



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DISCRIMINACIÓN FEMENINA, MIGRACIÓN Y ETNIA

AUTOR

YADIRA XIMENA TORRES CHAMAIDAN

AÑO
2019



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DISCRIMINACION FEMENINA Y MIGRACION

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el título de Licenciada en Ciencias Políticas y Relaciones
Internacionales

Profesor Guía

MSc. Ian Burdette Keil

Autora

Yadira Ximena Torres Chamaidan

Año

2019

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUIA

“Declaro haber dirigido el trabajo, Discriminación Femenina, Migración y Etnia, a través de reuniones periódicas con la estudiante Yadira Ximena Torres Chamaidan, en el semestre 2019-1, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Ian Burdette Keil

Master's Degree in Public Diplomacy

C.I 1754975108

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, Discriminación Femenina, Migración y Etnia, de Yadira Ximena Torres Chamaidan, en el semestre 2019-1, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Johannes M. Waldmüller, PhD

P7403088

DECLARACIÓN DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Yadira Ximena Torres Chamaidan

C.I 1724629561

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios mi fuerza durante toda mi carrera, con mi madre y hermano por creer siempre en mí y apoyarme, a mis abuelos Jorge y Mirian por ayudarme a cumplir este sueño. A Ian por guiarme en este proceso, a mis amigas y a Richard por su amor y apoyo incondicional.

DEDICATORIA

Todo este esfuerzo va dedicado a Dios el motor de mi vida, a mis padres y hermano mi apoyo y a mis abuelos mi motivación por conseguir este logro.

RESUMEN

Dentro del campo de las relaciones internacionales (RI), siempre ha habido dos grandes perspectivas teóricas que dominan a nivel global; Realismo y liberalismo. Sin embargo, en el mundo de hoy, debido al clima internacional cambiante y los nuevos actores, otras perspectivas han surgido de teorías no tradicionales, como las teorías críticas (feminismo, constructivismo, marxismo, etc.) que han estado ganando impulso en este campo. Específicamente, el feminismo ha crecido en importancia debido al hecho de que cada vez más mujeres están ingresando en posiciones políticas de alto rango. A pesar del hecho de que los académicos en el campo de IR han generado una amplia gama de investigaciones sobre la desigualdad de género, no se ha prestado suficiente atención al tema desde la perspectiva laboral. Por esta razón, la investigación determinará si existe una diferencia en la brecha de discriminación de género al comparar el estado migratorio y el estado nacional en términos de empleo. Utilizando un estudio de caso comparativo, la investigación determinará si, el estado de la migración cambia la variación en la brecha de la discriminación de género. La metodología utilizará tres niveles de análisis: una comparación estado a estado, una comparación regional a estado y una comparación global a estado. Los resultados encontraron que hay muy poca o ninguna variación a medida que se amplía el estudio.

Palabras clave

Migración, discriminación laboral, brecha de desigualdad por género

Abstract

Within the field of international relations (IR) there has always been two grand theoretical perspectives that dominate at the global level; realism and liberalism. However, in today's world, due to the changing international climate and new actors, other perspectives have come forth from non-traditional theories, such as critical theories (feminism, constructivism, Marxism, etc...) which have been gaining momentum in the field. Specifically, feminism has grown in importance since more and more women are entering high ranking political positions. Even though scholars in the IR field have generated a wide range of research on gender inequality, there has been insufficient attention placed on the issue from the labor perspective. For this reason, the research determines if there is a differential gender discrimination gap when comparing the migration status and national status in terms of employment. Using a comparative case study, the research identifies if migration status changes the variance in the gap of gender discrimination. The methodology draws on three levels of analysis a state-by-state comparison, a regional to state comparison and a global to state comparison. The results show that there is very little to no variance as the study is expanded.

Keywords

Migration, labor discrimination, differential gender gap

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ESTADO DEL ARTE	3
2.1 Perspectiva Legal Jurídica.....	4
2.2. Perspectiva Económica.....	7
2.3. Perspectiva Feminista.....	9
3. MARCO TEÓRICO.....	11
3.1.2. Feminismo Analítico	14
3.1.3. Feminismo Normativo	15
4. METODOLOGIA.....	16
5. ANÁLISIS	18
5.1 Discriminación de Género en las Relaciones Internacionales.....	19
5.2 La discriminación de género en el sector laboral.....	21
5.3 Descripción de los niveles de análisis	21
5.4 Descripción y Análisis del caso Alemania y España	22
5.4.1. Primero Nivel Estado – Estado	23
5.4.2. Segundo nivel: Regional	26
5.4.3. Tercer nivel: Global 2016.....	29
6. RESULTADOS.....	33
7. CONCLUSIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1 Índice de contratación de hombres y mujeres nacionales.....	23
Figura 2 Índice de Contratación de hombres y mujeres migrantes.	24
Figura 3 Brecha de contratación nacional vs migrantes.....	25
Figura 4 Contratación Nacional Alemania vs Regional.	26
Figura 5 Contratación Nacional España vs Regional.	27
Figura 6 Contratación migrante Alemania vs UE.....	28
Figura 7 Contratación migrante España vs UE	29
Figura 8 España vs OIT Global.	29
Figura 9 Alemania vs OIT Global.	30
Figura 10 Contratación de migrantes Alemania vs OIT Global.....	31
Figura 11 Contratación de migrantes España vs OIT Global.	32

1. INTRODUCCIÓN

El campo de las relaciones internacionales ha traído un gran alcance y perspectivas variadas, como desde lo tradicional de las dos principales teorías realismo y liberalismo a incluir más como teorías no tradicionales o teorías críticas incluyendo a la teoría feminista. La teoría feminista mientras que ha prevalecido en la discusión desde hace varios años, en la discusión del punto de vista internacional es nueva en términos de estadísticas de la dinámica de género. A pesar de que existe una gama amplia de estudios en la materia sobre desigualdad de género, no se ha prestado la atención suficiente a esta problemática desde el punto de vista laboral en torno a que exista una brecha de discriminación por género en comparación al estatus de migración de una persona, es aquí donde el aporte de esta investigación se ve reflejado. El investigar la discriminación laboral de género tomando en cuenta al estatus de migración de la mujer, es importante ya que este grupo de personas no ha sido muy tomado en cuenta dentro de los problemas de género cuando se habla de la mujer, y recae su importancia ya que posiblemente puede presentar doble discriminación la primera por ser mujer y la segunda por ser migrante, y estos datos son los que se pretende llegar a descubrir en torno a la cantidad de desigualdad. Se realizará un estudio de caso comparativo en donde el principal foco de estudio será encontrar si existe una brecha de discriminación laboral a la mujer migrante frente a la mujer nacional. Para ello se hará uso de estadísticas con el indicador a utilizar que será la cantidad de contratación de mujeres frente a hombres, las cuales serán proporcionadas por las organizaciones internacionales más relevantes al tema como son la Organización Internacional del Trabajo, Unión Europea, ONU Mujeres, entre otros. En este trabajo de investigación se dividirá en varias secciones como primer capítulo está el estado del arte donde varios académicos en el tema discutirán acerca del concepto de discriminación de género desde tres perspectivas legal, económica y feminista. Como segunda sección está el marco teórico el cual presentará una descripción de la teoría feminista y como

esta presenta el punto de vista desde las Relaciones Internacionales de igual manera con tres perspectivas. El siguiente capítulo presenta la metodología donde se introduce la manera de proceder con el análisis de caso. El procedimiento se ejecutará en tres niveles de análisis con la base de la nación estado y se expandirá categorías más amplias. El primero será a nivel de estado a estado una comparación de datos de Alemania y España, el segundo nivel de estudio será regional desde la perspectiva de estados comparados con la organización regional de la Unión Europea, y el tercer nivel será a nivel global comparando la información de los dos estados con una organización internacional global. En la siguiente sección se encontrará el análisis del caso y los resultados, en el cual se puede evidenciar los tres niveles desarrollados, la comparación del indicador del número de contratación femenino respecto al masculino, y comparación de la desigualdad por el estatus de migración. El resultado de la investigación arrojó diferentes datos según sea el nivel. En el primer nivel de estado a estado, se evidencio que el porcentaje de nacionales frente a inmigrantes mostro una ligera diferenciación, por lo que es posible determinar con esos resultados una brecha de discriminación, estudios adicionales son sugeridos en orden para obtener si existe un patrón. En el segundo nivel muestra que el nivel de la ponderación regional en la diferencia entre nacionales y migrantes; existe una brecha ligeramente superior en relación con el primer nivel de estado a estado. Y como resultado del tercer nivel comparando nacionales frente migrantes la brecha de desigualdad fue casi nula a comparación del nivel regional. Tomando en cuenta los tres, nivel de estado, nivel regional y nivel global, se puede observar un patrón en cuanto tanto de estado a estado y a nivel global no presentan mayor variación en la brecha de desigualdad, pero a nivel regional si existe un ligero aumento de la desigualdad, por lo tanto, el estudio reflejo que hay muy poca o ninguna variación a medida que se amplía el estudio.

2. ESTADO DEL ARTE

La noción de la “discriminación” siempre ha estado presente en la historia del ser humano y tiene varias connotaciones, según sea el tipo al que se refiera varía en el campo de acción más no en su sentido completo, en este caso específico se utilizará la discriminación laboral. En este caso en particular la idea de discriminación laboral será revisada y analizada, por esta razón la siguiente sección de revisión de la literatura investigará los artículos académicos de varios autores y expertos, que se especializan en el campo de la discriminación laboral, para explicar como la discriminación esta entendida desde el nivel académico para entender todo el espectro.

Antes de la investigación como tal, es necesario entender lo que significa exactamente la palabra discriminación, como definición aceptada universalmente esta la Real Academia Española que entiende la discriminación como *“Palabra que proviene del latín que significa separar o distinguir una cosa de otra”* y más a fondo puede ser interpretado de dos formas, discriminación positiva como reconocimiento, o discriminación negativa como desfavorable o perjudicial (Carmona y Véliz, 2005).

En adición a la discriminación positiva y negativa en este artículo existen otras dos perspectivas la discriminación directa e indirecta, las cuales serán utilizadas en todo el documento como dos categorías en los tres puntos de vista que se han identificado los cuales se mencionarán más adelante.

La discriminación directa: referida a la desigualdad de trato sin una circunstancia objetiva que lo justifique lesionando la integridad de una persona y sus derechos humanos (Castro,2001). Y la discriminación indirecta: que es lo mismo que la directa solo que en esta la justificación para discriminar está respaldada por criterios de selección válidos hacia las personas, pero que a la larga afectan a un grupo determinado y a otro no (Balta, 2018). Tiene carácter más estructural con respecto a la sociedad.

Para comprender lo que significa discriminación en el campo específico laboral, está la definición más aceptada por la academia, según la Organización Internacional del Trabajo en el art.1 del convenio 111 señala a la discriminación laboral como:

“Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

En el campo de la discriminación laboral, esta puede ser revisada o vista desde tres ángulos específicos que abarcan todo el espectro, los cuales son desde el ámbito jurídico, económico y feminista.

2.1 Perspectiva Legal Jurídica

Como primera perspectiva está el ámbito legal, los expertos en esta área concuerdan en que la discriminación siempre ha existido en la sociedad y ha sido aceptada casi como una acción normal a través de los años, y que a pesar de que existe legislación que prohíbe y sanciona actos discriminatorios, siempre existirá un espacio en el cuál la ley pueda ser modificada (Balta, 2018; Ariza, 2012). Según (disciplina o nada) Dobarro (2017) la discriminación laboral enmarca cualquier vulneración a la persona y a sus derechos universales en cualquier área de trabajo en la que se desempeñe, y que trae consecuencias económicas, sociales y personales. Para identificar que se está cometiendo un acto de discriminación desde el ámbito legal, se toma como referencia el derecho universal al trabajo y al principio de las Naciones Unidas de igualdad y no discriminación que se encuentra en la Declaración de la Reunión de Alto Nivel sobre el Estado de Derecho que son la base de este, y se entiende como:

“Todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen

derecho a igual protección de la ley, sin discriminación” (parr.2) ... Respetar la igualdad de derechos de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (párr. 3) (Asamblea General).

Siguiendo esta línea jurídica, la mayoría de los autores definen la discriminación laboral desde el ángulo de la discriminación indirecta, ya que esta categoría puede ser modificada, o puede existir excepciones al cumplimiento de una ley (Caamaño, 2001). Desde esta definición los expertos como Balta (2018) concuerdan al ver a la discriminación desde la parte legal analítica donde la idea de la legislación existente que se haya formulado a nivel de ciudad o de cada país o de la empresa en cuestión sea la que rija las relaciones laborales, pero que existen empleadores que buscan la forma de discriminar legal o indirectamente para tener una base legal que justifique el proceder de su accionar. Según Caamaño (2001) la discriminación laboral indirecta está dada por la existencia de una regla que será construida ya sea por la ley o por el empleador donde quede establecida la retribución económica que tiene derecho a recibir el trabajador a causa de una relación laboral que sin mencionar explícitamente a un grupo minoritario característico traiga consecuencias negativas de desigualdad para los mismos antes mencionados.

Según Carmona y Véliz (2005) definen a la discriminación laboral como el trato de inferioridad a las personas, en el ámbito de libertad de trabajo y vulneración de sus derechos amparados bajo la ley, pero que no son incluidos o son juzgados independientemente de sus capacidades. Concuerda Reitz (2001) pero le añade a esa definición el factor del empleador, ya que este muchas de las veces emiten criterios y decisiones negativas sobre una persona en específico, pero que respaldan su proceder según normativa interna de la organización empresarial, pero que, al fin y al cabo, solo son basadas por juicios de valor, sin importar si la persona se encuentra cualificada para la realización de un trabajo determinado.

Otro punto de vista, los autores como Castro (2001) y Balta (2018) definen a la discriminación desde la doctrina y utilizan la clasificación de discriminación indirecta,

pero añaden un aumento significativo de la misma, en países donde la desigualdad laboral ha sido regulada y se utilizan criterios de selección válidos que están estipulados en la legislación de ese país o en su defecto de la compañía en la cual el empleador respalda este acto. Ya que al estar tipificada como norma la discriminación está legalmente aceptada, lo que causa que las empresas o los empleadores específicamente, se sientan con el derecho de juzgar o calificar a una determinada persona, bajo sus propios parámetros; siendo muchas veces estos no favorables para las minorías étnicas o de género.

Dobarro (2017) concuerda en que el ordenamiento jurídico le confiere al empleador facultades, pero con límites como forma de discriminación sobre la persona en cuestión que deben ejercerse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, sin perjuicio de los derechos individuales, y además atendiendo las exigencias de la empresa. Lo que se puede entender que es una manera en la cual se protegen los derechos patrimoniales de las empresas, justificando estos criterios de desigualdad, pero al mismo tiempo mostrando el respeto a los derechos de los grupos afectados.

Contrarrestando Carmona y Véliz (2005) acotan que la discriminación laboral es un tema fundamental en el que se ven inmersos diferentes códigos, leyes, y tratados sobre trabajo en la sociedad moderna, que buscan diferentes criterios que no sean preferenciales para un cierto grupo de personas si no que sean fundados en las capacidades de los individuos, pero para esto se necesita un sistema jurídico y administrativo que respete los procedimientos y normas establecidos, de esta manera se puede reparar a las víctimas de discriminación.

De acuerdo con esto está Birgin (2000) quien menciona que además de tener garantías constitucionales o leyes que amparen la no discriminación laboral y apoyen a la igualdad remuneratoria siempre existirán factores de restricción como lo es la desigualdad por sexo, específicamente para las mujeres, ya que se les

dificulta el acceder a las mismas condiciones y oportunidades laborales ya sea por falta de educación, o por temas de reproducción y maternidad.

Para finalizar con esta sección se puede evidenciar como los expertos en esta área abarcan el entendimiento general de como la perspectiva legal funciona y se conecta con la discriminación laboral, pero argumentan que la discriminación laboral indirecta puede ser interpretada para que no rompan parámetros jurídicos, o encajen en los intereses personales de las empresas sin ser ellos los que tomen responsabilidad de cometer discriminación laboral.

2.2. Perspectiva Económica

Como segunda perspectiva, se encuentra el punto de vista económico, los académicos en el área concuerdan con que esta perspectiva se enfoca en la diferenciación en los salarios, y que intervienen ciertos factores que ocasionan la diferenciación y estos a su vez pueden ser medidos con ecuaciones, que no necesariamente van a representar la realidad de la discriminación. Según Altonji y Blank (1999) la discriminación laboral es una situación donde personas proveen su servicio ya sea físico o mental en el mercado laboral y son tratadas de manera desigual en comparación a otros ya sea por su raza, etnia o género, y esto se ve reflejado en su salario. Para Carmona y Véliz (2005) la discriminación laboral se define como la diferenciación de personas por motivos ajenos a sus capacidades. Encaja con esta definición Ariza (2012) al mencionar que la discriminación laboral es el resultado de la inequidad en las plazas de trabajo, además que esto ocasiona desempleo y problemas en el ámbito personal, familiar, social, político y económico de la persona que lo sufre.

Siguiendo esta línea el autor Caín (1986) concuerda con esta definición y le añade que, para que exista discriminación se deben revisar los factores de productividad

y la relación que tiene con su salario, entendiéndose que si existe algún error relacional en esta ecuación es cuando se evidencia una discriminación.

No de acuerdo con esto se encuentra Torresano (2009), al señalar que se han presentado ciertos casos donde se observa que ciertos grupos minoritarios presentan menos horas de trabajo, pero eso no representa una disminución en su salario es así que la ecuación no representaría en totalidad los factores reales que intervienen en la medición; en el caso de las mujeres el nivel de productividad también cambia por factores de las actividades reproductivas en el ambiente familiar y el grado de especialización que tenga, lo que demuestra que en ciertas ocasiones el factor relacional no afecta directamente al monto de salario.

Contrarrestando a esto se encuentra Blau (1992) para el autor la discriminación laboral se da a partir de la discriminación estadística, que a largo plazo se ha visto traducida como información imperfecta; produce la discriminación ya que solo se enfoca en las diferencias entre el valor de productividad entre un determinado grupo de personas. La información imperfecta de la mano de la discriminación laboral se puede evidenciar en todas las fases de la relación laboral. Parafraseando a Carmona y Véliz (2005) establecen que se puede palpar la discriminación desde el anuncio laboral, ya que en esta fase se establecen los criterios de selección a un determinado público por ejemplo un determinado perfil académico, estado civil, edad, sexo, ciertos exámenes u otras características, que no precisamente tienen relación al cargo a desempeñar y mucho menos afectan a la productividad.

Con esta visión se localizan también autores como Cahuc & Zylberbeg (2004), Arrow (1973) y Phelps (1972) que comparten la visión de que la inobservancia de ciertas características individuales son las que ocasionan comportamientos discriminatorios por parte de los empleadores por la falta de información, ya que solo toman en cuenta factores como edad, experiencia, educación a partir de un test de empleabilidad administrado pero los mismos solo relacionados con la productividad y que explican solo parcialmente la información, aquí Torresano

(2009) está de acuerdo con que muchas ocasiones los empleadores se ven obligados a usar información suplementaria o creencias, asumiendo cualidades o asignándolas a un grupo u otro y esto conlleva a la denominada discriminación estadística. Para Blau (1992) estos casos son más evidentes por razones de género reales o promedio hacia la mujer en el mercado laboral, detonan la discriminación estadística la división tradicional de trabajo, en la que siguen patrones familiares comunes donde los roles son asignados contrariamente al ingreso de las mujeres en el mercado laboral.

Con esto concuerdan Carmona y Véliz (2005) por que las desigualdades provocadas por los empleadores conducen a consecuencias de exclusión, al existir un aumento en contratación de mujeres la demanda de plazas de trabajo aumenta, pero como consecuencia provoca una disminución en el monto de la remuneración salarial; a esto se lo conoce también como mano de obra sobre calificada para un mismo puesto de trabajo.

Complementando Serrano (2001) afirma que la discriminación laboral directamente relacionada a la mujer provoca que las empresas no sean competitivas y por ende conllevan al rechazo de estas, aunque sean igual de productivas que un hombre, esto repercute directamente en las condiciones discriminatorias por ejemplo la diferencia de salario, la dificultad de ascenso, poca representación en altos cargos, etc. Estos últimos autores y enunciados que traen a colación la perspectiva de género nos trasladan a la última categoría encontrada explicada a continuación.

2.3. Perspectiva Feminista

Como tercer punto de vista se encuentra la visión feminista, la cual para los académicos argumentan que está directamente relacionada a la discriminación laboral por razones de diferenciación por orientación sexual o género. Para Ruiz (2009) el estudio del origen de la desigualdad de género entre hombre y mujer se

encuentra en la suposición colectiva cultural que interpreta a la mujer como el “sexo débil” por naturaleza, por ende acarrea incontables limitaciones en el campo laboral, por razones biológicas, intelectuales que ocasionan la desigualdad en un determinado trabajo.

Por otro lado, Becker (1973) acota que la discriminación laboral por género es un gusto o perjuicio que posee un determinado individuo y que los posiciona en una persona en específico o grupo de personas causando así la diferenciación en un determinado puesto de trabajo. Se puede decir también que la diferenciación no solo se produce entre personas de diferente sexo, también entre el mismo sexo, pero con diferente condición, como lo son migrantes que por su color de piel, procedencia étnica o rasgos son propensas a ser vulneradas por sus empleadores.

Por otro lado, Ortiz, Álvarez y Barrera (2016) argumentan que la mayoría de los casos en que la discriminación de género interviene, es gracias al denominado establecimiento de roles o tareas previamente asignadas por la sociedad para hombres y mujeres. Concuera con esto Montserrat Boix (2016) el origen de esta discriminación se halla en las definiciones sociales y culturales que establecen estereotipos transmitidos de generación en generación a través de los procesos de socialización. Así mismo concuerda Becker (1973) que menciona que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son el resultado de los prejuicios personales del empleador que afectan en sus acciones, la de trabajadores masculinos y sociedad.

Otra visión importante es la de Ribas (2018) que destaca el factor género-sexo y señala que la mayoría de las personas no conciben una diferencia entre estos dos términos en manera general y como este influye positiva o negativamente en el ámbito laboral, por lo que resalta que el primer término conlleva una diferencia de carácter psicológico o cultural que ha sido asignado en función del sexo; mientras que la segunda es únicamente referida a diferencias biológicas, el desconocimiento

de esto, en el contexto actual ha generado gran descontento en grupos minoritarios que son discriminados laboralmente por su preferencia u orientación sexual.

Añadiendo a lo antes mencionado concuerdan de Cabo y Garzón (2007) mencionan que la discriminación laboral por género también se puede ver reflejada en situaciones como promoción y ascensos en las empresas, o en la asignación de desempeño de altos cargos administrativos.

Siguiendo la misma línea están Tasigchana y Triviño (2003) con que los mercados laborales siempre emplean mujeres para cargos de inferior remuneración o de baja categoría ya que la mayoría de las veces las empresas colocan en cargos que impliquen toma de decisiones y alta responsabilidad al lado masculino.

Para finalizar con esta revisión de la literatura, de una manera más general que engloba a todas las tres perspectivas de los académicos, el autor Martínez (2000) agrega que la discriminación laboral en la modernidad abarca mucho más que solo una desigualdad al azar, también existe la discriminación injustificada debido a la raza, etnia, género, sexo, religión, condición económica y social; pueden verse inmersos procesos de selección laboral donde no exista competencia justa de oportunidades por el hecho de que un individuo pertenezca a una de estas categorías.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Teoría Feminista

Como parte de la investigación de este trabajo académico, es importante definir ciertos conceptos y teorías que abarcan y abren paso a un mejor entendimiento global del tema, de cómo podemos interpretarlo y desde que ángulos este será presentado. Es así que para empezar se utilizará la teoría feminista, definida su concepción más básica, como la lucha de las mujeres a ser por derecho tratadas de forma igual que los hombres, es la búsqueda por terminar con las desigualdades de

género que vienen implantadas históricamente a raíz del patriarcado, donde se daba el privilegio al sexo masculino en todos los campos ya sea social, cultural, político y económico, este privilegio se traducía principalmente a la sublevación de la mujer ante el hombre, a el conformismo, a la inferioridad del género como una expresión de poder (Connell R. , 2009).

Los estudios feministas engloban una serie de movimientos que han luchado por cambiar el paradigma de la sublevación de la mujer, en la búsqueda de un camino hacia la independencia económica, presentando alternativas a la visión tradicional de vivir bajo el patriarcado. A partir de los años 90 las teorías feministas de las Relaciones Internacionales se abrieron paso dentro del escenario global, se presenta como un cuerpo teórico enfocado al estatus de la mujer frente al hombre y el estudio de relaciones de poder entre ellos. El feminismo desde las Relaciones Internacionales abarca más allá que las teorías convencionales donde el principal foco de estudio son las relaciones entre estados, pretende analizar la importancia de los actores y estructuras y cómo eso afecta a la política global (Burchill, 2005).

La teoría feminista ha integrado al género como una subdivisión importante en el campo para comprender de mejor manera las relaciones de poder, por lo que con el auge del feminismo se impulsó también la teoría de género el cual se centra en los problemas de la construcción y diferenciación en torno a lo que es femineidad y masculinidad y como estos se relacionan en la vida social. Estos dos conceptos están directamente relacionados con la concepción del sexo biológico y al contrario de lo que la mayoría de las personas piensa no son lo mismo, el término sexo es una construcción biológica que define la parte fisiológica de una persona hombre o mujer; pero el género y la construcción de femenino y masculino son construcciones sociales, que se van formando a raíz de varios factores como la cultura en cada sociedad (Lawson, 2015).

Algunos expertos en el área dicen que la diferenciación en la construcción de masculino y femenino se da por la asignación de valores y características tradicionales de la sociedad cultural, por ejemplo, se ha establecido que los hombres

poseen por naturaleza fuerza, racionalidad, liderazgo, etc., y por otro lado a la mujer se le asigna valores débiles como vulnerabilidad, emocionales, sumisas (Sjorberg & Via, 2010).

Los desafíos feministas hacia las relaciones internacionales abrieron el escenario para el pensamiento de la escuela crítica, impusieron un cuestionamiento a él como sería una perspectiva feminista de la política mundial, y cuán representativa sería (Zaleski, 1993).

Es por esto que, desde la visión de las Relaciones Internacionales se han identificado tres maneras de ver a la teoría feminista, por un lado se encuentra el feminismo empírico, que explora el género como un dimensión empírica; el feminismo analítico, que utiliza el género como categoría teórica que denota el sesgo de género en los conceptos de las Relaciones Internacionales; y el feminismo normativo, que utiliza el proceso de teorización como una agenda normativa para generar cambio político y social (Burchill, 2005)

3.1.1. Feminismo Empírico

Aquí, se puede evidenciar la primera categoría del feminismo, el empírico, ya que este se centra en los desafíos feministas que han ido atravesando las mujeres a menudo excluidas por malas concepciones de las Relaciones Internacionales. Una exclusión sexista ya que solo se han presentado visiones parciales desde el punto de vista masculino específicamente reflejado en las teorías tradicionales dominantes que pretenden explicar la realidad mundial. El feminismo empírico pretende desmentir las suposiciones falsas que propone una perspectiva desde el ojo masculino que trata de adaptar esta visión tanto para hombres como para mujeres, lo que es falso ya que en torno a la política mundial o a las actividades dentro de las relaciones internacionales la mujer no ha sido tomada en cuenta (Burchill, 2005).

Los estudios empíricos de feministas en torno a género abarcan una gama de investigaciones que han descubierto que la mujer ha sido víctima de procesos globales estructurales como por ejemplo proyectos sociales insuficientes de políticas que aporten al desarrollo de la mujer, subjetividades de la mujer y la transformación de las relaciones de género locales como oportunidades de empleo y acceso a la educación de mujeres pobres en áreas rurales y en desarrollo (Gibson & McKay, 2001).

También, desde las Relaciones Internacionales es importante el estudio de las Organizaciones Internacionales, los estudios empíricos, denotan la diferenciación de género en la que en la actualidad existan mujeres ocupando cargos de liderazgos en ONGs importantes a nivel global pero que aún no llegan al nivel del hombre a ser cabezas principales de las organizaciones más importantes del mundo y son relegadas a puestos de secretariado u otros (Pietila & Vickers, 1996; Reanda, 1999; Whitworth, 2004) .

3.1.2. Feminismo Analítico

Como segunda categoría está el feminismo analítico, es la manera en la que se deconstruyen los conceptos en las RR. II y como estos develan las diferencias de género. Aquí es donde se forma la teoría de género y la definición de género en si, como ya se ha mencionado la concepción feminista de género es una construcción social en oposición a diferencias ostensiblemente "biológicas" entre hombres y mujeres. Las académicas feministas argumenta que los conceptos de las RR.II no son neutrales frente al género, ya que, por ejemplo la idea de soberanía, poder, autonomía, etc., se derivan de un contexto social y político conectado directamente con la hegemonía masculina y que son inseparables de la esfera pública y privada institucionalizada de los estados; por lo tanto se dice que las teorías clásicas y las críticas a la política mundial no prestan atención a la esfera privada porque creen que esta categorizada dentro de la política doméstica de las formas estatales (Walker, 1992; Sylvester, 1994).

Dentro de esta categoría se cree que el estado es el principal manipulador del pensamiento centralizado del poder de género en las esferas públicas y privadas ya que se ha esparcido la concepción de estado desde el modelo de masculinidad con hegemonía y poder, un modelo de patriarcado para moldear la unidad interna y conseguir la legitimidad externa (Connell, 1990).

Esta concepción directamente asociada con el concepto de las RRII de poder, este se ve transformado en las sociedades donde la autoridad de los hombres se ha basado en ser el líder del núcleo familiar a pesar de que la mujer también trabaje y aporte a su hogar, es por ello que las feministas analíticas observan de manera detallada el funcionamiento de esta construcción, la idea de poder sobre género, que prevalece dentro de la esfera doméstica ya que a través de las identidades de género se busca seguridad (Lawson, 2015).

En el feminismo analítico se concibe la idea de que el estado actúa como proteccionista al equiparar el monopolio de la fuerza legítima en la esfera externa, y que esto a su vez se refleja a la esfera interna como lo es en las instituciones como el matrimonio donde se cree que se tiene el monopolio legítimo de la reproducción, estos estereotipos han creado el pensamiento que la mujer busque protección en el matrimonio, la búsqueda de seguridad económica, etc., sentirse “protegidas desde adentro” (Peterson, 1992, p.86). De ahí que nace también la concepción de seguridad, entre otros conceptos de las RRII que las feministas analíticas pretenden dar una explicación a través de la teoría feminista de la política internacional, ya que en sí, no existe nada inherente en estos significados que no pueda ser redefinidos por el género en la teoría y la práctica de las Relaciones Internacionales (Tickner, 1991).

3.1.3. Feminismo Normativo

Por último, está el feminismo normativo se refleja en el proceso de teorización de las relaciones internacionales como parte de una agenda normativa para el cambio

global, prácticamente engloba las otras dos categorías, pero cuestiona más el contexto de los significados. Dentro de esta categoría se cuestionan ciertos significados e interpretaciones en la teoría de las RR.II, que todas las formas de feminismo son normativas (Sylvester, 2002). Se estudia las dicotomías y subjetividades, se cuestiona a las jerarquías de género y como estas se reproducen en las Relaciones Internacionales. Desde la perspectiva normativa la diferencia de género no solo se evidencia en lo masculino y femenino, se trata del nivel de entendimiento, de conocimiento político para cuestionar esa jerarquía (Burchill, 2005).

Para las feministas de esta categoría los conceptos de RR.II de género implican un desafío ya que son construidos bajo sesgos que no permiten aplicar las definiciones de manera general en todo el mundo, ya sea por influencia de cultura o historia, los términos no serán iguales nunca, por lo tanto se pretende con el feminismo normativo basarse en un análisis de los conceptos de Relaciones Internacionales de género a nivel local, para lograr encajar con la agenda de la política mundial externa (Burchill, 2005).

4. METODOLOGIA

Después de haber sido expuesta la teoría a ser utilizada, la siguiente sección se encargará de explicar el proceso que se llevará a cabo. Esta metodología tomará como foco de estudio el continente europeo, ya que en años recientes ha venido experimentando crisis en temas humanitarios como lo es la migración, se empleará el 2016 como fecha del estudio al ser un año después del 2015, año donde entraron alrededor de 500.0000 refugiados (ONU, 2015) para obtener datos más precisos.

Se tomará dos casos de estudio específicos, por un lado, el primer caso será entre mujeres y hombres migrantes frente al segundo caso que son mujeres y hombres nacionales de dos países europeos con mayor acogida de refugiados como Alemania y España. La investigación se basará en estos dos grupos de personas migrantes adultos de una edad promedio de 19 a 39 años y lo mismo del lado de

nacionales, se evaluará si existe una brecha de discriminación laboral usando el indicador de cantidad de contratación.

Se realizará la investigación en tres niveles, el primer nivel será de país a país para entender la brecha de desigualdad dentro de cada uno de los países, el segundo nivel de análisis comparará los datos de estos dos países en relación con la región, con la Unión Europea. Y el tercer nivel de análisis será tomar a estos dos países en una escala global, su información contrastarla con la Organización Internacional del Trabajo, y de esta manera determinar si existe un patrón en la cantidad de brecha de discriminación que logró resultar de estos tres niveles estudiados.

Como antes se ha dicho, con los dos países referencia se utilizará los datos de las páginas oficiales de los Ministerios del Interior respectivamente y sobre todo los datos de Eurostat página de estadísticas oficial de la Unión Europea que brinda información específica y actualizada de todos los países miembros sobre temas específicos (Eurostat, 2018).

Así mismo, se utilizará datos estadísticos de la Unión Europea específicamente de la Comisión Europea y del Instituto Europeo para la igualdad de género, ambas reconocidas por los expertos del mundo, que utilizan sus datos para el manejo de estadísticas y planes de acción en torno a esta clase de temas, ambas instituciones seleccionadas por su relevancia al ser encargadas de datos de la región europea, lo que facilitará la obtención de datos más precisos y actuales.

Esta metodología utilizará el enfoque feminista específicamente la teoría de género para realizar el estudio del caso. Este enfoque teórico al centrarse en las diferencias entre hombres y mujeres posibilita encontrar el sesgo tanto a nivel social, económico y cultural que existe, si bien es ampliamente sabido que existe una brecha de desigualdad por género en el ámbito laboral, no hay suficiente prueba de que también exista esta desigualdad a nivel de migrantes.

Para mayor precisión de esta investigación, se empleará el término derivado de la Organización Internacional del trabajo, que define a la discriminación en el empleo como:

“La discriminación en el empleo y la ocupación hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición... a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica... alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, s.p).

Este término es importante ya que es un derecho fundamental reconocido globalmente por la Organización Internacional del Trabajo, ONU, entre otros, además de ser un derecho fundamental de la Declaración de Derechos Humanos el acceso a tener un trabajo digno. Por lo tanto, esta definición se presta como la más calificada para el análisis de caso, ya que se usará específicamente la brecha contratación por género. Por ende, con este índice cuantificable se podrá verificar con mayor precisión si efectivamente hay una brecha de desigualdad.

Por este motivo, haciendo uso del enfoque teórico y realizando la comparación de datos específica, se pretende llegar al punto central de esta problemática resaltando el presunto índice a encontrar, en el que se evidencie la brecha de desigualdad por género, entre los dos casos a ser estudiados (inmigrantes y nacionales), y será la guía para establecer una relación que pretenda esclarecer la desigualdad de género hombres-mujeres inmigrantes frente a hombres-mujeres nacionales, para que usando los niveles de análisis determinar si existe un patrón dentro de los resultados y así identificar si es que existe una brecha de discriminación mayor en el grupo migrantes versus nacionales

5. ANÁLISIS

Como fue mencionado en la introducción la problemática a ser estudiada es la discriminación laboral por género, ya que esta se ha evidenciado a lo largo de los años por ser un problema latente en las sociedades modernas que está siendo estudiada por varios académicos en diferentes escenarios, por ser un tema relevante que engloba la desigualdad de género. A pesar de que existen varios estudios en la materia sobre desigualdad de género, no se ha prestado la atención suficiente a esta problemática desde el punto de vista laboral en torno a que exista una brecha de discriminación por género en comparación al estatus de migración de una persona, es aquí donde el aporte de esta investigación se ve reflejado.

5.1 Discriminación de Género en las Relaciones Internacionales

Este caso de estudio analizará desde la perspectiva feminista la cual utilizará el enfoque de la teoría de género. La relevancia de usar esta teoría se da ya que, constituye el marco de referencia a ser aplicado, y que de esta manera se logre entender el por qué se ve a las relaciones internacionales desde el feminismo y no desde el otro lado con dominancia masculina como es usual y por qué se habla de que la mujer evidencia desigualdad en diferentes campos. Las teorías feministas desde las relaciones internacionales tratan de descifrar discriminación por género resaltando las inequidades presentadas en el mundo actual y el cómo se va dando o va evolucionando, de ahí la importancia de estudiar estas diferencias y el porqué de dan luchas por situar a la mujer en un mundo donde sigue predominando la autoridad masculina en decisiones o escenarios donde se podría coexistir de manera igual y compartir el uso de ese poder que históricamente ha prevalecido en dominancia masculina (Burchill, 2005).

Desde los lentes del feminismo desde las relaciones internacionales, el género tiene un papel muy importante a la hora de tomar decisiones, ya que la perspectiva de hombres y mujeres en el escenario de juego internacional y en el juego de teorías afectan a los resultados finales, ya que estos resultados tanto femeninos como

masculinos tienden a ser diferentes, según estudios internacionales los hombres suelen tomar decisiones dependiendo del contexto lo que significa que pueden responder a una problemática específica y por otro lado las mujeres tomaban decisiones independientemente de este factor lo que significa que responden ante diversas demandas a la vez (Londoño, Herrera, & López, 2011). Por lo tanto, para un entendimiento significativo de la dinámica entre la dominancia y las debilidades de las dos partes entra la presencia del género.

Puesto a que se ha atribuido ciertos roles equívocos a la mujer pero que en las sociedades modernas aún se lucha por cambios que generen nuevos patrones de pensamiento, donde se logre acabar con estereotipos o que se piense que por el hecho del género existen limitaciones y no solo hablando de la parte física si no de la calidad humana, las cualidades y la preparación. Por eso, es importante estudiar la discriminación de género desde la perspectiva feminista de las relaciones internacionales ya que en el mundo actual las mujeres han ido ganando espacios de poder y representación en diferentes campos como lo son organizaciones internacionales como FMI, OTAN, espacios políticos como dirigir un país como en Alemania y Reino Unido, la actividad de las mujeres dentro de varios campos ha sido notoria a lo largo de los años, por ejemplo según ONU Mujeres en su estudio de participación política establece que desde 1995 hasta el 2017 el porcentaje de inclusión de la mujer en puestos de gobierno o parlamento casi ha doblado en tamaño de 11,3% a 23,3% (ONU, 2014), aunque aún no se ha alcanzado la igualdad con los hombres, muestra un crecimiento que a largo plazo llegará a ello. Otro estudio de la ONU que refleja que la tasa de alfabetización ha incrementado a casi 84%, o que casi el 90% de las niñas han logrado el acceso a la educación primaria (ONU MUJERES, 2018).

Es importante revisar este escenario donde la toma de decisiones afecta directamente a la dinámica de relación hombres-mujeres, ya que esta se puede ver reflejada directamente desde los líderes mundiales o países líderes, en los ámbitos nacionales y mundiales, puesto que se puede identificar las deficiencias y el trato

que se le da la mujer y el impulso que se le da en favor de buscar la igualdad de género y así tratar de determinar cómo interactuar entre ellos y esto puede lograrse comprendiendo la dinámica de género.

5.2 La discriminación de género en el sector laboral

Al hablar de género un factor importante es el mercado laboral ya que puede ser tratado como un indicador del futuro o una proyección, ya que al revisar al trabajo como un factor puede denotar si existe un cambio en relación con la posición de la mujer en este sector, y a su vez denotará cambios a nivel macroeconómico de los estados. Las mujeres han establecido cambios en varios sectores en los que tradicionalmente había una prevalencia masculina, por ejemplo, según el estudio de la ONU en las últimas dos décadas el acceso de las mujeres al empleo ha aumentado del 35% en el año 1990 a un 40% hasta 2012 (ONU, 2014). Pero más allá del acceso al empleo, se debe considerar factores como que aún existe el pensamiento de ciertas carreras asociadas al sexo masculino como ingenieros, abogados, etc., y también al sexo femenino como maestra, enfermera, entre otros, que siguen siendo estereotipos de pensamiento sexista y discriminatorio para la mujer. Y esto es importante ya que influye directamente en el campo de trabajo, en los últimos año esta diferenciación se ha ido estrechando, por ejemplo un 89% de los hombres con título universitario acceden al mercado laboral frente a un 80% de mujeres con el mismo título, lo que demuestra que cada vez más se van acercando los niveles de igualdad entre hombres y mujeres (EFE, 2017).

5.3 Descripción de los niveles de análisis

Evidenciando estos problemas de género se seleccionó el caso de estudio como se mencionó en la metodología se pretende realizar a través de tres niveles de análisis para lograr mayor precisión en los resultados de la investigación. Como primer nivel de análisis será una comparación nacionales-migrantes en el ámbito de estado a estado, dentro del cual se ha seleccionado dos países pertenecientes a la Unión Europea, Alemania y España dos de los países con mayor acogida y solicitud de asilo para personas refugiadas en Europa (Comisión Europea, 2018). El segundo nivel de análisis será una comparación a nivel regional, es decir se tomará los datos de cada estado frente a los datos de la Unión Europea. Y para finalizar el tercer nivel tomará en cuenta los datos de los dos países frente a datos globales de la Organización Internacional del Trabajo, se usarán los datos de los dos países que serán usados a comparación global en orden de determinar si hay un alto o bajo porcentaje en la brecha de contratación, del nivel estatal al global.

5.4 Descripción y Análisis del caso Alemania y España

En Alemania en el año 2015 a 2016 según Eurostat fue el primer país a nivel de Europa con un porcentaje del 88,6% de acogida a migrantes y España el 84,9% de migrantes ubicándolo en tercer lugar (Eurostat, 2016). Además, estos dos países han contribuido para la reubicación de miles de personas a lo largo de toda Europa, para que las personas vulnerables puedan tener un mejor condicionamiento y oportunidades de vida (Comisión Europea, 2018). De toda la población de refugiados que entro a Europa desde el 2015 consiguieron adquirir la ciudadanía de un estado miembro de la UE casi 1 millón de personas, aumentando un 18% en el año 2016. Alemania concedió la ciudadanía a un total de 112 mil personas divididas entre ciudadanos de países miembros de la EU y extranjeros y España 150 mil personas (Eurostat, 2016). En sí, como se puede ver se ha seleccionado estos dos países debido a su importancia a nivel regional y sus altas cifras en relación con las personas con estatus migratorio.

5.4.1. Primero Nivel Estado – Estado

Se procederá a analizar el primer nivel, en donde será estudiado el porcentaje de contratación femenina de los dos países seleccionados en el año 2016, comparando la desigualdad de género dentro del campo migrantes y nacionales



Figura 1 Índice de contratación de hombres y mujeres nacionales.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

Como se evidencia en el gráfico número 1, se analizó hombres y mujeres nacionales de un rango de edad de 15 a 39 años, y se encontró que en el caso de contratación en Alemania el empleo femenino al año 2017 fue del 68,8% mientras que el masculino fue de 74,9% aquí se puede evidenciar que efectivamente si existe una brecha de género del 6% ya que hay mayor contratación masculina en el mercado laboral. Estos resultados serán comparados con el caso español donde la cantidad de empleo femenino fue del 53,2% frente al masculino que fue de 58,5% donde a comparación del caso alemán existe una brecha de casi 5% que se traduce a que casi no hubo mayor diferenciación, se puede estimar que en Alemania hubo más

inclusión femenina en el mercado laboral (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017).

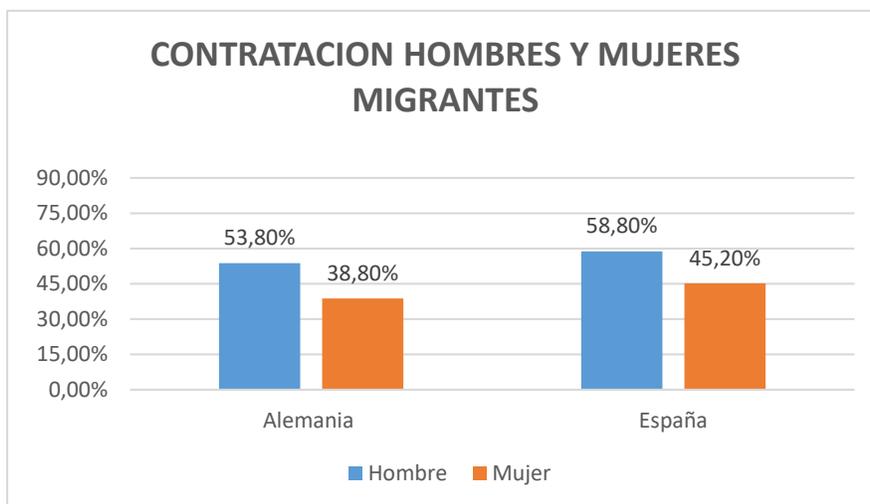


Figura 2 Índice de Contratación de hombres y mujeres migrantes.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

El gráfico número 2 en la categoría de personas contratadas en el campo de migrantes podemos evidenciar que en el caso de Alemania se contrató un total de 38,8% mujeres esto, frente a un 53,8% de hombres, hay una brecha del 15% en este sector de la población, así mismo a comparación de España el número de contratación femenina fue de 45,2% frente a un 58,8% masculino dando un resultado de brecha de empleo del 13% (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017, s.p).

El tercer gráfico analiza específicamente a la mujer y la brecha entre nacionales y migrantes, para demostrar si dentro del mismo género hay una diferenciación significativa, es importante observarlo porque esto demuestra de manera clara la inequidad entre nacionales y migrantes específicamente como referencia a los estudios de género de la teoría feminista. es una comparación significativa para esta investigación, toma a comparación nacionales frente a migrantes para determinar si

hay un alto o bajo nivel en la brecha de desigualdad entre estos dos grupos de personas.

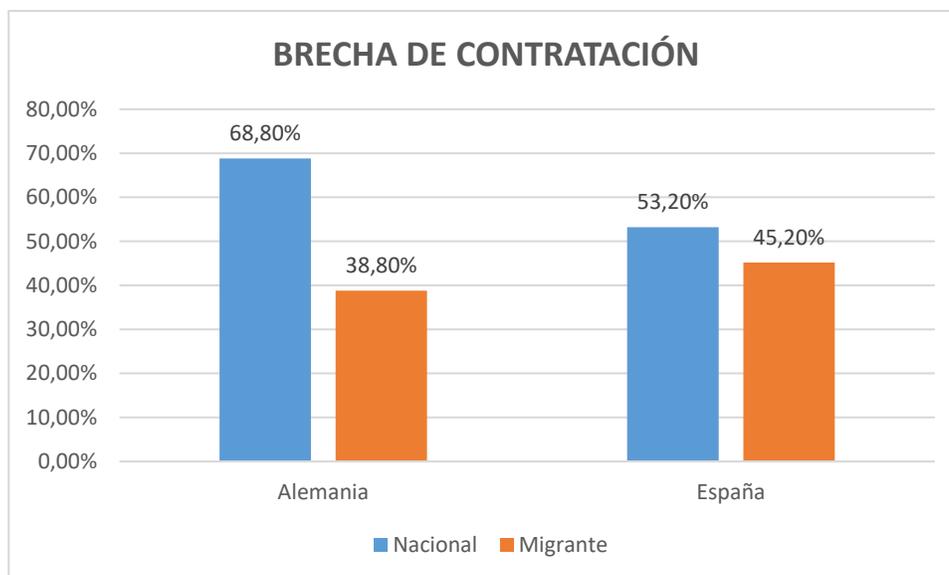


Figura 3 Brecha de contratación nacional vs migrantes.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

Como se puede ver en la tabla el porcentaje de mujeres migrantes frente a nacionales españolas recibió una diferencia del 8% y en Alemania las mujeres inmigrantes frente a las nacionales recibieron una cantidad alta del 30% de discriminación en el indicador de contratación. Ambos casos experimentan lo que desde la teoría de género se llama doble discriminación o discriminación interseccional, esto significa que son vulneradas por dos causas; la primera por el factor género y la segunda por el factor de pertenecer a una minoría social en este caso ser migrante.

Como conclusión del primer nivel, se evidencia que Alemania comparando nacionales frente a migrantes se encontró una brecha del 8%, mientras que para España comparando hombres y mujeres se encontró una brecha de 8%, lo que significa que los dos estados analizados tienen el mismo nivel de brecha de desigualdad, pero por si solos no demuestran una diferencia de género en la

contratación migrantes frente a nacionales, por lo que sería recomendable escoger más países europeos unos 10 aproximadamente, para lograr identificar si estos números son constantes si hay un patrón o en su defecto si existe una variación significativa.

5.4.2. Segundo nivel: Regional

Como segundo nivel de análisis esta la comparación regional, lo que significa que cada uno de los estados compara sus datos con la Unión Europea.



Figura 4 Contratación Nacional Alemania vs Regional.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

Al observar el gráfico número 4 se observa que al comparar el porcentaje de contratación masculina y femenina de Alemania da como resultado un 6% de brecha de desigualdad, en la comparación de hombres y mujeres de la Unión Europea dio como resultado un 8%. Es así como se evidencia que comparando los datos de Alemania frente a la UE hay una pequeña diferencia de 2%, lo que refleja que la cantidad de la brecha de desigualdad tanto de Alemania como de la UE varían en un porcentaje mínimo.

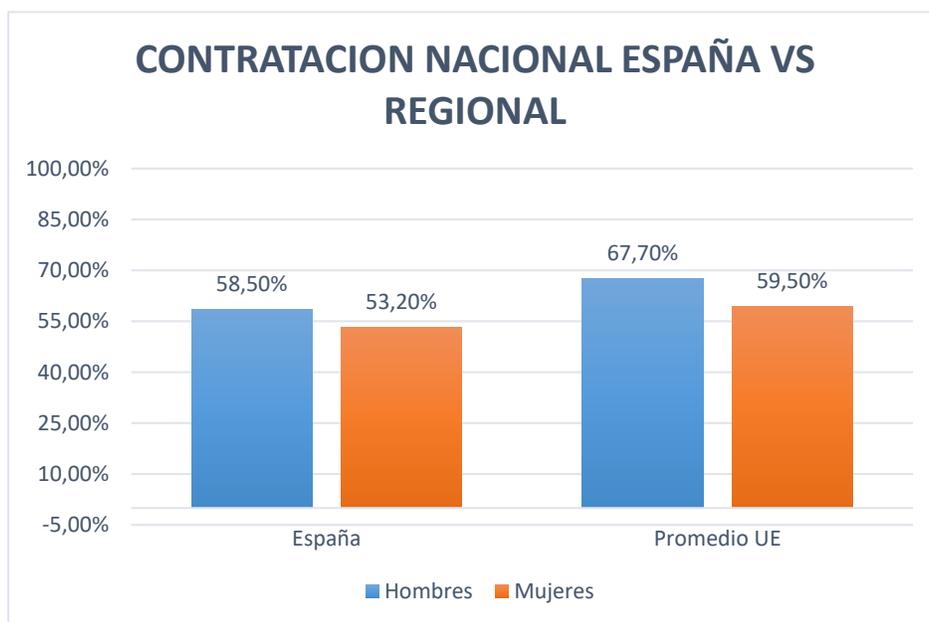


Figura 5 Contratación Nacional España vs Regional.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En el gráfico 5, se interpreta que en relación con la contratación en España de hombres y mujeres hay una diferencia en la brecha de desigualdad de 5%, y en la Unión Europea se encontró una diferencia de 8%. Lo que denota que haciendo una comparación entre los dos resultados existe una variación ligera del 3% en el porcentaje de brecha de contratación (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017) Lo que arroja como resultado que en la comparación a nivel regional de contratación de nacionales no hay mayor diferencia en la brecha de contratación de nacionales.

Dentro de este mismo nivel de análisis se realizará la comparación de la sección de personas migrantes.

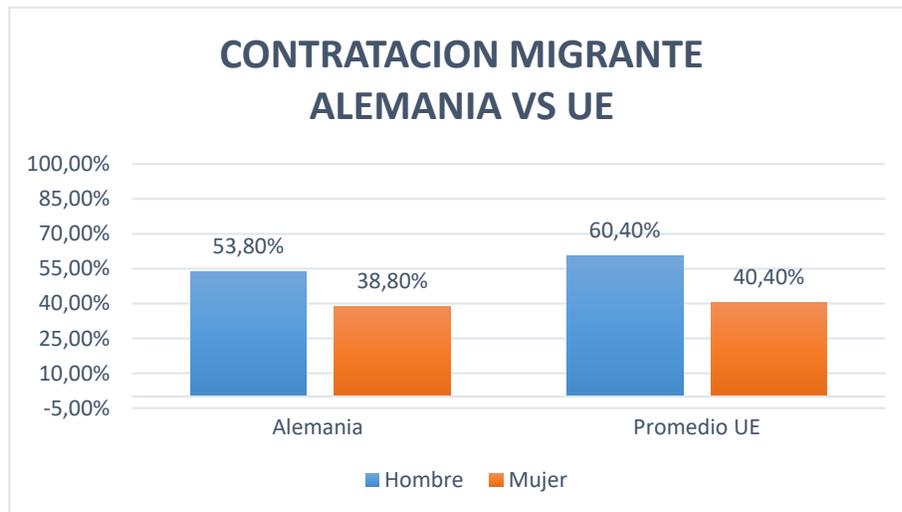


Figura 6 Contratación migrante Alemania vs UE

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En el cuadro 6, se puede ver que la diferencia en el porcentaje de hombres migrantes y mujeres contratados por parte de Alemania es de 15% a comparación de los resultados de hombres y mujeres de la UE que da un total de 20%, es decir que existe una diferencia en la brecha de desigualdad del 5%. En este caso, se denota que tanto Alemania como la UE presentaron casi el mismo nivel de porcentaje de la brecha de discriminación. (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017, s.p).

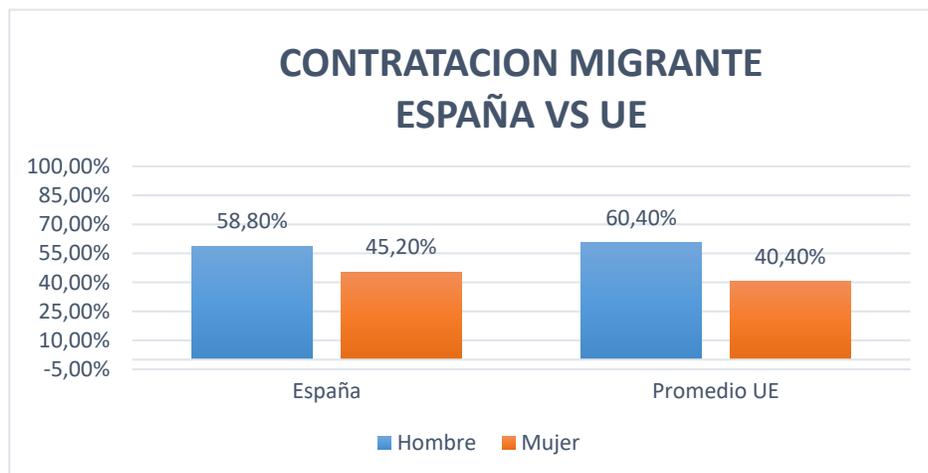


Figura 7 Contratación migrante España vs UE

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En cuestiones del gráfico número 7, se puede evidenciar que en el campo de contratación de hombres y mujeres migrantes de España da una diferencia total de 13%, esto frente a los datos de la UE con una diferencia de 20%.

En ese segundo nivel se pudo evidenciar que los datos de contratación nacionales versus migrantes de Alemania arrojaron una brecha de desigualdad del 9%, en cambio en los datos de nacionales frente migrantes de la UE dieron una brecha del 12%, comparando estos dos datos existe una diferencia del 3% entre los dos. En el caso español la brecha de desigualdad entre nacionales y migrantes dio un total de 8%, frente a la UE con un 12%, comparando los dos resultados da una diferencia del 4%, lo que evidencia que existe una brecha ligeramente mayor a la que se evidenció en el nivel de estado a estado.

5.4.3. Tercer nivel: Global 2016

El tercer nivel de análisis será a nivel mundial, comparará los dos países europeos con un nivel de análisis global usando datos de la Organización Internacional del trabajo.

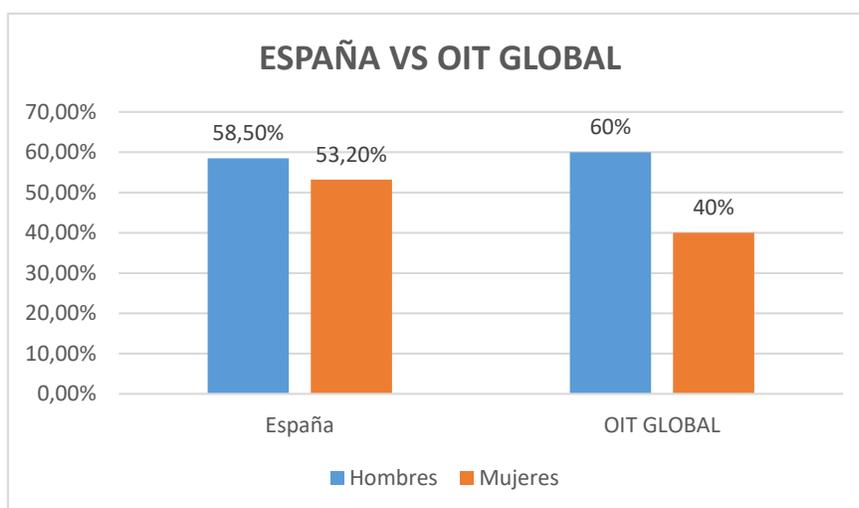


Figura 8 España vs OIT Global.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En el gráfico número 8, se encuentra la comparación de España frente a la Organización Mundial del trabajo arroja como resultado, que con respecto a la contratación masculina y femenina nacional hay un porcentaje de desigualdad del 5% y la OIT tiene un porcentaje de brecha de 20%, lo que da una diferencia de 15%. Lo que significa que España tiene un mayor sistema igualitario en la contratación de hombres y mujeres que el nivel global que muestra un gran espectro en la diferencia entre la contratación de hombres y mujeres.

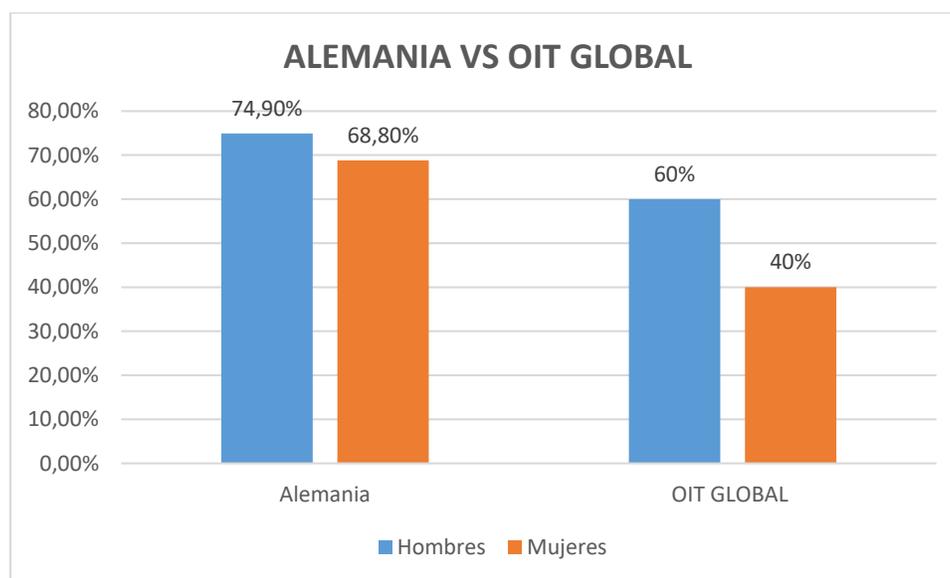


Figura 9 Alemania vs OIT Global.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En el gráfico 9, otra vez evidenciamos un patrón similar como se vio en España, donde la contratación de mujeres y hombres contratados por Alemania es de 6% y a nivel global de 20%, muestra casi el mismo porcentaje de brecha de discriminación por género como vimos en España. Esto muestra que España y Alemania ambos muestran bajos niveles en la brecha de contratación.

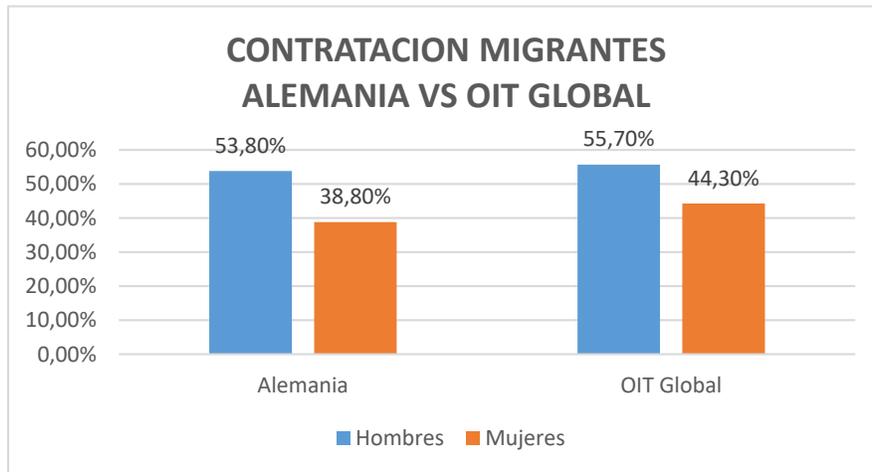


Figura 10 Contratación de migrantes Alemania vs OIT Global.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En el gráfico 10 al analizar los datos estadísticos se puede ver que el porcentaje de contratación de hombres y mujeres migrantes de Alemania arroja una cantidad de brecha de desigualdad del 13%, y del lado de la OIT dio como resultado una brecha del 11%, lo que muestra es que casi no hay brecha entre los dos, en adición a España se ve resultados similares con un igual a 2% lo que muestra que los dos Alemania y España con referencia a migrantes casi o hay diferencia de estado a nivel global.

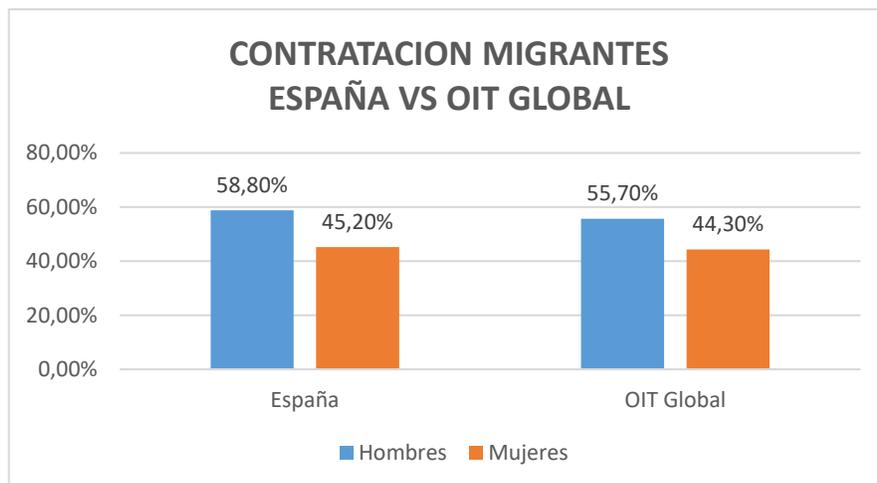


Figura 11 Contratación de migrantes España vs OIT Global.

Adaptado de (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2017)

En este gráfico se observa que en España hay un porcentaje de contratación de migrantes masculina y femenina que dio una brecha de desigualdad del 13% frente a 11% de la Organización Internacional del Trabajo, lo que da una diferencia de 2%. Como resultados finales de esta categoría a nivel global, en el caso de Alemania la comparación entre nacionales y migrantes dio como resultado una brecha del 9%, frente a nacionales y migrantes de la OIT con una diferencia del 9% también, lo que significa que entre los dos no existe una diferenciación.

En España los resultados de la comparación de migrantes versus nacionales dieron una brecha de desigualdad del 8%, a comparación de los datos de la OIT con una brecha del 9%, lo que da un incremento insignificante del 1% comprando las dos. Mientras que en Alemania hay una diferenciación del cero por ciento y en España del 1%, esto significa que en la comparación de la brecha de contratación de migrantes versus nacionales no se ha evidenciado un aumento significativo comparando el nivel de estado con el nivel global, lo que a su vez se traduce como una variación mínima entre los dos.

6. RESULTADOS

Como resultado del análisis a nivel Estado a Estado, se pudo evidenciar que el porcentaje de la brecha de contratación migrante vs nacional en Alemania durante el periodo 2016 alcanzó un porcentaje de 9%, y en el caso de España la brecha de contratación de migrantes vs nacionales en el mismo periodo resultó en 8%, lo que evidencia que hay una brecha de desigualdad alta en comparación de la contratación de nacionales vs migrantes en este nivel, pero en orden de determinar si este es un patrón, ya que al ser solo dos países analizados no se ha encontrado uno, se debería hacer un estudio comparativo con países adicionales para lograr identificar si hay o no un cambio en los resultados y que secuencia sigue. El resultado del segundo nivel, a escala regional, de Estado frente a la Unión Europea se observó que en relación con la contratación femenina nacional versus contratación femenina inmigrante de España resultó en una diferencia del 8%, frente a la UE con un porcentaje del 12%; la diferencia entre estos dos con un resultado de 4%. Mientras que se evidencia un incremento en la brecha de desigualdad a nivel regional comparado con el nivel estatal, los números no son altamente significativos para decir que existe una verdadera y fuerte diferencia entre el nivel estatal y el regional. En el caso de Alemania el resultado de la brecha de discriminación entre mujeres nacionales vs mujeres migrantes dio un total de 9%, esto a comparación con la UE con una brecha del 12%, lo que evidenció una brecha a nivel regional del 3% comparando los dos resultados. Mientras que 3% y 4% muestran una diferencia, la significancia de esta diferencia es mínima en tamaño, por consiguiente, no puede haber en conclusión que haya una diferencia significativa en la cantidad de la brecha de desigualdad en la contratación a nivel estatal y regional de mujeres migrantes frente a mujeres nacionales. En el tercer nivel de análisis a nivel global, los resultados arrojados al comparar mujeres nacionales y mujeres migrantes en España dio como resultado una brecha de desigualdad del 8%, esto frente a los

datos de la Organización Internacional del Trabajo que dieron como resultado una diferencia de 9% siendo el porcentaje de diferenciación entre los dos solo del 1%. Por el otro lado, la comparación entre mujeres nacionales vs mujeres migrantes en Alemania resulto con una brecha del 9%, frente a la OIT que estableció una diferencia de 9%. Mientras que Alemania muestra una variación del 0% y España solo del 1%, lo que quiere decir que en la comparación de estado vs global hay casi cero porcentos de brecha de discriminación, lo que muestra que en efecto hay discriminación, la investigación muestra como resultados finales que a nivel estatal, regional y global la brecha es negligente o cero en términos de comparar migrantes vs nacionales en el indicador de la contratación.

7. CONCLUSIONES

La discriminación por género está presente en todos los ámbitos a nivel internacional, desde lo más simple a lo más complejo, y el feminismo de las relaciones internacionales siempre intentará determinar este dinamismo entre hombres y mujeres por la lucha por la igualdad de poder y participación en todas las áreas internacionales; el feminismo de las relaciones internacionales promueve un cambio de paradigma de pensamiento de la idea de la lucha de género, no solo en la concepción del concepto en sí, más bien de lo que significa hablar de género en el escenario internacional y como este influye en el mismo. Una cosa importante que cabe mencionar es que no existen datos estadísticos que reflejen la discriminación laboral de la mujer dentro del mismo género es decir mujeres frente a mujeres, solo hay discriminación de género hombre-mujer más no se ha enfocado en analizar la discriminación dentro del mismo grupo.

Como se puede ver en los resultados, que mientras hay una demostración en la brecha de contratación entre hombres y mujeres y aunque viendo la comparación entre nacionales y migrantes, se puede observar algunos indicadores y sus diferencias, a nivel estado a estado sin la participación de más estados el resultado de variación es mínimo, pero inconcluso para determinar un patrón de desigualdad.

A nivel regional casi no hay diferencia, y esto a comparación con el primer nivel no muestra una cantidad amplia en la brecha de discriminación, sin embargo, con el tercer nivel es que obtiene la diferencia más significativa, ya que el tercer nivel por si solo muestra una brecha de desigualdad casi nula, lo que se traduce que a nivel de estado global la brecha de desigualdad es de cero por ciento.

Como se puede ver en los resultados mientras que hay una demostración en la brecha de contratación en hombres y mujeres que es esperada y demuestra la brecha de desigualdad histórica en términos de contratación, en comparación de nacionales y migrantes, se puede ver no indicadores de diferencias en los resultados cuando se compara el nivel estatal, el regional y el global, lo que significa que aunque la discriminación de hombres y mujeres todavía prevalece en los tres niveles, la diferencia de la discriminación de nacionales y migrantes muestra que la brecha no cambia en la migración, por lo tanto el estudio muestra que la discriminación nacional y la discriminación de migrantes es igual en tamaño. De igual manera comparando estadísticas no se ha podido establecer la composición exacta de migrantes en cada país y el por qué se da, ya que la información es muy general, a futuro podría considerarse realizar una investigación profunda de un determinado estado no tanto a niveles más bien por tipo de nacionalidad de donde proviene la migración.

REFERENCIAS

- ACNUR. (14 de 12 de 2018). *Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*. Obtenido de <https://www.acnur.org/datos-basicos.html>
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). "Race and gender in the labor market", en O. Ashenfelter y D. Card, *Handbook of Labor Economics*. Obtenido de <http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/1688/1/T-SENESCYT-00806.pdf>
- Ariza, M. (2012). *Análisis de la situación de desempleo en España y propuestas de mejores en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados para reducir el desempleo*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 10 de 29 de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/317310587_LA_DISCRIMINACION_LABORAL_POR_GENERO_EN_EL_SECTOR_SERVICIOS_DE_AMBATO
- Asamblea General. (28 de 07 de 1951). *Convención sobre el estatuto de los refugiados*. Obtenido de <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>
- Asamblea General. (2012). *Naciones Unidas*. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de Declaración de la reunión de alto nivel de la Asamblea General sobre el estado de derecho en los planos nacional e internacional: <https://undocs.org/es/A/RES/67/1>
- Balta, J. (2018). *El Impacto Adverso*. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de Pontificia Universidad Católica de Perú: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/11837/12405>
- Banco Central. (30 de 06 de 2017). *Banco Central del Ecuador*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/976-balanza-de-pagos>
- Banco de Datos. (17 de 12 de 2018). *Banco de Datos del Banco Mundial*. Obtenido de <http://databank.worldbank.org/data/home>
- Becker, G. (1973). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago press, 2d edition.
- Birgin, H. (2000). *Ley, Mercado y Discriminación. El género del trabajo*. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=HnVQeFsowxEC&oi=fnd&pg=PA25&dq=discriminacion+laboral+jurisprudencia&ots=z59qKm6eMr&si>

g=l_vTbgKKbO641OUvp6MUN_WO46c#v=onepage&q=discriminacion%20aboral%20jurisprudencia&f=false

- Blau, F. (1992). *"The gender pay gap" in Inga Persson y Christina Jonung. Womens work and wages.* Taylor & Francis Group.
- Boix, M. (s.f.). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública.* Mérida. Recuperado el 30 de 10 de 2018, de http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf
- Burchill, S. (2005). *Theories of International Relations.* New York: Palgrave Macmillan. Recuperado el 14 de 11 de 2018, de <file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/Theories%20of%20International%20Relations%20-%203rd%20Edition.pdf>
- Caamaño, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. *Revista de Derecho. Vol. XII.* Recuperado el 22 de 10 de 2018, de http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=s0718-09502001000200004&script=sci_arttext
- Cahuc, P., & Zylberbeg, A. (2004). *Labor Economics.* London: MIT Press. Recuperado el 30 de 10 de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/146506360/Cahuc-Zylberberg-Labor-Economics-MIT-2004>
- Cain, G. (1986). *The economic analysis of labor market discrimination.* Obtenido de en O. Ashenfelter y Layard. *Handbook of Labor Economics.* Elsevier Science.
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile.* (U. d. Chile, Ed.) Recuperado el 21 de 10 de 2018, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4>
- Carrasco, F. (2012). *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.* Obtenido de Discriminación Laboral por Motivos de Género: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/8.pdf>
- Castro, J. (2001). *DISCRIMINACION EN LAS RELACIONES LABORALES.* Recuperado el 01 de 10 de 2018, de http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. (2018). *Coalición Internacional para la Igualdad Salarial.* Obtenido de file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/ILO_EPIC-Brochure_ES.pdf

- Comisión Europea. (07 de 2017). *La UE y la crisis migratoria*. Obtenido de <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/es/>
- Comisión Europea. (2018). *The gender pay gap situation in the EU*. Obtenido de European Union: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Comisión Europea. (2018). *Unión Europea*. Obtenido de https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/what-european-commission-does_es
- Connell, R. (1990). *The State and Gender Politics; Theory and Society*.
- Connell, R. (2009). *Gender*. Cambridge: Polity.
- De Cabo, G., & Garzón, M. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- De León, L. (1987). *"La perfecta casada", estudio preliminar, selección y notas de Mercedes Etreros*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA%20DISCRIMINACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20AMBITO%20LABORAL.%20.pdf?sequence=1>
- Dobarro, V. (2017). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. *DOSSIER*, 80. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>
- EFE. (2017). *Las mujeres estudian cada vez más que los hombres pero siguen ganando menos*. Obtenido de <https://www.efc.com/efe/america/sociedad/las-mujeres-estudian-cada-vez-mas-que-los-hombres-pero-siguen-ganando-menos/20000013-3745531>
- Europea, C. (2016). *The gender pay gap in Germany*. Obtenido de Unión Europea: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_germany_de.pdf
- Eurostat*. (2016). Obtenido de Migrant and inmigrant population: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/es#Flujos_migratorios:_dos_millones_de_inmigrantes_procedentes_de_terceros_pa.C3.ADses
- Eurostat. (2017). *Comisión Europea*. Obtenido de Migrant Integration Statistics: [file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/KS0517100ENN.en%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/KS0517100ENN.en%20(1).pdf)

- Eurostat. (2016). *Estadísticas Eurostat*. Obtenido de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics#Acquisitions_of_citizenship:_EU_Member_States_granted_citizenship_to_almost_1_million_persons_in_2016
- García, A. (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. (U. d. Laguna, Ed.) Recuperado el 12 de 11 de 2018, de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA%20DISCRIMINACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20AMBITO%20LABORAL.%20.pdf?sequence=1>
- Gibson, K., & McKay, D. (2001). *Beyond heroes and victims: Filipina contract migranys, economic activism and class transformations*. International Feminist Journal of politics.
- Guzmán, M., & Pérez, A. (18 de 11 de 2007). *La Teoría de Género y su Principio de Demarcación Científica*. (C. Moebio, Ed.) Obtenido de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/30/guzman.pdf>
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género. (2017). *Instituto Europeo para la Igualdad de Género*. Obtenido de https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_empl_empl_totemp_lfsa_ergan/bar/chart/year:2017/geo:EU28,EU27,EU15,EA19,EA18,EA17,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,CH,ME,MK,RS,TR/unit:
- Lawson, S. (2015). *Theories of international relations: contending approaches to world politics*. Malden: Polity Press. Recuperado el 23 de 11 de 2018, de [file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/stephanie%20lawson-theories%20of%20international%20relations_%20contending%20approaches%20to%20world%20politics-polity%20press%20\(2015\).pdf](file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/stephanie%20lawson-theories%20of%20international%20relations_%20contending%20approaches%20to%20world%20politics-polity%20press%20(2015).pdf)
- Londoño, J., Herrera, E., & López, J. (01 de 2011). *Diferencias de género en la toma de decisiones*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <file:///C:/Users/ximena%20Torres/Downloads/930-Texto%20del%20artículo-3417-1-10-20160422.pdf>
- Martínez, J. (2000). *Las mujeres y los menores ante el derecho del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Mujer, I. A. (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Nuño. (2010).

- OIT. (2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Migración laboral; nuevo contexto y desafíos de gobernanza: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf
- OIT. (2017). *Paid employment vs vulnerable employment*. Obtenido de https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_631497.pdf
- ONU. (2014). Obtenido de Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2014: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2014-spanish.pdf>
- ONU. (30 de 12 de 2015). Según ACNUR, más de un millón de refugiados y migrantes llegaron a Europa por mar en 2015. *Noticias ONU*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2015/12/1347831>
- ONU Mujeres. (2018). *Liderazgo y participación política*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation>
- ONU MUJERES. (2018). *ONU MUJERES*. Obtenido de Educación y capacitación de la mujer: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/education-and-training>
- Organización Internacional del Trabajo*. (2018). Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#Q1
- Ortega, M. (2006). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero Colombiano. El caso de bancolombia. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 528.
- Ortiz, H., Alvarez, E., & Barrera, C. (2016). *La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato*. Ambato. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/317310587_LA_DISCRIMINACION_LABORAL_POR_GENERO_EN_EL_SECTOR_SERVICIOS_DE_AMBATO
- Ortiz, H., Alvarez, E., & Barrera, C. (30 de 01 de 2016). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/317310587_LA_DISCRIMINACION_LABORAL_POR_GENERO_EN_EL_SECTOR_SERVICIOS_DE_AMBATO

- Perrot. (2008). Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferrero_Diaz.pdf?sequence=1
- Peterson, S. (1992). *Security and Sovereign States: What is at Stake in taking Feminism Seriously*. Boulder.
- Pietila, H., & Vickers, J. (1996). *Making Women Matter: The Role of the United Nations*. London.
- Reanda, L. (1999). *Engendering the United Nations: The Changing International Agenda*. European Journal of Women's Studies.
- Reitz, J. (2001). *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market*. .
- Ribas, M. A. (2004). *La desigualdad de participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas*. Revista de Economía Pública.
- Ruiz, R. (2009). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Sjorberg, L., & Via, S. (2010). *Gender war and Militarism: Feminist perspectives*. Santa Barbara: Praeger.
- Sylvester, C. (1994). *Feminist Theory and International Relations in a Postmodern Era*. Cambridge.
- Sylvester, C. (2002). *Feminist International Relations: An Unfinished Journey*. Cambridge.
- Tagsichano, T., & Triviño, L. (2003). *Determinantes de la participación laboral de la mujer y la discriminación salarial por género en Ecuador: un análisis empírico*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). *Los ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por Origen étnico y por género*. Recuperado el 22 de 10 de 2018, de www.javeriana.edu.co/fcea/area_economia/inv/documents/DOSENSAYOSSOBREDISCRIMINACION200902_000.pdf
- Tickner, J. (1991). *On the Fringes of the World Economy: A Feminist Perspective*. Boulder.
- Torresano, D. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 16 de 10 de 2018, de

<http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/1688/1/T-SENESCYT-00806.pdf>

UNESCO. (2018). *Educación e igualdad de género*. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

Vanegas, J. (2010). Recuperado el 17 de 10 de 2018, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/993/1/teco680.pdf>

Walker, R. (1992). *Gender and Critique in the theory of International Relations*. Boulder: Peterson.

Whitworth, S. (2004). *Men, Militarism and UN Peacekeeping: A gendered Analysis*. Boulder.

Zaleski, M. (1993). *Feminist Standpoint Theory Meets International Relations Theory*. The Fletcher Forum for World Affairs.

