquil.

Rosalía Arteaga

Nacida en la ciudad de Cuenca el 5 de diciembre de 1956, hija del Sr. Moisés Arteaga y la Sra. Guadalupe Serrano.

Es una reconocida escritora, periodista, abogada, doctora en jurisprudencia y catedrática de literatura ecuatoriana y universal.

Realizó sus estudios primarios y secundarios en su ciudad natal, donde obtuvo el título de licenciada en ciencias políticas y sociales y aparte de ser egresada de la escuela de periodismo, realizó su masterado en antropología en la Universidad Federal de Bahía, en Brasil.

“Fue nombrada Presidenta de la República del Ecuador, luego del derrocamiento de Abdalá Bucaram, sin embargo, su paso por la misma fue breve, pues los intereses creados, las componendas y la mezquindad, le quitaron el derecho de servir a su patria, valiéndose de artificios políticos.” (Ecu Red, 2014)

Nina Pacari

En quichua Nina Pacari significa Fuego de Amanecer. El nombre es como su ropa: inseparable. Siempre viste camisa blanca bordada, falda negra y blanca rematada por una faja tejida de colores, alpargatas, pulseras de coral rojo y collares amarillos. Desde pequeña acompañaba a su padre, José Manuel Vega, a sus viajes de vendedor de sacos y mantas de lana por Colombia.(Diario El Universo, 2011)

De su padre heredó un gran interés por el mundo de la política. Fue una activista en el levantamiento indígena del 90, y ganó una curul en el Congreso, donde fue proclamada como la primera mujer Vicepresidenta.

Ejerció como abogada en las organizaciones indígenas nacionales y regionales como la Confederación de Nacionalidades Indígenas (Conaie) y la Ecuarunari, filial de la Sierra de la Conaie.

Pacari siempre ha demostrado equilibrio tolerancia y amplitud con los mestizos, a diferencia de muchos otros indígenas.

Encabezó la terna por el Congreso en plena crisis política desatada por la convocatoria a consulta del presidente Correa para cambiar la Constitución.

Pacari se ha distinguido como una mujer inteligente, luchadora, firme en sus convicciones apegadas a la justicia, que considera que "el movimiento indígena es el único que está profundamente organizado.

Estas mujeres ecuatorianas son referentes de valor, capacidad y logro de derechos, que durante siglos se desconocieron a las mismas. Cada una en su tiempo y circunstancias, rompió los moldes costumbristas y tuvo la audacia de luchar contra marea para cumplir con sus objetivos. Cada una construyó su plan de vida y se aferró a sus ideales para lograr lo que resultaba inconcebible para las mentes prejuiciadas por sus limitaciones e ignorancia.

Las verdaderas mujeres se dan su lugar, independientemente de criterios errados y cerrados, generados por la inequidad y el egoísmo.

Un ejemplo de los logros femeninos y de las limitaciones que confrontan estas, se evidencia en *la independencia económica lograda por las mujeres de Savia, a través de un empleo de alto nivel, indiscutiblemente ha ampliado su cuota de poder dentro del hogar y las ha familiarizado con la esfera pública, un terreno eminentemente masculino. Aquellas que además han podido quebrantar el mandato de seguir sus maridos "hasta que la muerte los separe", son las que más cuestionan algunas facetas de la opresión de las mujeres, por ejemplo la discriminación laboral, legal, política y el peso de la doble jornada. Enfilan su crítica hacia la vigente división del trabajo según género. Para ellas esta división no es una noción abstracta, distante, incomprensible; la viven cotidianamente y han tomado conciencia de sus desventajas, producto de su condición de género.*(María Cuvi, Alexandra Flores, 1994, pag. 30-31)

CAPÍTULO 4: MUJERES EN CARGOS GERENCIALES EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

La presencia femenina en el ámbito laboral, se ha convertido en parte fundamental del crecimiento económico de nuestra ciudad y país.

Una gran cantidad mujeres guayaquileñas, ha cambiado su estilo de vida y aumentado sus actividades, pues a más del cuidado de la casa e hijos, se dedican a su crecimiento profesional y productivo.

Algunas mujeres no desean ejercer trabajos de medio tiempo o carreras tecnológicas, sino que ahora, se han superado enormemente hasta alcanzar puestos gerenciales; con esfuerzo el nivel remunerativo de las mujeres que trabajan, ofrece la oportunidad de conocer los logros obtenidos por este grupo, así como la inequidad de la que son objeto muchas de ellas.

*En el mercado laboral hay más varones que damas y ello podría reflejarse también en las desigualdades citadas anteriormente. Además, existen grandes sectores que son generadores de empleo, como el de la construcción y el agrícola, en los que no tienen mayor cabida las mujeres. La alta cifra de no remuneración en las personas del **sexo débil** incluye a quienes realizan actividades domésticas en el hogar”. “Aún no hay la cultura de la paridad en las empresas, que siempre privilegian al hombre.(Velasteguí, 2011)*

Esa costumbre arraigada de llamar a las mujeres “el sexo débil”, constituye uno de los términos de mayor discriminación de género en nuestros tiempos y una muestra de que las ideas y costumbres caducas aún persisten.

En lo que respecta al nivel académico, en la actualidad, hombres y mujeres están a la par.

Con la participación de las mujeres en la vida laboral, la familia se ha fortalecido económicamente, así como debilitado en otros aspectos.

La corta permanencia de las mujeres en la casa, ha generado demandas por parte de los hijos y del esposo.

La superación y el crecimiento de las mujeres, determinan que lo mejor es enfocarse tanto en el rol del hogar como en el profesional, sin renunciar ni a uno ni a otro. Lo adecuado es formar un equilibrio, una estructura paralela, puesto que, al tener una carrera y una vida laboral y profesional óptima, se fortalecen la estima de sí.

Al trabajar fuera de casa, las mujeres aumentan sus vínculos sociales, dirigen grupos de trabajo y desarrollan profesionalmente a otros, es decir, ahora abarcan un importante papel para el crecimiento profesional de otros.

La mejor manera de lograr un equilibrio en todas las etapas de la vida de las mujeres, es estableciendo objetivos claros, con autodisciplina y control sobre los tiempos de trabajo y vida personal.

En consultas realizadas a mujeres trabajadoras, han indicado que el desarrollo profesional y familiar es importante, sin embargo, el desarrollo personal e individual están en último plano, pues ámbitos como la salud física y el cuidado personal no constituyen prioridad. El convertirse en madres, ha afectado el desarrollo de algunas mujeres, pues por adquirir la responsabilidad en el cuidado de los hijos y familia, han dejado de lado proyectos personales y profesionales.

Las mujeres y la sociedad misma, siguen considerando a la mujer como la protagonista en el cuidado del hogar y los hijos, incluso si tiene una pareja quien la apoye. Incluso, un estudio de percepción realizado en Octubre del 2009, indica que ese papel adquirido por las mujeres, es la principal limitación para desarrollarse en el ámbito profesional, y esto se da por el conflicto que nace entre el rol materno y profesional, sobre todo cuando la mujer asume por completo las riendas del hogar.

La madurez y comprensión de las organizaciones, han reconocido que las etapas como el embarazo y la lactancia, no son limitantes para el crecimiento profesional, siempre y cuando se lleven en completo equilibrio.

El hecho de tener un hogar y ser profesional, puede ser muy beneficioso para llevar cargos gerenciales, pues este tipo de mujeres son más responsables y saben distribuir su tiempo, el hecho de que con la familia tengan un enorme compromiso, es una garantía de que en el trabajo también la tendrán, pues su familia será la motivación para ejercer su puesto con responsabilidad y liderazgo.

Ocupar puestos gerenciales o directivos en las organizaciones, facilita el fortalecimiento de ciertas condiciones que favorecen el equilibrio y que son propias de esta dinámica de trabajo, como: la independencia en la administración del tiempo y el trabajo por resultados.

Las mujeres parecen ocupar cada vez más posiciones que tradicionalmente eran asociadas al género masculino, lo cual evidencia que la mujer ejecutiva actual, puede incursionar con éxito en diversas industrias y en puestos de gran responsabilidad y desempeño, a los antes no tuvo acceso. La perseverancia, el liderazgo y la formación profesional, son condiciones que poseen las altas ejecutivas que desarrollan con éxito su gestión en las organizaciones, desde mandos superiores.

Es innegable, que las mujeres asumen retos profesionales cada vez mayores en los que demuestran su superación profesional y la destrucción de prejuicios sociales.

El perfil de la mujer ejecutiva del siglo XXI, es una persona con alta preparación profesional, gran comunicadora, practicante de la escucha activa con la que se nutre a diario, organizada, con prioridades y objetivos viables; que asiste constantemente a reuniones de trabajo, que mantiene una imagen impecable y no descuida a su familia.

El listado de las profesionales que ocupan cargos gerenciales en empresas de la ciudad, es inmenso, como inferiores a los salarios que perciben los hombres que lideran los mismos cargos de responsabilidad.

La inequidad de género en el ámbito laboral, es una agresión contra la Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 11 donde declara y reconoce el Principio de Igualdad y no Discriminación el cual establece que *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”... por lo tanto, el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.* (Constitución 2008, 2011, pag. 27)

El Art. 331 determina que *“El 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. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.* (Constitución 2008, 2011, pag. 155)

Según del Código del Trabajo del Ecuador 2008 Art. 79.- *“Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.*(Código del trabajo, 2005, pag. 29)

“La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social”. (Pateman, 1995, pag. 308)

El convenio 100 OIT (Ginebra, 1951)

Vigente en el Ecuador.

Son 14 artículos relacionados con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El término remuneración comprende el salario o sueldo pagados por el empleador, al trabajador.

La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se emplea para designar las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El convenio 111 OIT (Ginebra, 1958)

Vigente en el Ecuador.

Son 14 artículos relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación por lo que de existir, podrá ser especificada por el miembro interesado.

-Las distinciones, o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

-No se consideran discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado.

ANÁLISIS GENERAL DE ENTREVISTAS

Se realizó una entrevista a un grupo de mujeres trabajadoras de diversos ámbitos profesionales, lo que ha generado una variedad de criterios al respecto de la equidad de género en el ámbito laboral.

El análisis de las respuestas arroja los siguientes resultados generales:

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?

La igualdad del género femenino dentro del ámbito laboral en la actualidad, se encuentra regulado por el estado, mediante la constitución ecuatoriana, que permiten promover y amparar dicho propósito, contemplado en el plan nacional del buen vivir.

Si bien es cierto, que como ley se encuentra establecida, a criterio de uno de los entrevistados, esto toma su tiempo, para que se puedan ver los resultados. Hay que considerar que en la actualidad, las personas que se encuentran en cargos de dirección, son del género masculino, esto incurre en beneficios económicos más altos, y mejores oportunidades, relegando a la mujer a tareas menores.

Las mujeres mantienen la lucha por gerenciar o administrar entidades públicas y privadas.

Pregunta 2: ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?

Con respecto al trato que una mujer recibe, de parte de sus superiores, existen criterios divididos. En algunos casos el trato es cordial y respetuoso, sin embargo, por otro lado, se presentan escenarios de acoso sexual, y tratos poco éticos.

En general depende de la personalidad de la mujer trabajadora ya que si se encuentra en un escenario de irrespeto o acoso, ella debe exigir el trato adecuado amparándose en las leyes y políticas internas de cada organización.

Pregunta 3: ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?

En la mayoría de casos, las tareas designadas, entre pares, o subordinados se cumplen sin mayores inconvenientes. Existen casos aislados de inconformidad en el momento en que un hombre, recibe una consigna u orden por parte de una mujer.

Con respecto a las disposiciones relacionadas con el esfuerzo físico, se encomienda dicho tipo de tarea a los hombres.

Pregunta 4: ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?

En todos los casos consultados, no se ha presentado, involucrar un beneficio adicional por ser del género femenino. Las exigencias laborales actualmente se imparten al igual que los beneficios en hombres y mujeres. Existen excepciones que la ley contempla, como por ejemplo el periodo de maternidad y lactancia.

Pregunta 5: ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto? ¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?

Cuando se participa en un proceso de selección interno, para una dignidad específica, se pueden generar discrepancias en ciertas instancias.

Si los procesos se han llevado de la manera más objetiva posible, apelando al profesionalismo de cada candidato no hay problemas de ningún tipo.

Pregunta 6: En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?

Los impedimentos que suelen presentarse, corresponden en su gran mayoría a asuntos netamente familiares, como por ejemplo, viajes fuera de la ciudad, teniendo hijos pequeños, bajo su cuidado. Siendo responsables económicamente de su hogar, entre otros. Sin embargo, teniendo en cuenta a las personas consultadas, no ha sido un impedimento ya que se han acoplado a su ambiente laboral y reorganizado su vida familiar para que la mujer sea cumpla con sus obligaciones laborales.

Pregunta 7: Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?

No se ha presentado ninguna discriminación en el ámbito laboral de las personas consultadas.

Pregunta 8: ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

El cambio del rol de la mujer, hacia un punto más protagónico en nuestra sociedad, se ha visto reflejado en una participación más inclusiva, desde la educación hasta el desarrollo de actividades en ambientes laborales. Las mujeres abierto caminos, asumiendo roles protagónicos, que conllevan un alto grado de liderazgo en el desenvolvimiento de sus actividades.

Pregunta 9: ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

De acuerdo a las personas consultadas, es importante adquirir buenas prácticas en lo que respecta al liderazgo masculino. Por otro lado se necesita estimular el desarrollo de actividades o programas que involucren mucho más a la mujer.

Pregunta 10: ¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

Como actividades principales se rescatan los siguientes puntos:

- Garantizar el fácil acceso a la educación profesional.
- Concienciar en la sociedad, el respeto y valoración de las mujeres.
- Incorporar más leyes e instituciones para el cuidado de los hijos menores de edad, para que las madres puedan trabajar.

Pregunta 11: Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

- Desigualdad salarial.
- Menor acceso femenino a puestos jerárquicos.

Análisis individual de las entrevistas

Entrevista 1: MÓNICA VAREA

De acuerdo a la experiencia de Mónica en el campo laboral, expresó que su núcleo familiar se encuentra conformado en su mayoría, por mujeres. La entrevistada indicó que no se ha visto envuelta en situaciones que afecten sus derechos.

Al referirse del trato de los superiores, en igualdad de condición con sus compañeros (hombres), resalta mayor respeto y consideración.

La diferencia se presenta en las labores donde se requiere esfuerzo físico, más no intelectual.

Los proceso de selección dentro de la organización a la que pertenece, se desarrollan equitativamente, apelando a los conocimientos y habilidades de cada uno de los postulantes.

Es importante indicar que no se ha sentido discriminada en ningún momento. (Varea, 2015)

Entrevista 2: SONIA RODRÍGUEZ

Para Sonia, la equidad de género presenta muchas brechas, la mayoría de los cargos que involucran la dirección, son manejados por hombre, lo cual implica salarios más altos para hombres.

En el trato hacia la mujer, en relación laboral con sus superiores, comentó que en algunos ámbitos las mujeres son tratadas con respeto y profesionalismo, pero aún hay muchas mujeres que sufren acoso sexual y trato inadecuado en sus trabajos.

La presentación de una mujer como directora o jefa, genera incomodidad en algunos hombres. Comenta, que no ha tenido que percibir directamente ese escenario.

Los beneficios por ser mujer en la empresa, los dicta directamente las leyes, para los casos de maternidad, sin embargo, existen ciertas flexibilidades al considerar que son madres de familia, y tienen a sus hijos en ciertos casos en escuelas o se pueden presentar imprevistos que rápidamente deben solucionarlos.

Dentro de los impedimentos, los viajes fuera de la ciudad de trabajo regular, son el principal factor de incomodidad, al tener que dejar a los hijos bajo el cuidado de terceros.

Con respecto al liderazgo, es enfática al indicar que se puede contar con el liderazgo de la mujer, pero no se puede generalizar, en muchos ámbitos, pues aun el liderazgo y el poder están en manos de hombres. Más aun en sectores donde las mujeres no tienen formación profesional.

Dentro de las recomendaciones para conservar e incentivar la equidad de género, es importante conocer, aprender, incorporar habilidades del liderazgo masculino para tomar más riesgos financieros, e incorporación de más mujeres en el personal.

Además de la facilitación del acceso a la educación de las mujeres, recomienda que se deben impulsar campañas comunicacionales que cuestionen los patrones de abuso de poder de hombres y aceptación de sumisión de las mujeres y que se promueva la participación de los hombres en las tareas domésticas y cuidado de los hijos/as.

De igual manera la creación de centros de cuidado infantil, para que las mujeres puedan trabajar tranquilas.

Finalmente, en el desarrollo gerencial, recalca que las mujeres son más conciliadoras, intentan resolver tensiones y diferencias con el dialogo, ya que se preocupan más por escuchar y consultar, antes de tomar una decisión.(Rodríguez S. , 2015)

Entrevista 3: CECILIA PAREDES

Cecilia expone su opinión en cuanto a la equidad del género en el ámbito laboral en la actualidad, comenta que ha existido mucho trabajo a nivel de la legislación para impulsar equidad, pero que aún existen desigualdades en algunas áreas en las que hay que trabajar.

Los cambios requieren de un tiempo prudencial para concretarse.

Considera que las mujeres son tratadas por sus superiores de igual manera que sus compañeros.

No ha sentido discriminación o trato diferenciado alguno. Sus pares y subordinados asumen sus disposiciones. En el caso de la ESPOl trabajan en un sistema colaborativo.

Las responsabilidades encomendadas no dependen del género de quien las encarga y no ha sentido beneficios especiales por el hecho de ser mujer más bien se siente complacida de los derechos que la ley le otorga.

Detalla que en ocasiones tuvo que competir laboralmente con hombres por cargos determinados como en el primer proceso eleccionario en la Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción del cual resultó electa Sub-Decana y el segundo ante su postulación para el Vicerrectorado Académico. En ambos casos la experiencia fue muy buena, cordial, nada fuera de lo común.

Cecilia hasta el momento no ha sentido algún tipo de discriminación en su trabajo debido al entorno académico en el que se desempeña.

En cuanto al liderazgo opina que es complicado para la mujer ser determinante en las empresas actualmente, pero si cuentan con liderazgo al menos en términos relativos o en situaciones que lo determina el cargo.

Le agradecería que existan más programas que impulsen el ingreso de la mujer a la universidad, programas semilla donde se trabaje con mujeres para impulsar su inclusión a la carrera académica.(Paredes, 2015)

Entrevista 4: JENIFER TOBED

Jennifer opina en cuanto a la igualdad de género en el ámbito laboral que se encuentra valorada y desempeña cualquier tipo de cargo en las diferentes actividades comerciales que se ejecuten en las empresas en las que laboran.

Comenta que las mujeres si son tratadas de modo equitativo en las empresas. Considera que la mujer se ha encargado de demostrar sus capacidades y conocimientos incluso en ocasiones superando a los hombres en ciertos aspectos debidos a cualidades de organización, orden, autocontrol entre otras. En cuanto a sus relaciones laborales considera que asumen de buena manera sus disposiciones, a pesar de que existen complicaciones con ciertos compañeros lo que hace que cuestionen las directrices.

Hasta el momento no ha sentido que le han brindado algún tipo de beneficios en el ámbito laboral, por el hecho de ser mujer, más bien le ha costado mantener su cargo y defender sus criterios.

En cuanto a sus experiencias de competir con un hombre por un puesto determinado nos comentó que hace muchos años tuvo que hacerlo para un cargo en el área de Recursos humanos, pero no sintió gran diferencia, al haber competido con mujeres.

A lo largo de su carrera laboral no se ha encontrado con limitaciones o impedimentos que coartaran su desarrollo profesional pues siempre ha sentido el apoyo de su esposo y familia.

Considera que en la actualidad la mujer si cuenta con liderazgo, además de poseer habilidades y competencias para generar empatía y lograr direccionar grandes grupos de colaboradores sin problemas de distinción.

Jennifer sugiere fomentar la inclusión laboral de la mujer con promociones internas en cada organización, además de sugerir que en los departamentos y jefaturas que sean de mandos mixtos, efectuar actividades de integración.

Cita como principales diferencias que se pueden percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre o por una mujer, que la mujer es más ordenada, posee habilidades de escucha activa, planificación y manejo de relaciones humanas de modo más sentimental y cercano, lo que ayudan a una comunicación eficiente.

Los hombres por el contrario se enfocan en resultados, con menos orden y planificación, y manejo de relaciones de modo más técnico y lineal. (Tobed, 2015)

Entrevista 5:MGS.LIVIS GONZALEZ MINA

Livis afirma que en el ámbito laboral actualmente sobresale la creciente participación del sexo femenino, aunque no con la misma apertura que el género masculino, pero hemos podido observar que ya muchos cargos de CEO están siendo dirigidos por mujeres.

Considera que el trato hacia la mujer en el ámbito laboral se maneja con mucho respeto y se trata de ser equitativo.

Hasta el momento no ha tenido inconvenientes con sus pares y subordinados pero indica que la única diferencia está en cómo se comunica el requerimiento o la información que se solicita.

No cree que existan beneficios especiales por ser mujer en una empresa.

En cuanto a la competitividad laboral la ve con equidad de género, pero que no debemos de tratar de competir pues muchas veces las mujeres tienen la capacidad de ocupar ciertos cargos por la preparación o experiencia, pero así mismo están siendo sometidos a que si es un referido por parte de gerencia lleva las de perder. La situación se torna incómoda, molesta y por sobre todo decepcionante ya que la mujer posee las competencias y sabía que ese cargo lo podía ocupar.

En su experiencia, al final del proceso de selección, el puesto lo terminó ocupando ella porque no hubo un buen manejo de información en el cargo por el compañero que lo ocupó. De hecho el requerimiento era para un hombre pero les gusto el perfil de Cecilia.

Finalmente comenta que la mujer cuenta con liderazgo en todo ámbito no solo en lo laboral. Expresa: las mujeres estamos en la lucha constante de profesionalizarnos y está demostrado que podemos dirigir, supervisar, administrar y empoderarnos del progreso laboral.

Algo que le gustaría cambiar en cuanto a la equidad de género en el ámbito laboral es el reconocimiento que se realiza por el trabajo encomendado. Lamentablemente no se puede cambiar la idiosincrasia y tradición de una sociedad.

Sugiere incorporar un proceso de concientización a las personas, impartiendo foros, pláticas, conferencias y talleres relacionados a los derechos, obligaciones, la igualdad ante la ley, salud y trabajo.(González L. , 2015)

CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE LA TEORÍA DEL TECHO DE CRISTAL

La escritora Virginia Wolf, en su obra, “un cuarto propio” cita lo siguiente, “¿de qué nos sirve votar, si no disponemos de nuestro propio dinero y de un espacio ajeno a la vida doméstica para sacar adelante nuestros proyectos personales?”(Barba, 2005)

"Si la mujer ha franqueado en gran medida la distancia que le separaba del varón, ha sido gracias al trabajo; el trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta". (Beauvoir, 1949, pag. 552)

A las mujeres les ha tocado luchar contra la inequidad de género, toda la vida, a tal grado que aquellas que se enfrentaron a sistemas sociales discriminadores, con el único fin de reclamar sus derechos, fueron etiquetadas de desajustadas, conspiradoras, inmorales y escandalosas, aun por las mismas mujeres.

Mujeres que se habituaron a su calidad subalterna y nunca se atrevieron a levantar sus cabezas y abrir sus mentes. El peso de las costumbres arraigadas e impuestas por disposición del poder religioso, económico y social masculino, pudo y puede hasta nuestros días, manejar el arte de la injusticia, con suprema habilidad, para ejercer la sumisión como como ley humana.

Los esfuerzos de muchas profesionales por lograr la equidad en los cargos y salarios gerenciales a los que acceden los hombres, resultan agotadores debido al llamado techo de cristal, una barrera que detiene, e inmoviliza la promoción laboral de las mujeres.

El término «techo de cristal», o «Glass ceiling barriers», apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos. El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. (Quirce, 2013)

El techo de cristal “se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones. También existe el denominado “suelo pegajoso” que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica”(Burín, 2008)

Este carácter de invisibilidad, no puede ocultar la realidad, porque posee también connotaciones de otro orden, ligadas íntimamente a procesos internos, de las mujeres, sin dejar de lado que crecemos con esquemas adquiridos o impuestos y nos condenamos a vivir bajo esas reglas la vida entera.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) en un estudio realizado en el 2001, concluye que:

Las mujeres desempeñan del 1 al 3 % de los altos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo; que aunque representen casi el 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo el 1% de ellas ocupan cargos de dirigencias.

Las mujeres perciben salarios, entre el 10 al 30% menores al de los hombres en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.

Las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y que son ellas quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.(Stecyl, 2008)

Estos datos y cifras reflejan la realidad laboral de las mujeres y evidencian la existencia del llamado techo de cristal, que detiene su crecimiento profesional y sus aspiraciones de cargos y remuneración mejores, a las que tienen derecho.

Analizar el significado de este fenómeno implica partir de los factores que originan *“esa perdurabilidad de las condiciones de desigualdad de género y discriminatorias hacia las mujeres. El punto de partida se inicia cuando se relacionan estas barreras de cristal con algunas hipótesis psicoanalíticas y de género, que nos permiten comprender el malestar psíquico de las mujeres en esta condición”*. (Burín, 2008)

Para Burín, el nacimiento del techo de cristal, ocurre en los primeros años de vida de las mujeres y se va fortaleciendo, evidenciando en la pubertad e interiorizándose hasta determinar el rol que debe desempeñar. Este apego a lo convencional altera la salud mental e inhabilita el potencial de las mujeres cuando enfrentan la disyuntiva de crecer profesionalmente o sostener su hogar.

En la investigación realizada por la Dra. Burín, emplea el término “suelo pegajoso” (*sticky floor*) cuando describe el estado psíquico por el que pasan las mujeres en su esfuerzo para “sustraer una cantidad significativa de la energía libidinal necesaria para el desempeño de los roles de género femeninos tradicionales como madres, esposas y amas de casa, y destinarla al desarrollo de su carrera laboral, estos modos de configuración del aparato psíquico serán puestos en tensión con las implicaciones que tiene en nuestra cultura patriarcal, el ejercicio del poder para el género femenino”. (Burín, 2008)

Esfuerzo que significa atentar contra su propia naturaleza, contra sus estructuras mentales y su apego a lo convencional. Esta lucha implica para la mayoría, traicionarse a sí misma al dejar de centrar su vida en la familia, para dar paso a su crecimiento personal. La culpa nace entonces, como resultado inevitable, pues se ha distorsionado tanto el rol femenino encasillándolo sobre todo en la maternidad y el hogar como único destino, cuando la familia y el crecimiento personal y laboral se complementan.

El reino o poder ejercido por las mujeres en la intimidad de su casa, familia e hijos, tambalea ante el enfrentamiento público que conlleva el trabajo y mejoramiento profesional. Este cuestionamiento puede ser uno de los generadores del techo de cristal, que se autoimpone la mujer, a más de las desiguales oportunidades de promoción impuestas por el poder de los hombres.

Las mujeres que crecen profesionalmente, sin dejar de lado su poder afectivo con la familia e hijos, rompen estas barreras y navegan en mundos altamente competitivos, pero para ello deben establecer prioridades, lo que implica en su momento elegir donde reinar, asumiendo las consecuencias, o distribuir equitativamente su tiempo y disposición para gratificarse con su afectividad y logros laborales, sin dar a una, prioridad sobre la otra. Tarea por cierto difícil por las exigencias que conllevan y por el desgaste emocional que generan. Esta problemática corresponde a toda la sociedad, no a hombres o a mujeres.

Cuando las mujeres han desplegado una carrera laboral a la cual invistieron libidinalmente dedicando tiempo, dinero y profundo compromiso emocional, encontrarse con esta barrera de fronteras invisibles pero poderosas, les provoca un sentimiento de injusticia que quizá no habían percibido anteriormente. Se trata de elaborar una justicia de género que opera en una doble inscripción, objetiva y subjetiva a la vez... (Burín, 2008)

Afirma Burín, *“Así como consideramos que las mujeres hemos iniciado una verdadera “revolución silenciosa” en el interior de nuestras familias y de nuestras carreras laborales, entendemos que es necesario que también los hombres realicen su “revolución silenciosa” dentro del hogar, en los vínculos familiares y conyugales, y que también sea parte de la subjetivación del género masculino el trabajo de amar y cuidar...”*

En efecto, mientras hombres y mujeres nos mantengamos aferrados a condicionamientos errados en los que la mujer prioriza la afectividad y los hombres la productividad económica, en lugar de compartir nuevas formas de actuación y convivencia, no debemos hablar de equidad de derechos para unos y otras.

La vida familiar dota a las personas de una serie de herramientas, donde se fundamentan los valores para convivir consigo mismo y con los demás. El ámbito laboral ofrece recursos para crecer y vivir con equilibrio económico.

Concluye Mabel Burín, *“tanto los varones como las mujeres construyamos subjetividades con ambas capacidades, para ser desplegadas tanto en la intimidad familiar como en el mundo público y en nuestras carreras laborales. Ésta es una propuesta viable para resquebrajar el techo de cristal, y las fronteras de cristal, o más aún, para que ni siquiera se construyan”*

Razón y afecto pueden enlazarse para crear productos únicos que generan el bienestar y progreso que fundamentan una sociedad equitativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La participación de las mujeres en el mundo laboral ha tenido un despliegue extraordinario en las últimas décadas, pese a ello, la inequidad en oportunidades para su desarrollo profesional, sigue vigente si analizamos las condiciones dispares en la ocupación de altos cargos jerárquicos en las empresas, que aún son manejados en superior proporción, por los hombres.
- A través de la historia la capacidad y dignidad femenina ha sido relegada, situación que ha servido de soporte para que la desigualdad se evidencie y mantenga.
- Existen una serie de factores que condicionan esta inequidad cuyo orden es socio cultural y personal, pues las mujeres se han resignado a su condición subordinada por el peso socio cultural o por las barreras invisibles que detienen su desarrollo y que ellas mismas han generado.
- El rol desempeñado por las mujeres en el ámbito familiar ha limitado sus posibilidades de crecimiento profesional en algunos casos.
- Estas barreras invisibles o de cristal, son las que siguen fundamentando la culpa, el miedo y el apego a las creencias estereotipadas que han amordazado a las mujeres, porque la responsabilidad del cuidado familiar, no ha sido compartida en iguales proporciones por los padres.
- Los esfuerzos de muchas profesionales por lograr la equidad en los cargos y salarios gerenciales a los que acceden los hombres, resultan agotadores debido al llamado techo de cristal, una barrera que detiene, e inmoviliza la promoción laboral de las mujeres.

- Las desigualdades de género en el ámbito laboral son una realidad, pues el porcentaje de cargos medios y directivos son liderados por los hombres, cuya formación profesional y experiencia puede ser igual o menor que la de las mujeres, pero a nivel de remuneraciones siempre evidencian beneficios que abarcan del 15 al 30% a favor del género masculino.
- Mientras hombres y mujeres nos mantengamos aferrados a condicionamientos errados en los que la mujer prioriza la afectividad y los hombres la productividad económica, en lugar de compartir nuevas formas de actuación y convivencia, no debemos hablar de equidad de derechos para unos y otras.
- Las mujeres necesitan mantenerse constantes en la lucha para acceder a puestos directivos, a través de la profesionalización que les facultará dirigir, supervisar, administrar y empoderarse del progreso laboral.
- El aporte femenino en las empresas puede marcar la diferencia, si se gestionan las actividades con mayor responsabilidad y empatía pues las mujeres son más conciliadoras, intentan resolver tensiones y diferencias con el dialogo, ya que se preocupan más por escuchar y consultar, antes de tomar decisiones.
- Hay algunas consideraciones que debemos tener presente para mejorar la calidad de nuestro trabajo y estas son alinearse a los objetivos de la empresa; conocer sus funciones y el alcance de las mismas; valorizar el esfuerzo propio y el de los demás; relacionarse empáticamente con los directivos y colaboradores, plantearse metas realizables y productivas y sobre todo crecer permitiendo el crecimiento de otros.

Recomendaciones

- Sugerimos incluir en las carreras de Psicología Organizacional y Psicología Clínica, la cátedra de “Teoría de las Barreras de promoción profesional en las Organizaciones”, en la que debe constar el fenómeno del “Techo de cristal” por el enfoque con que se analizan las dificultades de crecimiento laboral que experimentan mujeres y hombres y sus efectos en la salud mental.

-Los contenidos y orientación del tema fundamentan su valor porque abarcan aspectos relacionados con la subjetividad y las emociones, generadas en problemáticas socioculturales por la asignación de roles y manejo del poder.

-El estudio de esta cátedra permitirá analizar los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres y la evidente inequidad de género presente.

-Esta cátedra podría ser incluida también en la carrera de Economía.

-La temática de las barreras, techo o fronteras de cristal, puede ser una adecuada opción para realizar actividades de capacitación; elección de una maestría; tema de tesis o afines, por los interesantes aportes que el psicoanálisis ofrece.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Pateman, C. (1995, pag. 308). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Cruz M., Paz I. (2002). *El siglo XX. Historiografía e historia*. Valencia: Universidad de Valencia
- Villar H, Caviglia J. (1999). *Historia y género: Seis estudios sobre la condición femenina*. Buenos Aires: Biblos.
- Tomassi, W. (2002). *Filósofos y mujeres*. Madrid: Narcea.
- Prieto M., Cuminao C., Flores A., Maldonado G., Pequeño A.. (2004). *Mujeres Ecuatorianas: Entre las crisis y las oportunidades*. Quito: Prieto Mercedes.
- Rodríguez, R. (1997). *Mujeres en la historia del pensamiento*. Barcelona: Anthropos.
- Cuvi M., Flores A. (1994). *El muro interior: Las relaciones de género en el Ecuador de fines del siglo*. Quito: Abya Yala.
- Martín, A. (2006). *Antropología del género, culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Madrid: Cátedra.
- Beauvoir, S. D. (1949). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Burín, M. (2008). *Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Facultad de Psicología.
- Código del trabajo. (2005). *Código del trabajo*. Guayaquil: Lexis S.A.
- Constitución 2008. (2011). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Flacso Ecuador.
- Aministia internacional de Catalunya. (2009). *Historia de los derechos humanos*. Barcelona: Grup d'Educació.

Tesis

Quirce, M. (2013). *Mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Conferencias

Declaración de Filadelfia. (2010). Conferencia General de la Organización internacional.

Entrevistas

Paredes, C. (Enero de 2015). Entrevista a profesionales con cargos gerenciales. (Rodríguez/Morales, Entrevistador)

Rodríguez, S. (Enero de 2015). Entrevista a profesionales con cargos gerenciales. (Rodríguez/Morales, Entrevistador)

Tobed, J. (Enero de 2015). Entrevista a profesionales con cargos gerenciales. (Rodríguez/Morales, Entrevistador)

Varea, M. (Enero de 2015). Entrevista a profesionales con cargos gerenciales. (Rodríguez/Morales, Entrevistador)

González, L. (Enero de 2015). Entrevista a profesionales con cargos gerenciales. (Rodríguez/Morales, Entrevistador)

Revistas y diarios

Diario El Comercio. (08 de 03 de 2014). *Diario El Comercio*.

Diario el Tiempo. (23 de 11 de 2008). *Dario El Tiempo*.

Diario El Universo. (2017 de 05 de 2005). *Diario El Universo*.

Diario El Universo. (2011). *Diario El Universo*.

Diario El Universo. (31 de 01 de 2011). Una jueza marcada por la defensa de derechos. *Diario El Universo*.

Diario La Hora. (11 de 07 de 2011). *Diario La Hora*.

Velasteguí, L. (29 de 08 de 2011). No existe cultura de paridad en empresas.
Diario El Telégrafo.

Virtuales

ABC, D. (01 de Enero de 2007). *Definición ABC*. Recuperado el 16 de 02 de 2015, de <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php>

Alcandía de Loja. (2013). *Alcandía de Loja*. Recuperado el 2014, de <http://www.loja.gob.ec/content/matilde-hidalgo-de-procel-1889-1974>

Aparicio, M. (Octubre de 2008). Obtenido de <https://marcelinoaparicio.wordpress.com/2008/10/09/biografia-de-manuelita-saenz-la-eterna-heroina-paitena/>

Avilés Pino, E. (2014). *Enciclopedia del Ecuador - Mariana de Jesús*. Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Enciclopedia del Ecuador - Mariana de Jesús:
<http://www.encyclopediadelecuador.com/temasOpt.php?Ind=2680&Let=>

Baldera, A. (2011). *El nuevo diario*. Recuperado el 2014, de <http://www.elnuevodiario.com.do/mobile/article.aspx?id=385823>

Barba, M. (2005). Recuperado el 2015, de <http://feminismo.about.com/od/frases/fl/Virginia-Woolf-vida-y-voz-propia.htm>

Becerra, A. (2009). *LAS MUJERES TAMBIÉN HAN CONTRIBUIDO AL DESARROLLO DE LA CIENCIA. UNIDAD DIDÁCTICA PARA LA COEDUCACIÓN*. Recuperado el 2014, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/04/abh.htm>

Bibliografías y Vida - Manuela Sáenz. (s.f.). Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Bibliografías y Vida - Manuela Sáenz:
http://www.biografiasyvidas.com/biografia/s/saenz_de_thorne.htm

- Constitución Política del Ecuador. (2014). Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Declaración y plataforma de acción de Beijing. (1995). Obtenido de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Definición ABC. (2007). *Definición ABC*. Recuperado el 2014, de <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php>
- Ecu Red. (2014). *Ecu Red*. Obtenido de http://www.ecured.cu/index.php/Rosal%C3%ADa_Arteaga_Serrano
- Ecuador Hombres Notables - Manuela de Santa Cruz y Espejo de Mejía*. (s.f.). Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Ecuador Hombres Notables - Manuela de Santa Cruz y Espejo de Mejía: <http://www.explored.com.ec/ecuador/tradicio/homb39.htm>
- Ekmekdjian, M. Á. (2004). Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>
- Fernández, A. (2007). *Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional*. Recuperado el 2014, de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Vetana25/140-167.pdf>
- Fernández, A. (2007). *La Ventana*. Obtenido de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Vetana25/140-167.pdf>
- Fierro, M. (04 de Marzo de 2012). *Diario Expreso*.
- Gadamer, H. G. (2008). *El giro hermenéutico*. Obtenido de <http://definicion.de/hermeneutica/>
- Gómez, F. (2014). Obtenido de http://www.prensalibre.com/opinion/Mujeres-pensantes_0_1196280602.html

- González, J. (2011). *Sólo se que no se que pasa*. Recuperado el 2014, de <http://jesusgonzalezfonseca.blogspot.com/2011/04/la-mujer-traves-de-la-historia.html>
- Gran Oriente del Ecuador - Marieta de Veintemilla*. (s.f.). Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Gran Oriente del Ecuador - Marieta de Veintemilla: <http://www.godecuador.org/1280/es/personajes/marieta.htm>
- Hasan, A. F. (2007). *Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional*. Recuperado el 2014, de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Vetana25/140-167.pdf>
- Huiracocha, P. (2 de Junio de 2013). *Ecuador Libre Red - Mujeres que hicieron patria*. Recuperado el 20 de Enero de 2015, de Ecuador Libre Red - Mujeres que hicieron patria: <http://www.ecuadorlibrered.tk/index.php/ecuador/movimientos-sociales/2175-mujeres-que-hicieron-patria>
- Jaguares del desierto. (1996). *Jaguares del desierto*. Obtenido de <http://www.jaguaresdeldesierto.org/belleza/espejo.html>
- Líderes. (2013). *Líderes*.
- Martínez, M. (2008). *ACFILOSOFIA*. Recuperado el 2014, de <http://www.acfilosofia.org/index.php/materialesmn/ellas/233-historia-de-las-mujeres>
- Montaño, L. (2012). *Aprende a Pensar*. Obtenido de <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>
- Stecyl. (2008). *Stecyl*. Recuperado el 2015, de http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm
- Tristán, F. (2015). *Agenda de las mujeres*. Recuperado el 2014, de <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5704>

Universidad Técnica de Manabí. (2013). *blogspot.com*. Recuperado el 2014, de <http://grupoequidadgenero.blogspot.com/2014/02/universidadtecnica-de-manabi-facultad.html>

Wollstonecraft, M. (2014). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Recuperado el 2014, de <http://reflexioneseneldivan.blogspot.com/2014/07/libro-vindicacion-de-los-derechos-de-la.html>

ANEXOS

Anexo # 1: Modelo de entrevista

Entrevista

- 1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?**
- 2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?**
- 3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?**
- 4) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?**
- 5) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto? ¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?**
- 6) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?**
- 7) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?**
- 8) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?**
- 9) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?**
- 10) ¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?**
- 11) Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.**

Anexo # 2: Entrevista a Mónica Varea

Entrevista

- 1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?**

Basada en mi experiencia y en las de mis hijas y hermanas, (somos una familia repleta de mujeres), jamás hemos sentido algún tipo de discriminación.

- 2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?**

Creo que no me han tratado igual que a los hombres y no quisiera cambiar esa condición pues siempre he sentido que me han tratado con más respeto y consideración que al resto.

- 3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?**

Por lo general no, a menos de que se trata de llevar a cabo un trabajo en el que se necesite mucha fuerza.

- 4) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?**

No

- 5) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto?**

Si **¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?** Bastante justa, nos sometieron a un examen de conocimientos y a una evaluación de rendimiento y gané.

- 6) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?**

No, todo lo contrario, se me han abierto puertas que no he golpeado.

- 7) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?**

No, nunca. He tenido jefes brutísimos, eso sí.

8) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí, porque la educación que reciben es totalmente diferente a la de antes, basta el hecho de que la mayoría de colegios son mixtos. Los padres y maestros les dejan crecer con menos temores que antes.

Mi hija mayor, por ejemplo, siempre jugó fútbol, en mi colegio, habría sido impensable, habríamos tenido que rezar 85 rosarios, con los brazos en cruz...

9) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

No.

10) ¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

Intelectuales.

11) Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

En cuanto a asumir responsabilidades creo que se pueden manejar igual, pero las mujeres solemos estar más pendientes de los mínimos detalles. Por otra parte creo nuestro liderazgo, puede ser más humano.

Anexo # 3: Entrevista a Sonia Rodríguez

Entrevista

1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?

Aún hay muchas brechas, la mayoría de los cargos de dirección son masculinos, eso quiere decir salarios más altos para hombres, eso mantiene la creencia de que ellos son los que deben dirigir y las mujeres a tareas menores y al cuidado y reproducción doméstica.

2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?

En algunos ámbitos si somos tratadas con respeto y profesionalismo, pero aún hay muchas mujeres que sufren acoso sexual en sus trabajos por ejemplo. Un directivo no le dice a un compañero "mijita" a una mujer sí, lo que marca una diferencia de relación y de valor a los aportes o propuestas de "mijita"

Cuestionar falsas creencias de superioridad masculina vs las limitaciones o reducidos ámbitos.

3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?

En mis ámbitos de trabajo no tengo esa dificultad; pero si he pasado por la experiencia de que a algunos hombres les cuesta e incómoda tener jefas; tener que acatar disposiciones.

4) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?

No beneficio, pero si comprensión y flexibilidad con horas de trabajo para atender situaciones como reuniones o celebraciones escolares, permitir que los hijos vayan a la oficina cuando surge un imprevisto y no hay quien los cuide.

En una organización se apoya a las mujeres y hombres para atender su rol de madres y padres.

**5) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto?
¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?**

No

6) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?

Viajes fuera de la ciudad cuando mi hijo era pequeño.

7) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?

No

8) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Si en algunos ámbitos; pero no se puede generalizar, en muchos ámbitos aun el liderazgo y el poder está en manos de hombres. Más aun en sectores donde las mujeres no tienen formación profesional.

9) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

Es una organización donde el liderazgo es femenino y así continuará por un largo tiempo; creo podemos conocer, aprender, incorporar habilidades del liderazgo masculino para tomar más riesgos financieros e incorporación de más hombres en el personal.

10)¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

- Facilitar el acceso a los estudios de las mujeres
- Impulsar campañas comunicacionales que cuestionen los patrones de abuso de poder de hombres y aceptación de sumisión de las mujeres, que promuevan la participación de los hombres en las tareas domésticas y cuidado de los hijos/as.
- Promover la aplicación de la ley de creación de centros de cuidado infantil, para que las mujeres puedan trabajar tranquilas.

11)Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

- Las mujeres son más conciliadoras, intentan resolver tensiones y diferencias con el dialogo.
- Escuchan, consultan más, antes de tomar decisiones.
- Invierten menos en adecuar el espacio de la gerencia.

Anexo # 4: Entrevista a Cecilia Paredes

Entrevista

- 1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?**

Ha existido mucho trabajo a nivel de la legislación para impulsar equidad, sin embargo, aún existe inequidad en algunas áreas. Los cambios requieren de un tiempo prudencial para suceder.

- 2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?**

En mi caso particular, no he sentido discriminación o trato diferenciado alguno.

- 3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda?**

En la ESPOl trabajamos en un sistema colaborativo. “Las responsabilidades encomendadas no dependen del género de quien las encargue.”

- 4) ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?**

En mi opinión, no.

- 5) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?**

Han existido beneficios puntuales que provienen de la ley, como el permiso maternal.

**6) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto?
¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?**

Tuve que competir en dos ocasiones contra compañeros de la ESPOL. El primer proceso eleccionario fue en la Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción del cual resulté electa Sub-Decana y el segundo ante mi postulación para el Vicerrectorado Académico. En ambos casos la experiencia fue muy buena, cordial, nada fuera de lo común.

7) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?

No.

8) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?

En realidad nunca; tal vez sea un tema de personalidad y que yo no le de mucha importancia; podría ser también por el entorno académico en el que me desempeño.

9) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Creo que es complicado para la mujer, pero creo que sí contamos con liderazgo; al menos en términos relativos. Actualmente veo más mujeres en posiciones de liderazgo.

10) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

Que existan más programas que impulsen el ingreso de la mujer a la academia.

11) ¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

Programas semilla donde se trabaje con mujeres para impulsar su inclusión a la carrera académica.

12) Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

En cuanto habilidades, ninguna; sin embargo, si la mujer tiene su familia, hijos, tal vez las responsabilidades adicionales de ser madre, podrían mermar el tiempo de dedicación al cargo, a diferencia de un hombre.

Anexo # 5: Entrevista a Jennifer Tobed

Entrevista

- 1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?**

Creo que actualmente la mujer se encuentra muy bien valorada en el mercado laboral y desempeña cualquier tipo de cargo.

- 2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?**

Las mujeres si son tratadas de modo equitativo a los hombres en las empresas, de hecho considero, que hemos demostrado que en algunos puestos de trabajo somos superiores a los hombres, debido a nuestra organización, orden y control.

- 3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía**

Considero que todos asumen bien las órdenes, pero es complicado con ciertos hombres, por el sentimiento de superioridad, y hace que cuestionen más las directrices.

- 4) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?**

No, nunca he obtenido ningún beneficio adicional.

**5) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto?
¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?**

Hace muchos años, para puestos de trabajo de recursos humanos, y no sentí diferencia, de haber peleado con mujeres.

6) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?

No, al contrario, considero que a las mujeres se las considera más.

7) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?

Nunca.

8) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí, considero que la mujer posee habilidades innatas de orden, administración y control, que le permiten ser una correcta líder.

9) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

Considero que está bien.

10)¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

Promociones internas, departamentos y jefaturas mixtas, actividades de integración.

11)Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

La mujer es más ordenada, posee habilidades de escucha más activa, planificación y manejo de relaciones humanas de modo más sentimental y cercano, que le ayudan a una comunicación eficiente.

Los hombres por el contrario se enfocan en resultados, con menos orden planificación y manejo de relaciones, de modo más frío.

Anexo # 6: Entrevista a Livis González

Entrevista

1) ¿Cuál es su opinión en cuanto a la equidad del género femenino en el ámbito laboral en la actualidad?

En el ámbito laboral actualmente sobresale la creciente participación del sexo femenino, aunque no con la misma apertura que el género masculino pero hemos podido observar que ya muchos cargos de CEO están siendo dirigidos por mujeres.

2) ¿Considera que las mujeres o usted son tratadas por sus superiores de igual manera en que se dirigen a sus compañeros (hombres)? ¿Le gustaría cambiar algo al respecto con eso?

Sí, considero que hasta con mucho más respeto que a otros compañeros.

3) ¿Sus pares o subordinados como asumen lo que se les encomienda? ¿Hay alguna diferencia con respecto a las disposiciones dadas por hombres con su misma jerarquía?

Muy bien, actualmente no he tenido inconvenientes porque ellos se rigen a las decisiones que se disponga.

La única diferencia está en cómo se comunica el requerimiento o la información que se solicita

4) ¿En algún momento obtuvo algún beneficio adicional por ser mujer en la empresa donde labora?

No ninguno. Siempre todos los empleados hemos obtenido los mismos beneficios.

**5) ¿Tuvo que competir en algún momento con un hombre por un puesto?
¿Cómo fue su experiencia en ese ámbito?**

En el ámbito laboral unido con la equidad de género, no debemos de tratar de competir pues muchas veces las mujeres tenemos la capacidad de ocupar ciertos cargos por nuestra preparación o experiencia pero así mismo estamos sometidos a que si es un referido por parte de gerencia.

La situación incómoda, molesta y por sobre todo decepcionante ya que poseemos las competencias y sabía que ese cargo lo podía ocupar, pero ya no dependía de quien daba en el puesto. Al final lo termine ocupando yo porque nunca hubo un buen manejo de información en el cargo por mi compañero que lo ocupó.

6) En su carrera laboral, ¿el hecho de ser mujer le ha generado algún impedimento en el trabajo?

No en ninguno, aunque en una empresa a pesar que me llamaron a entrevista el requerimiento era para un HOMBRE, pero les gusto mi perfil.

7) Coméntenos si alguna vez se ha sentido discriminada en su trabajo actual o en alguno anterior. ¿Por qué?

Pues si ha pasado. Sin querer con las frases: ¿Es que usted es mujer?...

8) ¿Considera usted que la mujer en la actualidad cuenta con liderazgo en el ámbito laboral? ¿Por qué?

Sí, liderazgo en todo ámbito no solo en lo laboral.

Las mujeres estamos en la lucha constante de profesionalizarnos y está demostrado que podemos dirigir, supervisar, administrar y empoderarnos del progreso laboral.

9) ¿Hay algo que le gustaría cambiar con respecto a la equidad de género en su trabajo?

El reconocimiento que se realiza por el trabajo encomendado. Lamentablemente no se puede cambiar la idiosincrasia y tradición de una sociedad.

10)¿Qué actividades sugiere para fomentar la inclusión laboral de la mujer?

Un proceso de concientización a las personas, impartiendo foros, pláticas, conferencias y talleres relacionados a los derechos, obligaciones, la igualdad ante la ley, salud y trabajo

11)Determine las principales diferencias que se puede percibir en el desarrollo de un cargo gerencial ocupado por un hombre y una mujer.

La principal diferencia en valores es: EL RESPETO.

En lo funcional: TIPO de ADMINISTRACION (humanística)