



Escuela de Ciencias Sociales

La mujer en el ámbito laboral y la importancia de su rol en las organizaciones: un estudio dirigido a mujeres que ocupan cargos altos en la ciudad de Quito

**Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos
Para obtener el título de Psicóloga con mención en organizacional**

Profesor guía:

Dr. Tarquino Yacelga Ponce.

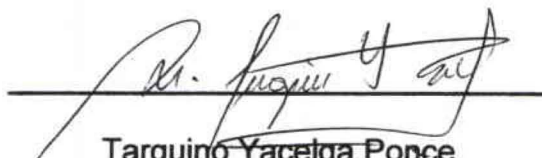
Autora:

Mónica Paulina Guerra Guerra.

2009

DECLARACION DEL PROFESOR GUIA

"Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema y tomando en cuenta la Guía de Trabajos de Titulación correspondiente".



Tarquino Yacelga Ponce
Dr. en Psicología Clínica (MIP)
171058447-3

DECLARACIÓN DE AUTORÍA 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."

**Mónica Paulina Guerra G.
172002264-7**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primero a Dios por darme la fortaleza para seguir mis metas a pesar de los obstáculos. Al Dr. Tarquino Yacelga Ponce por toda su ayuda no solo en este trabajo sino a lo largo de esta carrera, sin ella hubiese sido imposible la consecución de esta investigación. Al Ps. Steven Obando, por su constante motivación y por siempre estar disponible ante todas mis consultas. A todas las entrevistadas que dejaron por un momento sus obligaciones para prestarme toda su colaboración. A las personas que más amo en mi vida: Mi familia: A mi padre por enseñarme el valor de la lucha ante las circunstancias adversas, por todo su amor y cariño, a mi madre por todos los cuidados que me dio y por ser una verdadera madre al darme su amor incondicional, a mi hermano Felipe por ser más que mi hermano, mi amigo, mi compañero, a mi hermano Diego por demostrarme su cariño cuando más lo necesite y por siempre estar pendiente de mí. A mi abuelita y a mi tía porque fueron quienes siempre estuvieron consintiéndome y demostrándome su amor siendo al igual unas madres para mí. Y en especial a la persona que tuvo que soportar mis buenos y malos momentos en la consecución de este trabajo y que a pesar de todo a compartido conmigo los tres años más lindos de mi vida, mi novio Alejandro.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a esos seres que sin poder hablar me han sabido demostrar su cariño, que han sido mis compañeros y me han amado sin pedir nada a cambio a todas las mascotas que forman y han formado parte de mi vida y aunque algunos de ellos ya no estén conmigo siempre van a ser parte de mi familia. Por estar junto a mi todas las noches que tuve que realizar esta investigación y enseñarme que no solo una persona puede demostrar su fidelidad esto se lo dedico a mi gatos: Bola, Miguelito, Jarem, Miosi y a la nueva integrante Daniela; y a mis perritas Sabrina, Mechas y Clementina.

ABSTRACT

It is crucial to the lives of women that they join the workplace. This gives a person an identity as autonomous and independent. Several women's fight against inequity of which they were victims this made those women take the key that will open the door to progress, this is education, although this is often limited by lack of resources.

For women today reading and writing is not a subject of controversy and they have come to integrate the organizations, however, the continuity of conduct adopted and kept in the minds of both sexes is what doesn't allow professional growth, conducts known as: machismo, patriarchal traits, low self-esteem, having a man who feel less because of woman's progress and lack of empowerment of women to direct her life and her families lives this have resulted in the sustaining role predominantly of women as housewives and mothers, as well as a gradual progress towards high positions.

Although women have achieved the entire "male sphere" and has done a good job for society it doesn't has the same value, the triumph of women at work is associate to leaving their family life and to becoming a supplier of it. If a woman wants to improve, her work will always be linked to family sacrifices.

In many instances women have sought the same that man have making her requirements as not valid and without fighting to make it valuable. The family, being the base of any society is a tool for training people full in values.

RESUMEN

Es determinante para la vida de la mujer su ingreso al ámbito laboral, mismo que otorga una identidad como persona autónoma e independiente. La lucha de varias mujeres contra la inequidad de la cual eran víctimas la conducen a tener la llave que les abrió las puertas al progreso, es decir la educación; aunque ésta se vea limitada en muchos casos por la falta de recursos.

Para la mujer de hoy el saber leer y escribir dejó de ser un tema de controversias para pasar a integrar masivamente las organizaciones, sin embargo, la continuidad de conductas adoptadas y arraigadas en la mente de ambos géneros es lo que le ha impedido crecer profesionalmente: el machismo, los rasgos patriarcales, su baja autoestima, el tener a un hombre que se siente amenazado ante su progreso y la falta de empoderamiento de la mujer para saber dirigir su vida y la de los suyos; ha dado como consecuencia el sostenimiento del rol predominante de la mujer como ama de casa y madre, además de un paulatino progreso hacia cargos de alta jerarquía.

Aunque la mujer ha alcanzado todos los "ámbitos masculinos" y ha hecho bien su trabajo, para la sociedad esto no tiene el mismo valor. El triunfo de la mujer en el trabajo esta ligado a dejar a un lado su vida familiar y pasar a ser una proveedora más del mismo; si la mujer desea sobresalir, su trabajo siempre va a estar ligado a sacrificios familiares.

En muchos casos la mujer ha buscado lo mismo que tiene el hombre, perjudicándose ella misma, al no hacer validos sus requerimientos, partiendo de sus diferencias y desvalorizando su rol de ama de casa, madre y esposa en lugar de luchar por convertirlo en valioso, siendo la base fundamental de toda sociedad la familia como un ente formativo de personas llenas de valores.

Tabla de Contenido

INTRODUCCION	12
CAPITULO I	14
1.1. Reseña histórica de la mujer en el trabajo	14
1.1.1. ¿Qué factores influyeron en su ingreso al ámbito laboral?.....	14
1.1.1.1. Las guerras como causa para el ingreso de la mujer al ámbito laboral.....	15
1.1.1.2. Influencia del cambio laboral en la mujer en la época de la industrialización.....	17
1.1.1.3. Trabajo doméstico y su travesía para ser tomado en cuenta.....	22
CAPITULO II	26
2.2. Movimientos feministas	26
2.2.1. Conceptualización	28
2.2.2. ¿Qué tipos de movimientos existen? ¿Cuáles son los más destacados? (contribuciones en el Ecuador).....	30
2.2.2.1. Feminismo funcional o de la igualdad.....	34
2.2.2.2. Feminismo radical.....	35
2.2.2.3. Feminismo socialista.....	37
2.2.2.4. Feminismo de la diferencia.....	38
2.2.3. Antifeminismo ¿una visión machista?.....	39
2.2.4. Biografías de feministas destacadas.....	42
CAPITULO III.....	49
3.3. Roles de la mujer.....	49
3.3.1. Mujer y esposa.....	51

3.3.1.1. ¿Que funciones desempeña como esposa?.....	52
3.3.1.2. Cuidados paternos y familiares.....	54
3.3.2. Mujer y función reproductiva.....	56
3.3.2.1. Centros especializados en el cuidado de niños o empleadas domésticas. ¿Realmente ayuda?.....	58
3.3.3. Mujer: trabajo y educación.....	60
3.3.3.1. Generalidades del factor presencia y ausencia.....	63
3.3.3.2 Mujer como modelo “M”, y su comparación con el modelo de “U” invertida.....	64
CAPITULO IV	66
4.4. Inequidad en la mujer (Formas)	66
4.4.1. Dominación masculina, poder patriarcal ¿Aún existe?.....	68
4.4.1.1. ¿Se siente el hombre amenazado a causa del ingreso de la mujer al campo laboral?.....	70
4.4.2. Género femenino ¿Causa de discriminación?.....	72
4.4.2.1. Tipos de desigualdad en la mujer trabajadora.....	73
CAPITULO V	77
5.5. Consecuencias del trabajo femenino	77
5.5.1. Deterioro de la salud.....	79
5.5.1.1. Trabajo y sus consecuencias en la salud femenina.....	81
5.5.1.2. La doble jornada de trabajo y sus repercusiones en salud.....	82
5.5.1.3. Trabajo y efectos sobre la reproducción.....	85
5.5.2. Pérdida de la Afectividad y Valores en la familia.....	86
5.5.3. Mortalidad femenina.....	88

CAPITULO VI	91
6.6. Políticas, Reformas y Organizaciones que prestan ayuda a la mujer	91
6.6.1 El género en las constituciones de 1998 y del 2008.....	92
6.6.2. Hacia la cohesión social: un enfoque hacia las políticas de salud.....	94
6.6.3. Organizaciones, gremios e instituciones de ayuda a la mujer.....	97
CAPITULO VII	102
7.7. Mujer Actual	102
7.7.1. Situación vigente de la mujer trabajadora.....	102
7.7.1.1. Evolución de la mujer de la mujer en los contextos: político, social y económico.....	103
7.7.1.2. Aumento del empleo y nuevas fuentes de trabajo.....	110
7.7.2. Nuevas desavenencias en el campo laboral.....	114
7.7.2.1. Persisten los valores, creencias y mitos sobre la vida de la mujer en el trabajo.....	114
7.7.2.2. Entrevista de trabajo ¿una nueva forma de discriminación?.....	115
7.7.2.3. Flexibilidad en el trabajo ¿Táctica o exclusión al momento de adquirir un cargo relevante?.....	117
CAPITULO VIII	120
8.8. Determinación de la Metodología para el desarrollo de la Tesis	120
8.8.1. Características de la muestra (Contextualización de Centro).....	121
8.8.2. Proceso de Intervención.....	123
8.8.2. 1.Información obtenida de las entrevistas.....	125

8.8.2.2. Analisis de los resultados.....	140
8.8.2.3. Reflexiones Cualitativas de los datos obtenidos.....	144
8.8.3. Conclusiones.....	146
8.8.4. Recomendaciones.....	148
BIBLIOGRAFÍA.....	152
ANEXOS.....	158

INTRODUCCION

Desde hace algunos años se viene difundiendo en las sociedades la importancia que se da a la mujer a partir del ingreso a la esfera laboral. Es substancial para esto, conocer que antecedentes marcaron este cambio de pasar de un hogar con una sola entrada económica a un hogar con doble entrada económica, sin dejar a un lado las “tareas familiares” de la mujer. ¿Cómo los movimientos feministas lograron que el trabajo invisible del quehacer doméstico sea relativamente tomado en cuenta?

Actualmente la mujer se encuentra involucrada cada día más en el trabajo ¿Pero que tan beneficioso a resultado para la mujer este cambio de vida que no ha permitido dejar de lado otros roles que debe cumplir de acuerdo a su ciclo de vida?, y por el contrario se ha visto obligada a desempeñar ambas tareas; consideradas factor presencia-ausencia.

La mujer al tener la oportunidad de trabajo se sitúa entre dos decisiones fundamentales para lo que será su vida: ser una ama de casa ejemplar o ser una mujer profesional, debido a que ambas actividades comparten tiempos distintos resulta imposible cubrir con ambas a cabalidad.

La mujer logró inmiscuirse en el mundo público gracias a los factores externos (guerras, industrialización, etc.) se prestaron para ello. Si la cotidianidad de sus labores en el trabajo ha normalizado el dejar de percibir a la mujer como destinada a la manutención de su hogar, lo difícil ahora es no solo mantenerse en ese mundo laboral, sino demostrar que es capaz de llegar lejos, tan lejos como un hombre.

La literatura feminista estudiada para esta investigación, así como libros de cabecera acerca de la evolución de la mujer basan sus estudios en los cambios que ha tenido la mujer desde su ingreso al trabajo , sin embargo, es difícil palpar a través de escritos la verdadera realidad que vive la mujer, quien a pesar de los cambios ha mantenido mayoritariamente los roles sociales o de

género inamovibles por más de una década, si continúan así difícilmente se podrá hablar en un futuro de mas logros en la vida laboral de la mujer.

Los mas importantes aportes de esta tesis radican en lo que es la mujer actual, a través de entrevistas a mujeres que han convertido al trabajo en su prioridad y sólo mediante ello han logrado alcanzar cargos que no muchas mujeres lo consiguen.

El análisis de la mujer no debería ser sesgado por quien lo escribe, si bien las corrientes a favor de la mujer han logrado grandes aportes, su mayor falla ha sido seguir trabajando en los problemas de la mujer desde su género sin lograr hasta hoy en día su total integración al mundo.

Los problemas de la mujer actual radican principalmente en su falta de entrega de un espacio que todavía lo considera únicamente como suyo, si el hombre en un principio le negaba el acceso al campo laboral ahora quien niega al hombre su total incorporación al hogar es la mujer, quien únicamente lo considera proveedor mas que un padre formador y un esposo corresponsable en las obligaciones familiares.

Es por esto importante conocer los problemas de fondo que están aquejando a la mujer, que si bien esta preparada para triunfar como profesional, no lo esta para ser reemplazada en su hogar, resulta superficial hablar de la implementación de un lenguaje de género en libros, artículos y revistas, que poco o nada hace para solucionar la base del asunto.

Para el total entendimiento de la evolución de la mujer se abordara temas tales como: roles sociales, afectaciones que sufre la mujer a causa del trabajo, consecuencias ante la falta de una madre a tiempo completo, así como las pocas medidas que se tiene para facilitar el trabajo de la mujer y mas bien los grandes obstáculos que hoy en día se están presentado en millares de empresas a nivel mundial, precarizando las condiciones del trabajo femenino.

¿Qué se esta haciendo para ello? Es lo que se plantea dentro de esta investigación.

CAPITULO I

1.1. Reseña histórica de la mujer en el trabajo

1.1.1. ¿Qué factores influyeron en su ingreso al ámbito laboral?

A lo largo de los años se ha tomado a la mujer como compañera de vida y entregada al cuidado de su esposo e hijos. La vida de la mujer cambia radicalmente cuando tiene la opción de defender sus derechos y acceder al trabajo remunerado, por tanto, es necesario conocer como la mujer ha ido evolucionando a lo largo de la historia...

Tras las crisis económicas surgidas a nivel mundial alrededor de los años setenta, la mujer se veía atraída por prestar una ayuda económica a su hogar, trabajando ocasionalmente en las cosechas o de acuerdo a los requerimientos de su esposo. Fundamentalmente la mujer trabajaba cuando se veía en la necesidad de hacerlo, es decir cuando los ingresos económicos del esposo no alcanzaban para cubrir las necesidades del hogar, tomando su trabajo un papel secundario. Es entonces cuando la mujer comienza a laborar en actividades distintas a las del “trabajo doméstico”.

La influencia familiar en aquella época era bastante enérgica, las mujeres eran educadas para el cuidado del hogar; cuando una mujer era huérfana o quedaba viuda su subsistencia se volvía dificultosa, la mujer en estos casos veía en el matrimonio una ayuda económica indispensable, ante “su falta de capacidad” para el trabajo. No solo los hombres rechazaban su emancipación, sino también la mayoría de ellas pensaba de igual manera, de acuerdo con los lineamientos de la época.

Los primeros oficios que desempeñaron fueron artesanas, modistas, costureras, panaderas, zapateras y comadronas; actividades que en muchos casos eran una extensión de la labor doméstica. Alrededor de los años 50, exclusivamente las clases élites de las sociedades ingresaban a universidades, los cupos eran limitados por cuestiones legales y políticas; el campo con mayor

afluencia era la docencia, años más tarde le fue posible elegir carreras “masculinas” como: la ingeniería, arquitectura, medicina, etc. Cuando las mujeres se incorporaban a estas carreras los hombres aducían que estaban invadiendo un ámbito “meramente masculino”, utilizando el término masculismo, diciendo con esto que la mujer irrumpía los “dominios del hombre”.

La mujer comienza asistir al teatro, salas de cine, salones de té e incluso clubes sociales en los que antes solo se permitían hombres. La formación de la mujer se daba en aprender buenos modales, habilidades manuales, preparación para el matrimonio y conocer catecismo y la vida de los santos; no obstante la vida de la mujer de escasos recursos estaba restringida de estos conocimientos.

El vestuario de la mujer también fue adaptándose a sus necesidades laborales, pasando del uso del corset a un vestuario que permitía mayor movimiento del cuerpo incluyendo el uso de pantalones, las faldas recortaron su largo dejando ver las piernas, cabello corto y el uso de maquillaje. Todas estas nuevas prácticas fueron desaprobadas por la iglesia aduciendo que la mujer se veía alejada del hogar y que era una representación del “pecado”.

1.1.1.1. Las guerras como causa para el ingreso de la mujer al ámbito laboral

Para el historiador Julio Retamal, el conflicto corresponde al hito más importante en el movimiento de liberación femenina, porque hasta ese momento la sociedad ultra burguesa de la Belle Époque le confería un papel muy secundario: Durante la guerra, por el mismo hecho de la enorme matanza de gente, es decir, de hombres, la mujer tuvo que asumir una serie de funciones, por ejemplo en el trabajo.¹

Las guerras mundiales implicaban que el hombre deje sus actividades habituales para ir al frente de batalla. Tras la primera guerra mundial, la mujer tuvo la oportunidad de reemplazarlo en su puesto de trabajo, y permanecieron

¹ Centro de Estudios Miguel Enriquez. (2005). *La mujer y sus derechos la una lucha por igualdad* (pp.2). Recuperada el 21 de Abril de 2008, de <http://archivo-chile.com>

en ellos debido a la multitud de hombres lisiados y fallecidos en el frente; convirtiéndose en jefas del hogar al cuidado de sus hijos. Las mujeres accedieron a puestos fabriles en la mayoría de los casos, pero tuvieron restricciones al ingresar a puestos de mayor rango como los del ejército y la marina.

La época de la post guerra trató de recuperar la sociedad tradicional en la que se vivía, es decir, retomar la relación familiar en la cual la mujer se subordinaba al hombre. La postura religiosa se aliaba con lo político considerando que las diferencias entre hombres y mujeres eran complementarias y encomendadas por Dios; representando el hombre la inteligencia y la mujer los sentimientos y la sensibilidad. La mujer era entonces llamada para volver a sus orígenes, para dejar que el hombre cumpla con sus funciones y ella dedicarse a las labores domésticas y al cuidado de otros.

En Estados Unidos, durante la segunda guerra mundial la mujer pasó de su trabajo, de agricultora o enfermera a servir al ejército en diversos puestos junto al hombre. Las enormes necesidades de la guerra en dos frentes, el desgaste material y humano llevaron a líderes políticos y militares a permitir el ingreso de las mujeres a cargos exclusivamente estipulados para hombres. Sin embargo, al no tener un puesto oficial, no trabajaba bajo las mismas condiciones; debían conseguir comida, alojamiento, no contaban con ayuda médica ni derechos que si mantenían los militares del género masculino, a pesar de ello siguió defendiéndose en este campo de trabajo.

Women's Army Auxiliary Corps (WAAC), se creó con el propósito de suministrar conocimiento, habilidades y entrenamiento especial para que las mujeres ayudaran a la defensa nacional; con esto se conseguía algunos de los derechos para las mujeres militares, pero sin que ellas pudiesen dar ordenes a los hombres y con un sueldo inferior.

El desempeño de las mujeres en el ámbito militar consistía en cubrir puestos no combatientes y de esta manera ayudar a los hombres a ganar la guerra. Entre los requisitos para poder adherirse a estos cargos estaba el no tener nadie a su

cargo, es decir, no tener hijos pequeños mediante ello se aseguraban que su trabajo fuese más efectivo.

A la par que mostraban sus capacidades, los líderes militares las fueron incluyendo en bases aéreas y marinas, ahora no tapaban los huecos que dejaban los hombres sino accedían igual que ellos a mejores cargos. Con esto aparecieron campañas para desprestigiarlas, la sociedad no terminaba por aceptar el rol que estaban asumiendo y de igual manera los hombres se veían amenazados al notar que ellas podían ocupar sus cargos o incluso aumentar la posibilidad de ser llamados al frente debido a que ya tenían quien los reemplace; hubo quienes las calificaron de “prostitutas disfrazadas”.

Tiempo después las mujeres pudieron solicitar el ingreso a las fuerzas armadas como cualquier hombre, esto redujo su desprestigio por lo que paulatinamente se vio más mujeres militares en puestos de poder.

Las guerras obligaron a cumplir otras funciones a la mujer ya formara parte de un mundo que era mirado desde lejos, conocieron la independencia, el rol de jefas del hogar y se eliminaron algunos prejuicios en cuanto a la incapacidad de la mujer para el trabajo. En algunos casos el trabajo les ayudó a progresar, pero solo algunas podían acceder a ello, no todas eran capaces de subsistir ante tanta desigualdad, y muchas otras tenían personas que dependían de ellas, sin poder buscar un cargo mejor.

1.1.1.2. Influencia del cambio laboral en la mujer en la época de la industrialización

La Revolución Industrial, desequilibró el sistema de vida en donde la mujer desempeñaba únicamente labores domésticas; las principales actividades de la mujer fueron sustituidas por el mundo laboral. Este cambio de vida se fue dando con la aparición de las primeras máquinas que hacían posible el trabajo a niños y mujeres relativizando la fuerza masculina.

La revolución industrial marca de esta manera un cambio de vida significativo para la mujer, en un principio ella acudió masivamente a trabajar en todo tipo de labor, per ¿Esté cambio realmente era bueno? ¿La mujer estaba siendo tomada en cuenta para el trabajo por su capacidad o la estaban usando como una herramienta económica para la fabricación de productos?

La propia mujer se vio perjudicada después del ingreso al trabajo, tenía más acceso a diferentes campos, pero en condiciones deplorables. La falta de leyes protectoras o leyes incluso discriminatorias, hechas por hombres y para hombres llevaron a que la mujer sea explotada en los diferentes cargos; las leyes eran hechas por los hombres y para los hombres. Los empleadores no contrataban a las mujeres por sus capacidades sino por abaratar los costos de mano de obra.

El trabajo femenino era considerado de menor valor, y para compensar esta supuesta inferioridad las mujeres se vieron obligadas a trabajar durante más horas, con más intensidad y bajo condiciones que las subvaloraban; las mujeres no podían ir a los servicios higiénicos porque no tenían permiso o sentían vergüenza. La sub-valorización llegó a tal punto que las multaban por conversar entre ellas.

A mediados de los años 60 a nivel mundial, se dan diversas crisis económicas, lo que conlleva a la creación de la industria maquiladora, una estrategia que permitía principalmente a la mujer conseguir un nuevo tipo de trabajo remunerado, la labor productiva se feminiza y “favorece” a que la mujer acceda a ello, al tener los requerimientos que se necesitaba para desempeñarse en este trabajo los cuales eran: mano de obra barata y docilidad.

La maquila es creada para disminuir la salida de las personas hacia otros países, quienes se veían obligados hacerlo ante la falta de trabajo. La planta maquiladora abre nuevas fuentes de trabajo pero bajo condiciones que no eran satisfactorias para el trabajador; esta inserción laboral presentaba rasgos de inestabilidad, precariedad y a largo plazo esta estrategia no otorgaba un mayor beneficio para la mujer y su familia.

“En México, se instala una de las primeras industrias maquiladoras, la cual crece a gran escala, la participación femenina en el trabajo se incrementa en más de un 50%” (Oliveira, 1989). La mujer deteriora más su integridad laboral, ante su necesidad de subsistencia, mujeres que antes no trabajan ahora debían hacerlo, bajo las condiciones que fuesen, para de algún modo satisfacer las necesidades que el salario del esposo no cubría. La maquila empleaba a mujeres solteras y sin hijos, pensando que si tenían menos responsabilidades trabajarían efectivamente. Por otro lado las mujeres con hijos ante la falta de empleo de sus maridos o debido a su bajo salario se veían obligadas a buscar trabajos en estas industrias, aunque no tenían las mejores condiciones laborales al menos les aseguraba un sustento diario.

La mujer, no es tratada como un ser humano, es una pieza más, de un mecanismo que busca intereses propios, bajo el consentimiento de los grandes estados y de ella misma. En un principio la mujer era silenciada por el hombre y la sociedad, pero ahora ella oculta su deplorable condición de trabajadora en algunos casos por el anhelo de una emancipación duradera o en otras circunstancias por el advenimiento de crisis económicas que no le permiten subsistir y la mantienen en una situación igual o peor que la anterior.

No solo las mujeres fueron las perjudicadas, los varones de igual manera tuvieron que buscar nuevas fuentes de trabajo en fondas y bares. Los que todavía se mantenían en sus antiguos puestos tenían un sueldo menor, sin embargo, la remuneración de la mujer no alcanzaba ni la mitad de lo que los hombres ganaban, así ejemplifica el caso de los obreros/as de Santa Ana (Ver Tabla1.1)

Tabla1.1

Comparación salarial (jornal, pesetas/día) de obreras/obreros de Santa Ana de Bolueta, 1877-1899 (media de la primera nomina del año)

Año	Jornal mujeres	Jornal hombres
1877	1,25	2,61
1878	1,25	2,64
1881	1,25	2,62
1882	1,25	2,62
1884	1,25	2,87
1885	1,25	2,83
1886	1,25	2,9
1887	1,25	2,84
1888	1,25	2,75
1889	1,25	2,77
1890	1,25	2,76
1891	1,25	2,79
1892	1,25	2,79
1893	1,25	2,81
1894	1,25	2,89
1885	1,25	2,88
1886	1,25	2,89
1887	1,40	2,85
1888	1,51	2,96
1889	1,55	3,16

Fuente: Mujer trabajo y domicilio, 2000.
(Tomado de Castroviejo, 1992)

En este cuadro el salario del género masculino mantiene oscilaciones casi todos los años, mientras que el femenino tiene una estabilidad de 1877 hasta 1886, presentando una ligera oscilación en los tres años faltantes. Como se aprecia el salario de la mujer era muy inferior en comparación al del hombre. Esta inequidad se debía a que aunque las condiciones entre hombres y mujeres parecían similares, el trabajo femenino era considerado secundario y de menor valor.

Mourelo atribuye esta diferencia a las siguientes razones:

- ❖ *La menor fuerza de trabajo de la mujer: aunque para ciertas labores como el desmonte en las minas tenga esta más habilidad.*
- ❖ *La menor fijeza de las mujeres en toda labor.*
- ❖ *Su costumbre de cantar y hablar que perjudica notablemente la cantidad de trabajo.*
- ❖ *La menor resistencia del organismo de la mujer para la fatiga, rigores del clima etc.*
- ❖ *La consideración de que al trabajar la mujer en unión con el hombre nunca es la directora, ni siquiera se la tiene por igual a éste, sino que figura como auxiliar. Así aun cuando su trabajo sea el mismo siempre se aprecia menos.²*

El carácter vulnerable de la mujer hizo que poco a poco se fuera decepcionando del trabajo remunerado, otras sin embargo, mantuvieron su lucha, una disputa por la equidad de género que llevo consigo un constante padecimiento de conductas opresivas pero que vio como resultado la consecución de muchos derechos que la mujer anhelaba.

El trabajo femenino poco a poco fue perdiendo acogida en esos tiempos, pero no solo las mujeres desaparecieron sino también otros trabajadores, debido a que los sustituyeron las máquinas. En las bruñidoras por ejemplo, los hombres realizaban este trabajo; pero el burgués, en vista del desarrollo de la misma industria y de la competencia del extranjero, tuvo que “valerse” de la mujer:

(...)Primero se bruñía con el acero, después venia la piedra, y con la piedra se bruñe pero ha venido otro elemento más valioso, los tornos pulidores y el burgués lanza a la mujer a la calle, porque dice: un hombre al pie de un torno me hace el mismo trabajo que 30 mujeres.

La mecanización de las sociedades permitió percatarnos de cómo los primeros trabajadores eran tratados no solo mujeres, sino también varones. Hombres y mujeres han sido tomados como herramientas para generar dinero disminuyendo el valor del ser humano. La máquina no se convirtió en una ayuda por el contrario, convirtió al hombre en una máquina, en algunos casos hasta lo reemplazó.

² Martínez, U. (2000). *Mujer, trabajo y domicilio* (Cap.1, pp. 49,50). Barcelona: Icaria.

1.1.1.3. Trabajo doméstico y su travesía para ser tomado en cuenta

En los años 70, surgen las primeras jornadas revolucionarias y la mujer se ve motivada no solo a trabajar para su hogar, sino a tomar un papel más activo y dejar a un lado su dependencia económica. La alta participación económica se da entre los 70, 80 e incluso 90, así es el caso de ciudades fronterizas de México que muestran altos índices de participación femenina en el trabajo remunerado, para el año 96 el porcentaje de participación femenina bordeaba el 32 y 37%. (Ver Tabla 1.2)

Tabla 1.2

Tasas de participación económica femenina 1989-1996

Ciudad	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Juarez	32.45	32,01	32,5	33,54	35,12	35,54	34,27	32,18
Tijuana	29,48	30,92	30,35	31,84	31,01	33,49	33,48	32,55
Matamorros	35,07	34,98	36,48	38,91	36,73	36,5	37,29	37,17

Fuente. INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), 1989-1996, cuarto trimestre.

En Ecuador entre 1982 y 1993, la participación femenina creció del 24 al 40%; las mujeres eran jefas del hogar y los sectores de trabajo eran principalmente manufactura e industria. Más del 50% trabajaba en el sector informal lo que implicaba que no tenían acceso al seguro social, horas extras, derecho de maternidad entre otros. (Ver Gráfico 1)

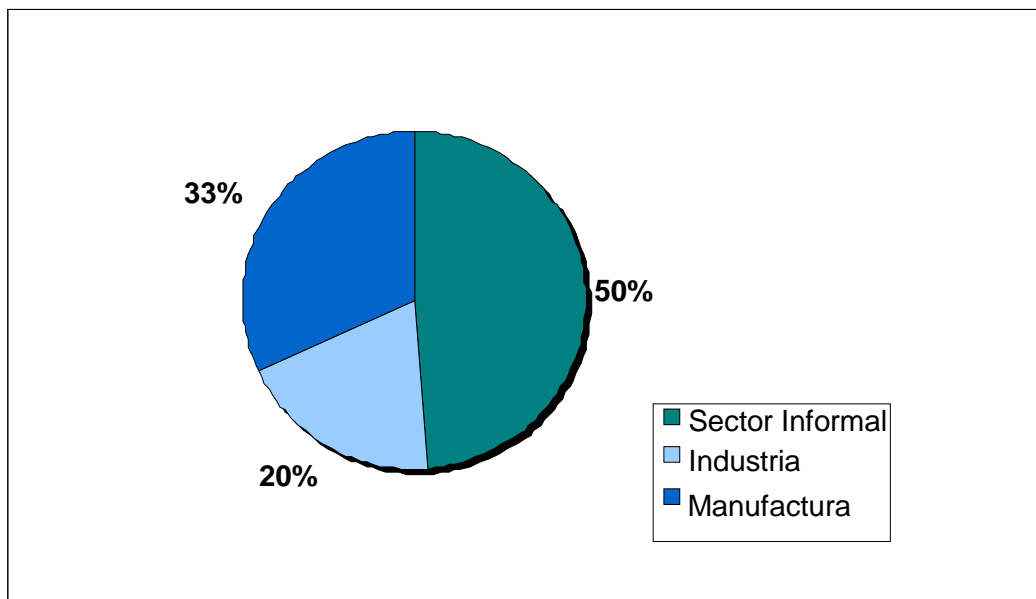


Gráfico 1.1

Participación femenina en el Ecuador por área de trabajo

Fuente: Autoría personal

El análisis del empleo femenino comienza a examinarse a partir del trabajo de los varones, por lo que las discriminaciones se hacían más notorias, la lucha de las mujeres por ser reconocidas en la labor del cuidado doméstico impulsó a muchas de ellas a hacer relevante su papel como ama de casa y a partir de su posible reconocimiento cumplir un rol más activo en la subsistencia del hogar.

Los debates sobre el trabajo doméstico comenzaron a darse con el deseo que la mujer pudiera compartir un mundo más igualitario sobre todo en cuanto a trabajo respectaba.

La invisibilidad del trabajo doméstico tiene sus orígenes desde su mismo concepto el cual se establecía como: "Aquel que producía bienes y servicios fuera del hogar y bajo la dependencia y remuneración de un patrono, descalificando al trabajo de la mujer como ama de casa, que por no ser remunerado, no se lo cuantifico como económicamente productivo"(Cuvi, F., 1983). Lo que se buscaba era una valoración económica de este trabajo haciéndolo relevante, pero ¿Qué tan cierto resultaba esta perspectiva? Al analizar las distintas actividades de las mujeres se notó que la labor que ellas

realizaban era indispensable para los seres humanos y tenían características subjetivas, debido a que su familia requiere no solo lo material sino también lo afectivo.

Entonces notablemente las actividades realizada en el hogar permitía al mercado desarrollarse y sin ello las personas no crecerían, ni se desarrollarían como personas sociales, por tanto la mujer crea las condiciones necesarias para convertir al hombre en capital humano.

El concepto de trabajo pasó a un segundo plano tras analizarse que al darle un valor económico tendrían un sustituto en el mercado como toda cosa material y este sustituto no existía. A partir de esta reflexión se analizan otras teorías por las cuales el trabajo del hogar se veía disminuido en su valor, como la siguiente:

*(...)En cualquier sociedad, el grupo dominante (definido por criterios de raza, sexo, etnia,..) define e impone sus valores y concepción del mundo: construye unas estructuras sociales, establece las relaciones sociales y de poder, elabora el conocimiento y diseña los símbolos y la utilización del lenguaje. Pero, además, se tiende a categorizar dichos valores como universales, con lo cual se invisibiliza el resto de la sociedad.*³

La influencia del patriarcado sobre las sociedades ha logrado sus objetivos, en la ciencia, la cultura y las actividades de poder han sido desempeñadas por varones, por ello se ha valorado las actividades que trascienden el ámbito doméstico y aquellas que gozan del reconocimiento social. Esta corriente ha estado arraigada por mucho tiempo e incluso hasta hoy en día se pueden ver características del patriarcado en nuestra sociedad.

En los años posteriores, la mujer poco a poco fue accediendo al ámbito laboral, pero a la vez que conquistaba una nueva actividad en su vida, sus tareas dentro del hogar no concluían, la mujer trabajadora ahora debía desempeñar dos actividades a la par dando lugar al factor presencia- ausencia tema que se tratará en un capítulo posterior.

³Amoroso, M.I., Bosch, A., Carrasco,C., Fernández, H. Y Moreno, N. (2003). *Malabaristas de la vida* (Cap.1 pp. 33). Barcelona: Icaria.

La mano invisible del hogar, es sin duda un factor imprescindible en la vida de los seres humanos; el tema no se podía reducir a un concepto sino al cambio de ideología en las sociedades, un cambio que permitiese reconocer a la mujer en condiciones iguales a los varones no por lo que hacían sino por el valor de lo que realizaban. La lucha de la mujer en un principio fue significativa pero quizá la misma mujer se estaba comparando constantemente con el modelo masculino, y esto no permitía una emancipación totalitaria.

Solo las sociedades pueden realmente agregar el valor a las cosas pero las mismas mujeres son las encargadas de hacer superior al varón; atendiendo todas sus necesidades, y siguiendo con ese circulo de desigualdades Para que el trabajo doméstico fuese reconocido hacía falta más que unas palabras escritas, era necesario que las mujeres en el día a día hiciesen notar la dificultad de sus tareas y no volver la vida de los hombres más simple. Si la mujer adoptó los dos papeles (laboral y familiar) quizá fue porque ella misma no supo delegar responsabilidades y darle valor al trabajo en casa.

CAPITULO II

2.2. Movimientos feministas

“En nuestra civilización jerarquizada, los que están arriba, y un hombre siempre esta por encima de las mujeres (...), son los que han ido construyendo un modelo en que lo significativo, lo valioso, es aquello que se ajusta mas fácilmente al esquema viril” (Sendón de León, V., 2002)

Durante la revolución francesa, se proclamaba una lucha por los derechos del hombre y del ciudadano, pero sin tomar en cuenta a la mujer. A la par de esta revolución nacen los primeros movimientos feministas tanto en Europa Occidental como en Norte América, con el propósito de buscar la igualdad de la mujer con el hombre y una pronta emancipación.

El principal objetivo de estos grupos fue el derecho a ejercer el voto para la mujer, dando surgimiento al movimiento sufragista, el cual a pesar de ser uno de los principales ejes del movimiento feminista, no representaba la totalidad de lo que estas masas sociales buscaban como era: atender las demandas sociales, el reconocimiento de sus roles, exigían el cumplimiento de sus derechos como ciudadanas, estos grupos además crearon campañas en pro del aborto, igualdad de salarios y la no discriminación por sexos.

La participación femenina por eliminar viejos paradigmas viriles fue tomando fuerza cuando se involucraron en la abolición de la esclavitud, no muy desconocida para las mujeres:

La mujer casada no disponía de autonomía personal o laboral, tampoco tenía independencia económica y ni tan siquiera era dueña de los ingresos que generaba su propio trabajo. Debía obedecer al marido, necesitaba su autorización para desempeñar actividades económicas y comerciales, para establecer contratos e incluso, para realizar compras que no fueran las del consumo doméstico⁴.

⁴ Organización de alumnos. (2001). *Los movimientos feministas* 1-20. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de [http // www.iesparquedelisboa.org](http://www.iesparquedelisboa.org).

Los movimientos femeninos no fueron bien acogidos por los hombres quienes ridiculizaban lo que las mujeres querían alcanzar incluso a las líderes las encarcelaron, las metieron en manicomios e incluso las guillotinaron. Las mujeres empeñadas en conquistar sus ilusiones realizaban huelgas de hambre para buscar apoyo o al menos ser escuchadas. Sin embargo, en Londres se creó una liga anti-sufragio, las mujeres se oponían a ejercer el derecho al voto y lo veían como una carga para la cual todavía no estaban preparadas y advertían sobre lo que podían ocasionar estos movimientos como: el resquebrajamiento de la familia, la muerte del amor y el fin de la raza humana.

La misma sociedad es la que se había encargado de imponer una función social a la mujer que era el cuidado del hogar y de personas allegadas, pero muchas mujeres se sentían incapaces de conseguir los lugares para los que estaban destinados los hombres. Las diferencias de oportunidades radicaban en que era la misma sociedad la que se encargaba de poner a la mujer en segundo plano, los mismos roles sexuales que impone la sociedad se convertían en represivos para el género femenino.

La revolución feminista permitió a la mujer tomar la fuerza y el valor para organizarse buscando no solo romper los paradigmas masculinos que existían, sino también la abolición del sistema de esclavitud en el que vivía. Los movimientos feministas consiguieron de una u otra manera ciertos derechos para la mujer: una emancipación laboral, económica, doméstica, política y personal, pero el precio de estos beneficios por llamarlos de alguna manera trajeron consigo muchas consecuencias; se encontraba a una mujer agotada, cumpliendo no solo con su trabajo, sino también con las responsabilidades del hogar que seguía manteniendo y que en muchas ocasiones enfermaban a la mujer.

Quizá las motivaciones de las pioneras de estos movimientos pudieron vencer los obstáculos, las opresiones e injusticias lograron que la “mujer guerrera” que era parte de ellas sobresaliera y alcanzará sus propósitos, esa fuerza el alma de mujer es la que a lo mejor muchas han perdido por todas las adversidades

que han tenido que sobrellevar. La historia de la mujer dentro del feminismo se ve no solo dentro de su opresión sino también dentro de una a lucha constante contra su encierro, de una lucha no solo por su libertad sino de una lucha que la motivaba a ser tomada en cuenta no en disparidad con el hombre, sino en equidad.

Incluso ahora cuando se han alcanzado logros relevantes en la lucha por la igualdad de la mujer, se debe reconocer que hasta hoy en día existen mecanismos sociales y culturales que la siguen discriminando. La mujer, en la mayor parte del mundo ha conseguido los mismos derechos y oportunidades que los hombres, a pesar de ello, continúa siendo víctima de la cultura machista.

Las reflexiones sobre estos movimientos y sus aportes se cuestionan hoy en día, por el hecho de culpar al hombre como único responsable de las injusticias que ha tenido que sobrellevar la mujer, ¿Son estas acusaciones valederas o es talvez como se mencionó que fue la misma mujer quien dejo que su vida pasara a segundo plano y no hizo nada por sobresalir?

Muchas mujeres hoy en día han malentendido la labor de las feministas tratando de hacer lo que a ellas les hicieron, dejar a un lado a los hombres e inferiorizarlos, posiblemente ellos se han visto afectados ante las organizaciones creadas por mujeres, dirigidas por ellas y en donde el género masculino muchas de las veces no tiene cabida. En que momento esta lucha por la igualdad se convirtió en una disputa de poderes en donde hombres y mujeres tratan de ser mejores superiores y el valor de la hermandad ha sido sustituido por la competitividad.

2.2.1. Conceptualización

Los orígenes de los movimientos feministas y de otros movimientos reformadores se inician con la revolución industrial y principalmente con la revolución francesa, donde se promovió la Declaración de los Derechos Universales y las mujeres empezaron a tomar conciencia de su situación

social; por lo que comenzaron a manejar conceptos de igualdad de derechos y oportunidades entre ambos géneros. Estos movimientos toman fuerza a finales del siglo XIX.

El feminismo puede definirse como la lucha de las mujeres para conseguir la no dominación del género masculino, basado en argumentos objetivos que lo convierten en uno de los movimientos sociales más significativos de la historia, emprendido por mujeres para conseguir sus derechos civiles, demandas sociales e implantarse en los sistemas político y económico.

En 1979 nace el partido feminista cuyo objetivo era la adquisición de poder y la revolución feminista. Planteaban principalmente tres demandas que fueron:

- Su biología no era un obstáculo para ejercer otras actividades mas que las de ser madres.
- Las relaciones entre mujeres y hombres estaban compuestas a través del poder.
- Existía una dicotomía entre el mundo público (política, economía y cultura) y privado (familia), plantearon que sin el rol de la mujer no era posible desenvolverse en el primer ámbito.

El feminismo tuvo tres periodos u olas alrededor del mundo. En la primera se buscó la igualdad de derechos principalmente el derecho al voto, al trabajo y al estudio. En la segunda ola su objetivo fue el de ser reconocidas como un género distinto al de los hombres, con distintas necesidades y mismas oportunidades. Y en el último periodo se lograron cambios a un nivel más profundo en países desarrollados que apoyaron constantemente al feminismo como Francia, Estado Unidos y Reino Unido, donde los objetivos se centraron en un mayor acceso al poder a través de la política, y principalmente un cambio en las labores domésticas buscando un equilibrio entre lo laboral y lo familiar sin tener que dejar ninguna de las dos.

2.2.2. ¿Qué tipos de movimientos existen? ¿Cuáles son los más destacados? (Contribuciones en el Ecuador)

En América Latina el voto femenino se consagró en 1929 siendo el Ecuador pionero en adquirir este derecho. En los países latinoamericanos las revoluciones femeninas se hicieron sentir tras la conquista europea con la defensa de los derechos indígenas, los oprimidos y en la independencia del colonialismo, donde se dio una gran participación femenina; principalmente de mujeres indígenas quienes tuvieron un papel destacado conformando sindicatos de trabajadoras y organizaciones en pro del sufragio.

Los movimientos feministas en Latinoamérica nacen a finales del siglo XX por influencia de los movimientos norteamericanos, británicos y de la revolución socialista. En América Latina en 1977, se adoptó el Plan de Acción Regional sobre la Integración de la Mujer en el desarrollo Económico y Social y se logró algunos derechos como la estipulación en las leyes del pago igualitario de la mano de obra femenina comparada la masculina, la regulación del trabajo nocturno de las mujeres, la protección en el embarazo, el derecho de la mujer casada al trabajo y la protección a mujeres que laboran en el servicio doméstico y la agricultura.

En el Ecuador, Dolores Veintimilla de Galindo fue la primera mujer que luchó por defender los derechos de todas las que conformaban su género específicamente el derecho a pensar y a defender sus ideas. Las indígenas como Tránsito Amaguaña, Dolores Caguango y Rosa Cataguanga, consolidaron el feminismo campesino y obrero a inicios del siglo XX.

Los movimientos femeninos en el Ecuador tuvieron dos propósitos fundamentales que fueron: la inclusión de la mujer en lo político y el reconocimiento de la violencia doméstica como un delito, objetivos que se vieron realizados en el año 1995 con la promulgación de la ley contra La violencia de la mujer y la familia.

A lo largo de la historia los movimientos feministas toman distintos nombres y se los puede clasificar según las épocas como pre moderno, moderno y postmoderno. Sin embargo, los más destacados son el feminismo funcional o de la igualdad, radical, socialista, de la diferencia y una nueva corriente que es el antifeminismo de los cuales se hablará con mayor profundidad en los siguientes puntos.

Primeros movimientos feministas:

El movimiento sufragista fue uno de los primeros en aparecer, en un periodo que va desde el siglo XIX hasta finales de la primera guerra mundial. Nace en los países de régimen capitalista asentado en una ideología democrática.

Aparece como una forma de agrupamiento de mujeres de todas las clases y diferentes ideologías, con el propósito firme de hacer válido su derecho a la participación política, obteniendo de esta manera el derecho al voto y a la transformación de la legislación y la sociedad.

Sin embargo como anteriormente se mencionaba estas ideologías sociales tienen un primer inicio durante la revolución francesa en donde algunas mujeres e incluso hombres logran plantear el tema. A pesar de ello sus ideales se ven truncados tras el advenimiento del régimen napoleónico, el cual empeoraba la situación de la mujer, en toda Europa, debido a que muchos países adoptaron sus posturas. El sueño de muchas mujeres se vio una vez más ahogado solo en pensamientos que posiblemente nunca se alcanzarían; muchos de estos grupos en pro de la mujer perdieron sus derechos civiles, encontrándose en una situación más difícil.

En Estados Unidos por el contrario, las revoluciones dadas en esos tiempos fomentaron a que las mujeres no lucharan únicamente por una independencia de su país sino también que se integren a una sociedad que le abría las puertas para alcanzar sus derechos. Las mujeres aprendieron a defenderse, proclamaban su insatisfacción por la situación de los esclavos y lidiaron hasta conseguir su abolición.

En el Congreso Antiesclavista Mundial, celebrado en Londres, en 1840 vieron la oportunidad para hacerse presentes y manifestar sus requerimientos pero no fueron aceptadas ni escuchadas, por lo que regresaron con las ganas de intensificar sus campañas por conseguir lo deseado.

Al mando de Elizabeth Stanton, en 1848 convocaron a una convención exigiendo un mandato que les otorgaba el derecho al voto. La enmienda Anthony, llamada así por su propulsora, fue promulgada en cada uno de los estados del país, a finales de 1920 fue aceptada por dos tercios del congreso norteamericano.

En Inglaterra la adopción del voto para la mujer fue un proceso violento, obligó a los hombres a apoyar a las mujeres, a enfrentarse constantemente con los mandatarios y fuerzas públicas para ser tomados en cuenta. Se presentaban en todas las reuniones del partido liberal planteando sus demandas e interrumpían los discursos de los ministros. La policía las sacaba abruptamente, impugnándoles multas que no pagaban y que por consecuencia las llevaba a las cárceles; allí inducían a la huelga de hambre, para llamar de alguna forma la atención del primer ministro, manifestaban que para conseguir algo tanto hombres como mujeres debían padecer y ese era uno de los casos.

El espiral de violencia no paraba, muchas mujeres cometieron actos terroristas contra diferentes edificios públicos, no directamente contra las personas. Tras la Primera Guerra Mundial las inglesas pudieron cumplir sus propósitos y al mando de Lady Pankhurst, organizaron un movimiento para defender sus derechos.

En otros países la consecución del voto fue menos calamitosa, las mujeres guiaron sus pasos dirigidas en las precursoras de las otras naciones que habían logrado este derecho. Hacia los años treinta la mayoría de países habían adoptado el derecho al voto femenino, excepto Suiza que tardó hasta 1970. Al haberse logrado el propósito principal de las sufragistas el movimiento feminista comenzó a decaer. Sus objetivos eran muy amplios no fue solo el acceso al voto:

Las feministas de esta primera época plantearon también el derecho al libre acceso a los estudios superiores y a todas las profesiones; la igualdad de derechos civiles; compartir la patria potestad de los hijos; denunciaban que el marido fuera el administrador de los bienes conyugales, incluso de lo que ganaba la esposa con su trabajo; pedían salario igual para trabajo igual, etc. Todos estos objetivos se centraron en el derecho al voto, que parecía la llave para conseguir los demás.⁵

Movimiento Liberal

Betty Friedan encabeza el movimiento liberal alrededor de 1963, el liberalismo era lo que mejor se adecuaba al sujeto que aspiraba a una libertad personal y política. El estudio de Friedan exponía que la sociedad había creado una mujer ideal que ya no correspondía a la época, hacía falta cambios en los modelos dados sobretodo en el más predominante que era el paradigma femenino.

Sus propuestas en base a la conquista de derechos igualitarios y políticas positivistas cada vez tenían mas acogida por las mujeres de aquella época, lo que llevó a la creación de la Organización Nacional de Mujeres (NOW), que se encargó de formular nuevos objetivos para la igualdad totalitaria entre hombre y mujer. Dentro de este movimiento fueron surgiendo mujeres jóvenes con ideas revolucionarias quienes aspiraban a un cambio más profundo, un cambio de sistema.

Los grupos participan de las ideologías de la nueva izquierda organizando protestas juveniles, defendían sus derechos civiles y apoyaban al pacifismo. Pese a esto, los propios compañeros del partido las relegaban a puestos subordinados y a una lucha más global que en pro de la mujer. Este movimiento tuvo duras criticas por estar limitados a conseguir únicamente una igualdad de oportunidades que a la larga se volvió relativa debido a que excluía otros factores importantes como el ámbito doméstico; la mujer ahora tenía un trabajo, pero el problema no estaba solucionado, la doble jornada que

⁵Salas, M., (2006). *Una mirada sobre los sucesivos feminismos*.1- 4. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de [http:// www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)

había ocasionado la igualdad de oportunidades no constituía en ninguno modo el ideal de vida femenino.

2.2.2.1. Feminismo funcional o de la igualdad

Las feministas de la igualdad buscaban dejar de ser sometidas para pasar a ser iguales a los hombres; un movimiento si bien definido como ortodoxo y académico que empezó su lucha en pro de la mujer a partir de leyes y normativas que fueron mejorando de algún modo la vida de la mujer. Su lucha se ve orientada en conseguir pequeñas emancipaciones económicas, sociales, políticas, profesionales, domésticas, pero en ocasiones el precio que debían pagar era alto: soledad, agotamiento, triples jornadas, claudicaciones, enfrentamientos incluso, enfermedad.

La lucha de las mujeres de la igualdad es conseguir que las mujeres sean sujetos con todas las prerrogativas del sujeto masculino, eliminar las dicotomías que han jerarquizado y sexuado tanto a hombres como a mujeres; privilegiando al hombre como un sujeto superior y definiendo los roles a partir del género. Alda Facio afirma:

El que se atribuyan características dicotómicas a cada uno de los sexos, tal vez no sería tan grave si las características con las que se define a uno y otro sexo no gozaran de distinto valor, no legitimaran la subordinación del sexo femenino, y no construyeran lo masculino como referente de todo lo humano.⁶

Este feminismo se basa en las reivindicaciones de la igualdad de derechos civiles y políticos (sufragio, reforma del código Civil, etc.) Se concibe la emancipación de la mujer como la desaparición de la desigualdad ante la ley, basando su argumentación en la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres al margen de sus diferencias biológicas.

La lucha de este feminismo ha sido mal interpretada por algunos sectores aduciendo que el objetivo de este feminismo sería una identificación con los

⁶ Salgado, J. (2008). *Aportes al debate sobre igualdad y diversidad desde el feminismo*. 1-10.

Recuperada el 26 de Marzo del 2009 de [http:// www. www.uasb.edu.ec](http://www.uasb.edu.ec)

hombres, debido a ello las diferencias femeninas quedarían anuladas. Si bien la lucha buscaba mayores privilegios para las mujeres, el concepto de igualdad las limitaba a una constante comparación con el hombre, al plantear los derechos de las mujeres en relación al hombre se cae nuevamente en la distinción de género, los derechos del hombre no reconocían la igualdad civil y política de la mujer.

Con la irrupción de las ideas socialistas, comienza a abrirse un nuevo concepto de igualdad, el de la igualdad proletaria. Frente al cuerpo ideológico característico del pensamiento burgués, el movimiento obrero revolucionario fue creando el suyo, dirigido a un proyecto de cambio radical de la sociedad.

2.2.2.2. Feminismo radical

La agitación política de los años setenta, la falta de acciones y nuevas ideas que permitiesen a la mujer asignarle un lugar en la sociedad sin estar subordinada al hombre, condujo a la creación de un feminismo radical alrededor de los años 67 y 75; encargado de forjar nuevas formas de vida, planteando que la dominación en la que está inmersa la mujer, es consecuencia de que el poder ha sido acaparado en su totalidad por el hombre y afirmándose en los distintos tipos de opresión presentes en las relaciones sexuales, la sociedad, la familia y la política.

Los principios de este movimiento se fundamentaron en la liberación sexual y la apropiación del cuerpo; para disponer de él sin prejuicios atacando de ésta manera al patriarcado, enraizado en las sociedades americanas. Las protestas en pro del aborto, la quema pública de sujetadores y corsés y la visión que se mostraba de la mujer tratada como mercancía en el patriarcado, daban un matiz de un movimiento más ofensivo en su tendencia.

Alice Echols representante de esta corriente, propugnaba una base ideológica similar a los grupos de izquierda, tras darse cuenta que este movimiento y muchos otros eran dirigidos por los varones y que las mujeres una vez más estaban a cargo de puestos secundarios, en una lucha que suponía ser de

ellas pero que la falta de experiencia las llevaba nuevamente a pedir ayuda a quien consideraban su “detractor”. Muchas diferencias se daban entre el mismo grupo de mujeres, estaban de acuerdo en la separación de los hombres pero disentían en la forma de hacerlo, finalmente deciden organizarse autónomamente produciéndose así la primera gran escisión del grupo radical dividiéndose en: “radicales” y “políticas”.

Las “radicales” consideraban la opresión de las mujeres como primaria, con ello planteaban que esta dominación no era solamente una consecuencia del Sistema, la mujer era resultado de un sistema específico de dominación en el cual a la mujer se la definía a partir del hombre.

Las “políticas” por su parte atribuían la opresión de la mujer exclusivamente al Sistema o al capitalismo de ese entonces, en un principio ellas fueron mayoría pero poco a poco optaron por la posición de las “radicales”, de esta manera quedaron en minoría.

Una de las aportaciones más significativas de esta corriente fue los llamados “grupos de autoconciencia”, consistían en un proceso de transformación de lo oculto, era una compartición de experiencias respecto a la opresión en que vivían y permitía liberar la angustia y la ansiedad producida.

Otro concepto clave denominado “política de la experiencia” analizaba a la sociedad desde la experiencia personal, con esto las radicales rompieron el concepto de jerarquía y lo remplazaron por reparto del poder.

De las reuniones entre feministas surgió la idea de la creación de centros de ayuda y autoayuda: guarderías, centros de salud, centros de atención a mujeres maltratadas o violadas, campañas de información de anticonceptivos, y grupos de lectura.

Un movimiento que se movilizó drásticamente en pro de la mujer y conllevó a resultados favorables; pero encontró su declive a causa de un desgaste propio de un movimiento de estas características y por disensiones internas (falta de

líderes, estructuras y tiempo de las mujeres para reunirse), que ocasionaron a mediados de los años 70 el fin del movimiento radical.

2.2.2.3. Feminismo socialista

Mientras que los diferentes tipos de feminismo luchaban contra un sistema patriarcal, el socialismo fomentaba su lucha en contra del Sistema capitalista o de clases; consideraban que era la principal causa de las dificultades de la mujer para su liberación, debido a que oprimía no solo a la mujer con la doble jornada, sino también a todo trabajador.

El código civil de 1870 que institucionalizó las formas de opresión femenina, llevó a los socialistas a buscar que se reconocieran los derechos de la mujer tanto civiles como políticos, la lucha por el derecho al voto, al divorcio, a la educación, y el mejoramiento de las condiciones laborales.

Las socialistas buscaban más que un beneficio para la mujer, un cambio en pro de toda la sociedad que daba como resultado la emancipación de la mujer y la revalorización de los papeles sexuales. Sin embargo, compartían que la función social de las mujeres era el hogar y que el mejoramiento tanto de la educación como del trabajo elevaría su pensamiento y su voluntad en favor de la familia, la sociedad y la raza.

Este feminismo no buscaba cambios radicales, sino un mejoramiento de la condición de las mujeres, reconocían algunos derechos pero estos no desvinculaban a la mujer de su rol esencial de ama de casa, de asistencia y control moral de la sociedad. Los trabajos asignados tenían relación con sus características de entrega, abnegación, resignación e intuición por lo que eran similares a los del hogar.

Gabriella Laperrière de Coni, fue una de las primeras mujeres socialista que en 1902 formó parte del Comité Ejecutivo del Partido Socialista. Al ser uno de los primeros movimientos feministas, mantenían ideologías esquematizadas; encontraban dentro de la misma corriente a sus opositores quienes justificaban

el hecho de oponerse al trabajo asalariado de la mujer debido a que iba en contra de los intereses familiares.

Mejorar la condición social de la mujer, significó para las socialistas un progreso que no veía el derecho como un fin para las mujeres sino como un medio para el mejoramiento integral de la sociedad.

El socialismo ante la falta de capacidad para realizar verdaderas innovaciones a favor de la mujer puso en duda la capacidad de la mujer tanto en lo civil como en lo político, arraigando más su rol único de madre y sus características pacifistas, de tolerancia y moralidad.

Quizá la época y la falta de experiencia no permitían a este feminismo ir más allá de un mejoramiento de las condiciones femeninas en lugar de desmitificar a una sociedad que concebía los problemas femeninos como propios de su “naturaleza” y llevaba a conservar el statu quo de ser madre que se le había imputado.

2.2.2.4. Feminismo de la diferencia

El eje del movimiento de la diferencia radicaba en la diferencia sexual de la mujer y en el cambio de estructuras; mas allá de leyes que ayudaban a la mujer, buscaban una transformación de pensamiento, un cambio que por mucho tiempo pareció no dar frutos al no tener mejoras inmediatas.

Este movimiento planteaba la igualdad entre mujeres y hombres, pero nunca la igualdad con los hombres pues esto significaba para ellas el triunfo del paradigma masculino.

La diferencia sexual era tema de grandes controversias entre los movimientos feministas, este movimiento, propugnaba que estas diferencias entre hombre y mujer iban a favor de un modelo androcéntrico, el cual enfatizaba las diferencias de la mujer dadas por su naturaleza marcando grandes discrepancias de roles que más que ser asignadas por naturaleza lo eran socialmente.

Simone de Beauvoir, fue un referente para este movimiento feminista, sus ideas fueron seguidas por las mujeres de ésta corriente, sin que Beauvoir se definiese como feminista. Al hacer un análisis sobre la mujer mencionaba que ella misma era quien aceptaba en su totalidad su propia naturaleza. “La mujer se determina y se diferencia en relación al hombre, y no este en relación con ella; esta es lo inesencial frente a lo esencial”. (Sendón de León, V., 2002)

Mientras el hombre existía a través de sus creaciones, la mujer aceptaba de una forma pasiva su destino convirtiéndose a sí misma en lo Otro, en un plano secundario donde se convertía en lo negativo, en una mujer que no se arriesgaba a ser liberada. Las mujeres se volvían inferiores tras una enseñanza cultural que justificaba dicha inferioridad en el aspecto biológico el estudio sobre la mujer que hace Beauvoir la define como una alteridad; no se nace mujer sino llega a serlo.

La mujer no necesitaba solamente una libertad conseguida a través de los movimientos, sino una transformación ideológica en donde los sexos no se contrapongan sino sean un complemento.

En resumen, lo que pretende este movimiento:

Cambiar la vida buscando modelos que no existan (todavía) desde las diferencias que nos constituyen como mujeres; de hacer significativa lo insignificante; de crear orden simbólico a partir de arquetipo negados; de constituirnos como sujetos diferenciales luchando por derechos sustantivos y no abstractos; de acceder al poder desde nuestras propuestas y de cuestionar la esencia misma del poder como dominio; de crear una ética de valores no reconocido y de estructurar un modo nuevo de pensar desde una lógica no binaria.⁷

2.2.3. Antifeminismo ¿Una visión machista?

Los orígenes del antifeminismo radican a partir de los primeros filósofos, Hipócrates decía que la mujer estaba relacionada con enfermedad; otros como Aristóteles eran más radicales, mencionando que podían existir mujeres honestas pero que de todos modos era una especie inferior al hombre. Séneca,

⁷ Sendón de León, V. (2002). *Marcar las diferencias* (Cap. 1, pp. 44-45). Barcelona: Icaria

llegó a afirmar que la mujer era un animal sin pudor. Erasmo, por su parte dudaba si incluir a las mujeres como seres racionales, las definía como tontas y locas a pesar del papel que desempeñaban para la vida. Otros hombres hasta llegaban al punto de negarle a la mujer su dignidad de ser humano.

Desde la creación del hombre, las diferencias entre hombres y mujeres son visibles, más aún al remitirnos al aspecto religioso. La creación de Eva a partir de la costilla de Adán da inicio a múltiples especulaciones acerca del valor de la mujer; ¿Será acaso que el mismo Dios dudó de la capacidad de la mujer ó que por el contrario la ley de la semejanza lo llevó a no distinguir los aspectos de género, creyendo que el hombre no iba a mal usar estas distinciones y el mundo no se convertiría en una cúspide donde hombres y mujeres buscan una hegemonía?

Ambos sexos buscan ejercer su poder de superioridad uno sobre otro, tal vez una mujer con menos oportunidades; quizá un hombre con la carga de ejercer lo que también a ellos la sociedad les impone. La lucha de poderes ha llevado a la creación de diversas teorías para obtener o ejercer el poder, en cuestiones de género las mujeres han creado un movimiento social definido como feminismo y el hombre en su labor de reafirmar su superioridad y en algunos casos defender su integridad ha dado lugar a la creación del Anti- feminismo.

El antifeminismo ha sido confundido con otras ideologías como machismo, sexismo e incluso misoginia por lo cual es importante entender los diferentes conceptos: “El sexismo está definido como el desprecio a las mujeres basado en la creencia de que un sexo es por naturaleza superior al otro; de esta manera, las mujeres son consideradas como seres inferiores que inspiran desdén y menosprecio”. (Pineda, L., 2006)

El machismo, por otra parte, es una de las dimensiones del sexismo. El machismo engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra hombres cuyo

comportamiento no es adecuadamente "masculino" a los ojos de la persona machista, el hombre cree que es el único inteligente y capaz.⁸

El término misoginia está formado por la raíz griega "miseo", que significa odiar, y "gyne" cuya traducción sería mujer, y se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino.⁹

El antifeminismo es la teoría que se opone a la emancipación de las mujeres, con lo cual reduce a la mujer a una vida meramente familiar. El antifeminismo nace por hombres que tras largos periodos feministas, no solo estaban afectados sino también transgredidos en sus derechos y por mujeres que encontraron que el deber de ser madres no podía ser remplazado y por tanto el feminismo las llevaba a convertirse en "super women"

El feminismo sometió a la mujer en una lucha, pero a la vez expuso al hombre a una batalla en el cual él era el centro de disputa. El antifeminismo se afirma en decir que esta lucha de poderes no midió consecuencias sino desvalorizó al hombre para de una u otra manera ubicar a la mujer en el nuevo dominador. Todos somos actores sociales y somos por tanto creadores de dominación, la misma mujer en ocasiones se ha resistido a los cambios. El poder no ha permitido ni permitirá mientras exista, eliminar la discriminación para ambos sexos en los distintos ámbitos. No solo la mujer es víctima, el hombre también ha tenido que sobrellevar su rol de villano.

Entonces quizá el antifeminismo sea machista por excluir a la mujer del ámbito público ó talvez sea el inicio de una nueva era, en la cual los hombres busquen esa "igualdad" que antes ya buscaron las mujeres a través del feminismo. Una igualdad que no les conviertan en proveedores sino que los haga participes del hogar del cual también han sido excluidos o porqué la sociedad y las leyes le entregan la tutela de los hijos a la madre sin siquiera antes haber probado la capacidad moral de ambos padres.

⁸Only today., (2007). *Feminismo contra machismo*.1-5. Recuperada 9 de Enero de 2009,de <http://www.maribe-onlytoday.com>

⁹ Pineda, L., Op.cit. 2-3 de <http://www.facetahumana.com>

El antifeminismo al igual que el feminismo ha tenido seguidores que han mal interpretados los conceptos y a lo mejor por esto se lo confunda con una machismo absolutista el cual no solo excluye a la mujer sino la menosprecia, desvaloriza y la agrede.

Cada corriente feminista o antifeminista conoce que si se buscó un equilibrio entre hombres y mujeres, en realidad lo que se ha conseguido es afectar al ser humano como tal. Las feministas sin duda han realizado una labor loable ante los problemas femeninos, han visibilizado a la mujer en todas sus labores, pero hoy en día las nuevas generaciones claman por un mundo sin géneros, sin estratos, ni jerarquías.

Quizá lo se debió hacer fue no enfrentar a ambos sexos sino coadyuvarse, un término que parece haber quedado en el olvido. A diferencia de los sexos, ambos somos seres humanos y mientras no lo entendamos, todas las luchas que se hagan seguirán creando brechas entre hombres y mujeres sin nunca llegar al ideal. La lucha por conseguir una igualdad tuvo su época, pero no podemos ser extremistas y pensar que la mujer siempre ha sido víctima, pues en muchos casos la mujer sufre el síndrome de creer poder hacerlo todo por sí misma, sin integrar al hombre las labores domésticas; tal vez en este caso la mujer sea excluyente, entonces ¿Estaríamos hablando de una clase de machismo ejercido por mujeres?

2.2.4. Biografías de feministas destacadas

Las feministas que se presentan a continuación son las que a mi juicio representan mas notablemente, han sido precursoras de los movimientos y han hecho aportes significativos o a su vez su ideología ha servido como referente para las distintas corrientes y ha influido hasta hoy en día. Por lo que se ha elegido a una feminista por cada movimiento que se ha mencionado en esta investigación:

Simone de Beauvoir.- (París, 1908 - 1986), filósofa existencialista y novelista. Las feministas de la diferencia la consideraban el pilar de su corriente, aunque

ella nunca llegó a afiliarse con ningún movimiento. Nace en una familia burguesa acomodada, sus padres fueron Georges de Beauvoir y Françoise de Brasseur.

Se inicia como docente en filosofía, y tras la II Guerra Mundial, se vincula hacia la literatura. En 1949 empieza a escribir sobre las mujeres publicando el ensayo feminista más relevante del siglo XX conocido como "El segundo sexo", dentro del cual se analiza la condición de la mujer occidental histórica, política y filosóficamente; agregando a ello su propia vivencia que según su relato estuvo condicionada a los mitos masculinos.

Beauvoir, en sus discursos reprochaba a la sociedad y la tildaba de represiva, debido a que mantenía a la mujer en una posición de inferioridad. En su lucha apoyaba el derecho al aborto, comparaba al matrimonio como similar a la prostitución mencionando que la mujer estaba subordinada al hombre sin salida alguna.

Definía a la mujer como:

No es nada más que lo que el hombre decide que sea; así se le llama "el sexo" queriendo decir con ello que aparece esencialmente ante el hombre como un ser sexuado: para él, ella es sexo, y lo es de un modo absoluto. Se determina y se diferencia en relación al hombre y no en relación a lo que ella misma es; ella es lo inesencial frente a lo esencial. Él es el sujeto, el absoluto: ella es lo otro".¹⁰

Susan Anthony.- (Massachusetts, 1820-1906), pedagoga, feminista estadounidense, precursora del movimiento sufragista.

Su padre Daniel Anthony, militante del movimiento antiesclavista promovió el activismo político de su hija quien ejerció la docencia hasta la edad de treinta años y en 1848 formó parte del movimiento "pro temperancia", en el que se mantuvo durante cinco años, haciendo conciencia de las limitaciones que tenía por el hecho de ser mujer, por lo que se ve en la necesidad de crear un

¹⁰Moya, C. (2002). *Simone Beauvoir* 1-5. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de <http://www.escriptorasypensadoras.com>

movimiento integrado exclusivamente por mujeres donde se origina “La Sociedad Femenina pro Temperancia del Estado de Nueva York”.

En 1851 conoce a Elizabeth Cady Stanton, quien dirigía la lucha por el derecho al voto y promulgó el manifiesto sufragista dentro del cual se incluía la eliminación de leyes discriminatorias, cambios en la legislación laboral y la mentalidad sexista. Su lucha estuvo a la par de eliminar la esclavitud pero su principal objetivo fue la obtención del voto universal creando la Asociación Nacional de Sufragio femenino desempeñando funciones de organización y administración, mientras que Stanton elaboraba las propuestas.

Fue detenida por violar las leyes federales pero finalmente y tras una ardua lucha las mujeres consiguieron el derecho al sufragio sin que Anthony pudiera ver su sueño hecho realidad debido a que murió años antes.

Flora Tristán.- (Paris, 1803-1844), precursora del feminismo marxista o antiesclavista.

Hija del coronel Marino Tristán y Moscoso y de la francesa Anne Laisney. La pobreza la lleva a trabajar a temprana edad y a casarse a los 17 años. La vida azarosa que le toco vivir libera su espíritu revolucionario y más aún cuando en Perú vivencia una guerra civil y observa la gran diferencia de estratos de aquel tiempo, con lo que se declara defensora de los derechos de la clase obrera y femenina.

En Francia, emprende una lucha a favor de la emancipación de la mujer, los derechos del proletariado y su oposición a la pena de muerte. Se opone al sistema patriarcal de Francia y logra ser una mujer libre e independiente en una sociedad poco prometedor para la mujer; como la napoleónica.

Su lucha se fundamento en conseguir una sociedad más justa e igualitaria oponiéndose a la exclusión social que sufrían los obreros, quienes solo lograrían sus propósitos mediante la unión y la organización.

Celia Amorós.- (Valencia, 1944), filósofa y exponente del feminismo de la igualdad.

Sus investigaciones se han basado en los fundamentos e implicaciones filosóficas de la teoría feminista y en la historia del existencialismo. En su libro “Hacia una crítica de la razón patriarcal”, expone que “(...) El legado filosófico reivindica los valores de la Ilustración: libertad, autonomía, igualdad, lucha de la razón contra el prejuicio, como elementos que posibilitaran la aparición del pensamiento feminista” (Femipedia, 2008).

Clara Zetkin.- (Sajonia, 1857-1933), feminista socialista y dirigente del Partido Social Demócrata Alemán.

En el año de 1978 empieza su militancia en el Partido Socialdemócrata, pero el imperialismo burgués de aquel entonces atacaba duramente en contra de ellos.

Entre 1891 y 1917 regresa a Alemania y estuvo a cargo de una revista llamada “La Igualdad”, que fue el principal medio de expresión de las mujeres socialistas de esa época.

Tras la Primera Guerra Mundial, Clara Zetkin se convierte en una fuerte oponente de la misma y convocó a las mujeres para luchar contra una guerra que a su parecer no beneficiaba en nada a la mujer sino más bien fortificaba a la burguesía.

Junto con otros opositores contrarios a la guerra funda el grupo “Espartaco”, un grupo revolucionario y antirreformista, con que surge el Partido comunista alemán del cual formó parte.

Entre los principales objetivos de Clara estaba: la organización de las mujeres socialistas, la consigna del voto, mejores condiciones para las mujeres trabajadoras lo que implicaba igualdad y justicia en el trabajo femenino.

El 8 de Marzo de 1911, decide nombrar a ese día como “Día Internacional de la Mujer”; en homenaje a todas las mujeres trabajadoras que dieron su vida por obtener sus derechos, con lo cual Clara Zetkin es recordada hasta el día de hoy.

Con Adolfo Hitler al mando, el partido comunista fue exiliado; Clara regresa nuevamente a la Unión Soviética, donde pasa sus últimos días, fallece a los 76 años en Moscú.

Betty Friedan.- (Illinois 1921-1926), escritora estadounidense y considerada feminista liberal.

Nacida en una familia judía, su padre era un joyero y su madre abandonó su trabajo en un periódico para dedicarse a las labores de ama de casa.

A partir de un trabajo que realizó para el Smith College, elabora un cuestionario exhaustivo con lo que concluye que las mujeres y su insatisfacción con la vida era un problema colectivo más que individual. El artículo llamado: “Women are People Too”, reflejaba:

*La pérdida colectiva de identidad de las mujeres de su generación está la llevó a iniciar un análisis de campo sobre el papel que, en la sociedad estadounidense de la posguerra y la guerra fría, se asignaba a las mujeres. El resultado de este estudio fue el libro: *Mística de la feminidad* (1963), un exhaustivo análisis del rol de las mujeres de clase media “convertidas por la sociedad en amas de casa sin recursos propios, y referente indispensable.”¹¹*

Al problema Friedan lo llamo el “problema que no tiene nombre”, ella mencionaba que existía una gran diferencia entre la realidad de las mujeres y lo que la sociedad las imponía; ocasionando con ello que la mujer no pudiese definirse como ser humano, sino a través de otros, sin poder alcanzar logros personales que no tuviesen que ver con su pareja e hijos ; con ello el problema radicaba en la mente femenina, atacando el concepto de “la biología es

¹¹ Biografías y vidas. (2004). *Betty Friedan* 1-3. Recuperada 19 de Enero del 2009, de <http://www.biografiasyvidas.com>

destino” que tanto influía en la mujer; defendía que hombres y mujeres debían vivir en asociación, con lo cual las críticas no esperaron llamándola “retrograda”.

Kate Millet.- (Minnesota, 1934), escritora estadounidense, activista, escultora y feminista radical.

Su padre era un contratista, quien abandonó a su familia cuando Kate tenía apenas 14 años, por lo que su madre se hizo cargo del hogar; pelando papas y luego trabajó como empleada de seguros.

Su obra más destacada es “Política Sexual” que en un principio fue presentado como un manifiesto femenino para su tesis doctoral, en donde hace duras críticas sobre el patriarcado y su influencia en la sociedad occidental y la literatura, mencionaba que: “Todas las civilizaciones son patriarcados históricos: su ideología es la supremacía masculina.” (Encyclopedia of World Biography, 2007). Se opone a lo que considera el machismo y sexismo, de ciertos novelistas modernos que degradaban a la mujer.

A pesar de que sus trabajos no alcanzaron un reconocimiento duradero, su obra: “Política Sexual”, es la principal declaración de la teoría feminista radical, es por ello que sus libros se han reeditado en el año 2000 buscando el reconocimiento del carácter innovador en sus obras.

Matilde Hidalgo de Procél.- (Loja, 1889-1974), médica y feminista ecuatoriana.

Hija de Juan Manuel Hidalgo Pauta, un comerciante y de Carmén Navarro del Castillo. Su hermano Antonio estuvo a cargo de su educación; le enseña a leer para ingresar a la escuela “La Inmaculada”. En 1907 su madre pide el acceso al colegio, no es bien recibida y se refugia en la poesía. El 8 de Octubre de 1813 se convierte en la primera bachiller del país.

Matilde trata de ingresar a la Universidad Central para estudiar medicina, pero se le niega el ingreso por considerar que no era una carrera femenina y que fuese preferible que elija obstetricia o farmacia; sin embargo en Cuenca consiguió la matrícula. Quiso ejercer su derecho al voto pero en un principio le fue negado, tiempo después su sueño se hizo realidad y fue la primera mujer en votar en toda América Latina. Con respecto a la mujer pensaba que: “Como persona, como mujer y como esposa, la mujer no tiene la menor posibilidad de desarrollar su individualidad. Para su tarea de mujer y madre sólo le quedan las migajas que la producción capitalista deja caer al suelo” (Nation Masters, 2005)

Matilde Hidalgo de Procel se ha convertido en una mujer que dio su ejemplo de lucha y persistencia en una sociedad machista donde la mujer tiene pocas oportunidades, ella abre el camino a otras mujeres para que continúen con su modelo.

CAPITULO III

3.3. Roles de la mujer

La mujer se ha desarrollado con construcciones simbólicas dadas a través de su madre, abuela o de la misma sociedad llevándola a asumir roles restrictivos adjudicados como “aptos” para las mujeres.

Las sociedades como una forma de organización social utiliza roles para que las personas cumplan con sus derechos y sus deberes muchas veces asignados en función del sexo. Los roles rigen la actuación de la persona frente a la sociedad.

Los hombres asumen roles de mayor “importancia” y definen sus tareas como proveedor de familia. El hombre caza, fabrica armas de combate, recolecta el alimento, mientras que a la mujer le corresponde la labor de construir un refugio familiar, del cual esta a cargo en su totalidad; tanto de mantenerlo en adecuadas condiciones para la convivencia, como de la limpieza, prepara los alimentos y cuida a sus hijos.

La imponencia cultural es uno de los factores que prevalecen a la hora de definir los roles para uno u otro sexo, muchas veces las mismas mujeres no se atreven a asumir el rol de su marido por temor al rechazo o incluso por lo que le pudiese suceder al asumir esos papeles; en algunas culturas se veía como reprochable la idea que la mujer asuma roles masculinos; se condenaba a la mujer a sufrir alguna enfermedad mística, estas ideas ayudaban a mantener los roles femenino y masculino diferenciados para una mayor cooperación entre ambos.

La mujer tiene varios roles de acuerdo a su ciclo de vida por ser mujer, madre, hija, esposa. A la mujer le corresponde asumir roles que la sociedad los ha infravalorado creando con esto jerarquías en cuanto al valor de lo femenino y lo masculino:

Entre los bushmen se conoce a un viejo manco quien incapaz de cazar el animal que le correspondía; le fue prohibido contraer matrimonio. En algunos pueblos, el joven que debido a su inferioridad física o falta de coraje, no puede pasar la prueba, debe llevar ropa de mujer por el resto de su vida.¹²

De esta manera no solo los roles de la mujer son subvalorados sino la mujer misma, quien es apreciada como un ser sin capacidades, inútil, inferior y sin valor.

Desde la pubertad o la primera menstruación, la mujer tiene la capacidad de dejar el rol de cuidar a sus hermanos para pasar a cuidar a sus hijos, cuando estos roles “acaban” la vida de la mujer también termina debido a que esta dedicada a los otros.

Sin embargo, las sociedades han evolucionado unas más que otras, dando lugar al rol de trabajadora, las mujeres ven realizada su vida en el trabajo, pero no han dejado de lado las tareas del hogar o si lo han hecho, sus hijos y familia han tenido que padecer las consecuencias. A lo mejor la mujer busque justificaciones para ejercer su profesión sin tener que “sentirse mal” por no desempeñarse en los roles tradicionales, pues sin duda aunque parcialmente los roles de la mujeres se han modificado en cierta medida, no dejan de estar a cargo del hogar; la mujer siempre deberá sacrificar o la profesión o a su familia, porque para crecer profesionalmente hace falta obligaciones y eso incluye al ámbito familiar.

La frase tan concurrida de las mujeres trabajadoras para evadir sus culpas ha sido “A los hijos hay que darles tiempo de calidad”, a mi parecer es un mecanismo de defensa que le permite no confrontar la realidad de la mujer como madre, ama de casa, esposa e hija. Al menos en la sociedad latinoamericana donde la idea de la familia prevalece como núcleo de la sociedad, es muy difícil para una madre realizarse en todos los ámbitos; nunca se tiene todo si se aspira a ser más de lo que la sociedad le impone al género femenino. Si bien la conducta o el comportamiento de las mujeres se ha

¹² Baton, M., (1971). *El rol en la vida social* (1ra. Ed.). Buenos Aires: Troquel

modificado, aún existen resistencias. Muchos campos se han abierto para las mujeres, pero siempre habrá un ámbito masculino reservado.

3.3.1. Mujer y esposa

Antiguamente la mujer se casaba con el hombre que sus padres elegían para ella. Los matrimonios “arreglados” eran muy comunes y para ello se realizaban rituales: los hermanos de la novia cantaban canciones de guerra, entregaban a los padres de la novia de tres a diez cabezas de ganado, conocidos como dotes, al atardecer, se entregaba como ofrenda un buey para pedir que la paz perdure en el matrimonio e incluso las amigas de la novia fingían ataques contra el novio.

El destino de las mujeres de aquella época era casarse, no por el hecho de amar a la persona sino por adquirir una identidad social. Para una mujer el contraer matrimonio significaba el dejar a un lado el cuidado paterno para entregarse totalmente a su marido; en el caso de divorcio, la mujer no podía regresar al hogar paterno y era considerada una mujer aislada y sin derecho a la ciudadanía.

Si bien hoy en día, el número de divorcios se ha acrecentado, en Latinoamérica sigue prevaleciendo la idea de la familia como núcleo de la sociedad. Se ha reducido el número de matrimonios a conveniencia, a mi parecer han quedado disminuidos al ámbito rural o en ciertos casos a las élites de la sociedad. Quedo atrás la idea de buscar un hombre que la mantenga, debido a que el ingreso al ámbito laboral del género femenino le permitió generar recursos propios. Actualmente la mujer busca un “príncipe azul”, tal como en los cuentos, el hombre ideal que la valore, respete y proteja. Si se decía que el amor llega después del matrimonio hoy se puede decir que la decisión de casarse se da por tres razones: por amor, embarazos, o por temor a la soledad.

3.3.1.1. ¿Qué funciones desempeña como esposa?

La elección de la pareja se tornaba más compleja para el hombre que para la mujer debido que el hombre buscaba una mujer que sea casta, recíproca, que sepa ceder ante los problemas, que se dedique a la crianza de los hijos y este a cargo de todas las labores domésticas como planchar, cocinar, lavar la ropa, limpiar la casa, cuidar a los ancianos y enfermos, administrar el presupuesto económico, dar afecto a la familia extendida y nuclear, cobro de pensiones y subsidios, trabajo comunitario, pero que ante todo que posponga sus intereses por el bienestar de su familia en pocas palabras que sea una “buena mujer”; mientras la mujer aguardaba su destino esperando a su esposo, sin pedir mayores cualidades más que el sustento económico.

Los roles de esposa estaban estrechamente relacionados con los de madre por lo que al parecer los roles eran mas de ama de casa que de una esposa en los cuales la total responsabilidad la asume la mujer con relativa participación del esposo. (Ver Tabla 3.1)

Tabla 3.1

Distribución de las actividades domésticas entre los miembros de las unidades domésticas nucleares y extendidas

Actividades	Solo la mujer	Ayuda de otras r	Ayuda del marido e hijos
Preparar alimentos	11	5	
Limpiar la casa	6	10	
Lavar la ropa	10	6	
Planchar	10*	5	
Cuidado y socializaci	10	2	3
Compra de alimentos	9		5
Otras compras	8		7
Trámites	7		8
Salud y Educación	11		
Administración	14		5

*Una de las mujeres paga el planchado

Fuente: Mujeres, trabajo y vida cotidiana, 1998

Estos datos se han tomado de 14 familias venezolanas, en donde el 60% de tareas las desempeña únicamente la mujer. Las actividades que comparten con

el marido e hijas son un 18% y como dato significativo se aprecia que las actividades que más realizan los hombres son el presupuesto doméstico y las compras, algunas veces por considerar que la mujer malgasta el dinero.

La unión matrimonial era un vínculo muy frágil al no existir hijos de por medio; la mujer casada con hijos era más respetada tanto por su marido como por el resto de personas. Para un hombre casado la infidelidad resulta aceptable, pero una mujer se arriesgaría a ser tratada de “prostituta”, estaría expuesta a la reprobación social y a las consecuentes culpas con las que tendría que acarrear.

La sexualidad de la mujer ha estado ligada a la procreación, cuando una mujer menstruaba los hermanos y padres eran los encargados de vigilarlas y de ir infundiendo temores acerca de los hombres tachándolos de malos, con ello se buscaba conseguir la castidad de la mujer, pero a su vez protegían a la familia de la deshonra y la vergüenza que pudiese ocasionar un embarazo antes del matrimonio.

A más de ser un tabú la sexualidad, las mujeres debían restringir sus deseos y no provocar a los hombres; la satisfacción femenina era lo más irrelevante, la “postura del misionero” era otra forma más de superioridad masculina; la mujer estaba por debajo sin poder explorar y descubrir su sexualidad, mientras que el hombre podía abalanzarse y apropiarse de ella.

Dentro de la mitología griega aparece un personaje llamado Lilith, considerada una “criatura horrible” por ser una mujer emancipada e insubordinada, ella se oponía a mantener relaciones bajo la postura misionera, era el polo opuesto de la “buena mujer” por su sexualidad incontrolada. De estas mujeres se prevenía a los hombres, porque sexualmente desgastaban en exceso, debían controlar sus instintos impidiéndose caer en los brazos de una mujer insaciable; ella lo dejaría seco, e incluso se pensaba que algunas mujeres tenían una “vagina dentada” con lo que los hombres quedarían castrados.

Entre los grandes cambios que se dieron, la liberación sexual de la mujer es uno de ellos. Existían normas sobre lo que la mujer podía o no hacer sexualmente, pero surge el concepto de placer dual, en el cual ambos tienen derecho a disfrutar de su intimidad buscando una mujer que se satisfaga y que pueda satisfacer. ¿Que pensarían hoy en día los dioses griegos de mujeres que se muestran desnudas, en revistas o películas? ¿Será acaso que la olla de presión de la sexualidad femenina explotó, dando paso a mujeres promiscuas?, pasamos de un extremo al otro: de la prohibición imperante, al exceso de información sin orientación; hoy en día no existe actividad entretenida que deje por fuera las relaciones sexuales, el ejemplo más sencillo son las cintas cinematográficas.

Las mujeres han llevado una vida llena de prohibiciones más que de roles, quizá a eso se deba el mal manejo que se está dando a los temas sexuales y la falta de educación en los mismos, hay que reconocer que todavía la sociedad mantiene estereotipada a la mujer de una u otra forma, hay pocas mujeres que pueden hablar de su sexualidad sin temor a represalias.

Una buena esposa siempre va a ser aquella que crió bien a sus hijos y sepa cuidar de su hogar, es por ello que la mujer más que ser una esposa es considerada una buena compañera de vida, entendiéndose con ello que la mujer no abandona al marido a pesar de que las circunstancias fuesen “malas”, sometiéndose a su voluntad.

3.3.1.2. Cuidados paternos y familiares

Muchas veces se piensa que los cuidados del hogar incluyen el cuidado a enfermos, pero es muy distinto el trabajo doméstico que los cuidados a familiares, refiriéndose por familiares a parientes de la familia extendida (tíos, abuelos, padres, primos, etc.). La mujer pasa por la etapa fundamental de la conformación y expansión de la familia nuclear, y hasta que los hijos cumplan la mayoría de edad es responsable de ellos, se piensa que la vida después de

ello se simplificaría, pero en ocasiones surge una tercera responsabilidad el cuidado de personas enfermas o ancianas, prolongándose la etapa de cuidado de la mujer.

El cuidado de un niño o adolescente difiere mucho del cuidado a enfermos o ancianos, estas personas son incapaces de cuidarse por sí mismos y controlar su vida, por lo que requieren de otro para que los atienda, en la mayoría de casos quien desempeña esta función es la mujer, proporcionando los recursos para que el resto de su vida no se vea afectada en lo físico ni en lo mental.

El enfermo requiere por parte de la mujer de cuidados específicos que le permitan disminuir sus molestias entre la cuales están:

- *Área del trabajo doméstico: Proporciona los recursos y servicios apropiados en cuanto a aseo y orden en el ambiente de la vivienda, los enseres personales del enfermo y su alimentación.*
- *Área de cuidados personales: Cubre acciones que substituyen las funciones y desempeños corporales del enfermo, las cuales dependen del grado de dependencia. Según las condiciones del enfermo se le puede ayudar a alimentarse, vestirse ó asearse ó suplirlo por completo en la realización de estas actividades.*
- *Organización de un ambiente de cuidado: convierte el hogar en un “cuarto de enfermo” con la finalidad de facilitar las acciones de las otras dos líneas de cuidado y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades del propio enfermo. Estas acciones son poco visibles porque sirven de basamento a las otras áreas y líneas de cuidado.¹³*

Se determinan tiempos para platicar, consolar, animar así como para recrear al enfermo con visitas a otros lugares; la tarea de la mujer no es fácil bajo estas circunstancias, ella debe repartir su tiempo sin dejar de cumplir con sus actividades domésticas u otros roles.

El tiempo y el agotamiento a veces le impiden cumplir con sus funciones de la mejor manera, es por ello que en muchos países se pide que estos cuidados sean reconocidos como trabajo, por el tiempo y energía que desgasta la mujer.

¹³ Robles, L. (2000). *Doble y triple jornada: el cuidado a enfermos crónicos*. 1-20. Recuperada 23 de Febrero del 2009, de [http:// www.publicaciones.cucsh.udg.mx](http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx)

Es importante mencionar que al igual que las guarderías existen asilos que albergan a personas ancianas o enfermas, sin embargo, la mujer puede ser percibida como “insensible” “mala” o “falta de sentimientos” al “abandonar” a su pariente y dejarlo al cuidado de alguien extraño.

Me pregunto: En el caso de que la mujer se enferme y no tenga otras mujeres a su lado: ¿Quién cuidaría de ella?, ¿Serían los asilos justificados en estos casos?, ¿El cuidado de los hombres tendría la misma calidad que los cuidados femeninos?

3.3.2. Mujer y función reproductiva

Lo que otorga estatus a una mujer no es ni el matrimonio ni la virginidad, es la concepción de un hijo aun cuando el embarazo no haya llegado a su fin. El rol fundamental de la mujer es ser madre, la mujer llega a la plenitud de su vida cuando tiene el propósito de ser mamá y lo logra; es una cualidad única e incomparable. Es muy diferente ser madre porque una mujer así lo desea, que serlo por mantener la ideología esquematizada de ciertas sociedades, que tildan a una mujer sin hijos como “machorras”.

Hay ritos culturales que se dan en el cambio de rol que tiene una mujer al ser madre. Por ejemplo en la sociedad tradicional sueca, después del nacimiento, la madre debía acudir a purificarse y ser redimida en la congregación, la mujer quedaba excluida de la iglesia y su marido no podía tener relaciones con ella hasta su reingreso.

A la mujer que no ha podido tener hijos, las culturas de antaño las condenaban y las denominan mujer “suru”, nombrando con ello a una mujer inmadura que será enterrada en el cementerio de niños, sin los honores que se imparten a una mujer fecunda, a más de ello tras su muerte conocerá los sufrimientos del parto atravesando sus riñones con una espada elaborada con madera que no da frutos.

La mujer que no ha tenido reglas o ha estado exenta de “matriz” o útero, se la somete a este rito debido a que se considera que nunca ha salido de la infancia, sin haber asumido normalmente el rol que le correspondía. Las mujeres estériles deben regresar al linaje paterno y asumen el rol de hombre, son consideradas como tal al no poder ser madres. Para algunas significaba un beneficio al entregarles la esencia masculina, a más que podían elegir una mujer que fuese su esposa, sin implicar con ello relaciones homosexuales.

De igual manera el engendramiento de niñas no era tan admitido como el de un niño, se considera una impotencia parcial que se daba debido a que los padres o eran muy jóvenes o muy viejos y el calor corporal no era el adecuado.

La principal labor de toda mujer es la crianza de los hijos, lo cual se da de acuerdo a la edad de los mismos dando lugar a:

- “Primer momento: cuando los hijos están pequeños; la responsabilidad del cuidado, su reproducción material y sociocultural esta totalmente en manos de los padres”. (Bethencourt. L. 1998)

En esta etapa la madre cumple principalmente su función como educadora, es quien le enseña los primeros pasos, a hablar, a comer por sí solo, estar pendiente de su salud, le ayuda en sus tareas escolares, y es quien debe transmitirle las principales normas morales (honestidad, responsabilidad, cumplimiento)

- “Segundo momento: Los hijos son adolescentes y pueden estar o no incorporados al mercado de trabajo pero la responsabilidad de la reproducción material y sociocultural sigue en manos de los padres.” (Bethencourt, L. 1998)

En esta etapa si bien siguen a cargo de los roles básicos como la comida, la limpieza de la vestimenta, la salud; lo más importante radica en la protección del hijo ante los peligros como las drogas, la delincuencia, peligros externos que la madre debe advertir, prevenir e inculcar un mayor número de valores,

estar al tanto de la comunicación familiar y de las necesidades afectivas de los hijos.

- “Tercer momento: los hijos son mayores y están incorporados al mercado de trabajo, siendo capaces de producir y ayudar económicamente a sus padres, y en muchos casos asumir totalmente la responsabilidad del mantenimiento del hogar.” (Bethencourt, L. 1998)

La madre tiene poco que hacer en el tercer momento, es prácticamente su jubilación como madre, ha sentado los cimientos de su hijo y ahora es momento de cosechar los frutos. La principal tarea de la madre es dar su consentimiento para que su hijo contraiga matrimonio e inicie una nueva vida donde pasará de madre a abuela.

3.3.2.1. Centros especializados en el cuidado de niños o empleadas domésticas. ¿Realmente ayuda?

Las familias burguesas se veían en la necesidad de tener una sustituta materna llamada nodriza, quien era la encargada de criar al recién nacido. En un principio estas mujeres eran contratadas por horas o por media jornada, sin embargo la necesidad de tener cerca a una mujer de confianza condujo a contratar a nodrizas in situ, es decir las mujeres que conviven con la familia en jornada completa con derecho a vacaciones según lo considere la familia.

La nodriza es una mujer que puede ser soltera o casada, no es tratada como las demás empleadas, ella duerme en la habitación del niño, casi no trabaja y es previamente examinada por un médico para comprobar el buen estado de su salud, sobretodo de su leche. La nodriza más que una ayuda es una dispensadora de leche, la cual debe abandonar a su hijo para alimentar a otro a cambio de dinero; representa un símbolo de riqueza de las familias de aquella época; no todas tenían acceso a ellas pero eran realmente útiles en los casos de madres trabajadoras y niños abandonados, a pesar de todo, la alimentación artificial pudo sustituirlas, con lo cual su labor fue desapareciendo.

Los centros de cuidado diurno aparecen cuando la mujer ingresa al trabajo asignando, y da a su vida un rol adicional, disminuyendo de manera significativa el tiempo para atender a sus hijos. En muchos casos estos establecimientos no representan una verdadera ayuda para la mujer trabajadora; por otro lado no todas tienen alcance a ello, si bien los hombres aceptan este tipo de ayuda, ellos no son quienes pagan por estos servicios, debido a que consideran que la madre es quien debe cumplir con esas funciones y es ella quien debe pagar con la ayuda que es para su beneficio, así también es la madre quien decide el lugar al cual acudirán sus hijos y cuanto tiempo estarán allí.

Sin embargo, estos centros de cuidado no contaban con un horario de atención que se acoplase a las necesidades de la madre; quien salía más tarde de su trabajo dejando a su hijo/a sólo en casa; en otros casos el niño/a no podía realizar los deberes por sí solo y debían esperar a que su madre llegue. Actualmente estos centros cuentan con horarios extendidos en donde realizan tareas dirigidas pero persisten nuevas necesidades, no todos estos centros cuentan con un médico en caso de que el niño se enferme por lo que la madre debe pedir permiso en su trabajo en estos casos, de igual manera se debe preparar los alimentos, lavar la ropa, y un sin número de actividades más con lo cual la responsabilidad de la madre disminuye tan solo parcialmente.

En muchos trabajos de gran escala se implementan guarderías dentro de sus instalaciones para que la madre este más cerca de sus hijos, pero todavía es muy reducido el porcentaje de mujeres que puede acceder a estos centros diurnos, considerando que los que más servicios prestan, son más costosos

Las empleadas domésticas se muestran como una alternativa más completa para la madre, debido a que ella no solo cuida al niño, también esta encargada del cuidado del hogar como es: planchar, lavado de la vestimenta, limpieza, y cocción de los alimentos. Al igual que las nodrizas hay empleadas internas que se quedan a dormir en la casa o “cama adentro”, y otras que laboran por jornadas en una o varias casas, pero a pesar que las empleadas domésticas

cumplen con muchas funciones, uno de los principales inconvenientes se halla en que pueden cuidar al niño, pero muchas veces no educarlo, debido a la falta de preparación que ellas tienen al cumplir con un trabajo no cualificado.

Otras mujeres pueden contar a la vez con una empleada y una niñera que se encargará específicamente del cuidado del niño/a, pero todo varía de acuerdo al factor económico. En algunos casos la creación de redes familiares (abuelas, tías, o las mismas hijas) permiten a la mujer tener un lugar en donde dejar a sus hijos, y saber que al menos tendrán la vigilancia de alguien conocido y de confianza.

A simple vista para muchas mujeres trabajadoras que tengan un salario medio-alto les facilitaría mucho el hecho de poder acceder a estos servicios, pero en un análisis riguroso dejaría al mayor porcentaje de mujeres por fuera de este servicio al no contar con los recursos económicos necesarios. Aun cuando la mujer tenga una ayuda en sus labores, se convierte en una solución superficial, a largo plazo la mujer deja de ser madre y se convierte al igual que el hombre en proveedora del hogar.

Hace falta que realmente se repartan los roles dentro del hogar y que este no sea un campo meramente femenino, porque a la final los más pequeños son los que sufren las consecuencias, ante la falta de padres que han encargado su crianza a un desconocido y la falta de orientación que lleva a los hijos a tomar caminos que a veces no son los mejores.

3.3.3. Mujer: trabajo y educación

El matrimonio y la maternidad al igual que el rol doméstico ya no son considerados como la opción fundamental y única de la mujer, quien ha asumido otros aspectos como prioritarios: su formación personal, profesional y laboral, buscando elevar el status social y el auto concepto femenino, lo que incide en algunos hábitos y comportamientos cotidianos que buscan realizaciones a diferentes niveles.¹⁴

¹⁴ Bethencourt, L., (1998). *Mujeres, trabajo y vida cotidiana* (Cap. 1, pp. 24-25). Caracas: Cendes.

Hasta hace dos siglos la educación para la niñas no era permitida, era reservada para los varones; las niñas debían aprender a cocinar, coser, bordar; mientras que los varones se dedicaban a las matemáticas y a la geografía. La educación femenina tenía limitaciones, solo ingresaban a la educación básica a los siete años porque antes ayudaban a la madre aprendiendo las labores domésticas, a los once años se empleaban como empleadas domésticas y si querían adquirir conocimientos adicionales, como el cálculo, debían pagar un costo adicional por no ser considerado necesario para la mujer, tiempo después se consideró ineludible para la administración del presupuesto del hogar.

Al no ser los aprendizajes iguales entre géneros se dio lugar a la educación diferenciada; cuando un niño realizaba un trabajo bien elaborado se lo consideraba “capaz e inteligente”, mientras que una niña era considerada “trabajadora y ordenada”. Las esquemáticas ideologías de las sociedades no permitía llegar a una educación libre de géneros, alrededor de los años 1900, la mujer logra el acceso a la educación superior. En el Ecuador, la Revolución Alfariista, permite la creación de la matrícula femenina a niveles básicos, superiores y técnicos; según el IECAIM (Instituto Ecuatoriano de Investigaciones y Capacitación de la mujer), para el año 1992, la inscripción femenina en el área urbana habría crecido hasta 49,3% y en área rural hasta 48,6% en niveles primarios y secundarios. Así, los índices de matriculación y las tasas de escolaridad son similares entre hombres y mujeres partir del año 94, donde la asistencia a establecimientos docentes de todos los niveles se regulariza.

Las tasas de crecimiento se han incrementado notablemente, en cuanto al nivel superior solo se registra en el sector urbano el 46,1%, pero la mujer ecuatoriana sigue priorizando la educación del varón, hasta 1992 prefería las carreras femeninas por vergüenza a seguir otras profesiones. No obstante el porcentaje de hombres y mujeres que lograron graduarse de la universidad se reduce a un 5.6%, sin representar restricciones de género sino, en cuanto al

factor socioeconómico, siendo ello lo que posibilita o no el acceso a la educación, como se demuestra en la tabla siguiente en donde el porcentaje de hombres y mujeres con educación es reducido. (Ver Tabla 3.2)

Tabla 3.2

**Porcentaje de la población de 24 años o más con instrucción superior,
por área según sexo. 1990 y 1994**

Área	1990			1994		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos Sexos
Ciudades	27,3	20,7	22,8	26	24,7	25,2
Campo	5,8	3,4	3,9	4,2	4,2	4,2
País	20,8	13	15,6	19,4	17,7	18,4

Fuente: SIISE, a base de la INEC, Censo de población y vivienda, 1990. SECAP y Banco Mundial, Encuesta de condiciones de vida, 1994.

Si bien la mujer en un principio se instruía para poder educar a sus hijos y transmitir valores, principios, ejemplos y las tareas de un “buena mujer” a las niñas; actualmente por el contrario, la mujer busca escolarizarse para trabajar por múltiples motivaciones sean estas personales o económicas.

En cuanto al trabajo, el salario femenino ya no es considerado como secundario, la situación económica a nivel mundial ha obligado a la mujer a salir de su hogar para generar ingresos; en otros casos la creación de nuevas fuentes de trabajo le han permitido a la mujer irse desarrollando en los campos que a elegido por atracción, a pesar de que siga existiendo la discriminación ocupacional.

Mientras la mujer no tenga hijos puede desenvolver su vida laboral a plenitud, caso contrario la participación laboral femenina se ve ligada al número de hijos y a la edad de ellos, de manera que hay una mayor afluencia al trabajo remunerado cuando los hijos entran en edad escolar: Es también posible para la madre encontrar trabajos informales cerca de su casa o dentro su misma

residencia , en otras circunstancias prefiere sacrificar el estudio del hijo mayor con el fin que este cuide a sus hermanos.

Las mujeres trabajadoras acceden con mayor facilidad a ser obreras, ya sea de la industria textil o de limpieza, por ser trabajos que no necesitan de una capacitación estricta. El trabajo micro empresarial es muy variado incluye: comercio, servicios de estética y cuidados de niños, una de las principales ventajas que encuentran es la flexibilidad del horario, frecuentemente este tipo de trabajo es desarrollado dentro de la misma casa por lo que combinan el rol de trabajadoras, madres y amas de casa.

Las mujeres jefas del hogar se han incrementado considerablemente, recibe la ayuda de sus hijos pero están expuestas a robos, asaltos, sin permitirles un crecimiento laboral y sobretodo genera un desgaste físico y mental mayor al de trabajar fuera del hogar. La mujer a más de ser madre en la mayoría de casos es también proveedora, lo cual le ha otorgado la independencia que le hacía falta para ser considerada independiente al hombre, el mayor derecho que la mujer puede haber adquirido es la ventaja de realizar las mismas tareas del hombre, aunque en las condiciones para ello no hayan sido equitativas.

3.3.3.1. Generalidades del factor presencia y ausencia

Por el mismo precio la mujer ingreso al mundo laboral, asumiendo sin saberlo, dos roles que implicaba “un poco más” que una mujer ama de casa...

El trabajo femenino se valoraba, a través de lo económico y sobretodo de la autorrealización que otorgaba a la mujer, al darle una mayor independencia, autoestima y aceptación de su entorno, modificando de esta manera las relaciones de poder dentro de la familia y el matrimonio. Pero a la par la mujer debió asumir:

Los dos trabajos desplazándose continuamente de un espacio a otro, interiorizando las tensiones que significa la doble presencia , los varones en cambio con su dedicación única (o principal) al mercado de trabajo tienen

*disponibilidad casi absoluta para esta actividad, sin vivir los problemas de tener que combinar tiempos de características tan diferentes.*¹⁵

La doble jornada de trabajo o también conocida como factor presencia y ausencia, es entendida como la vida dividida en dos polos, el trabajo y la familia, cubriendo en su totalidad la vida femenina; ocasionando que la mujer divida no solo su vida, sino también a ella misma. La mujer esta parcialmente en el trabajo o en el hogar existiendo varianza entre ellos; por ejemplo una mujer jefa de hogar necesita pasar más tiempo en su trabajo, para poder sustentar económicamente a su familia.

A partir de la doble jornada, los hogares han disminuido notablemente el número de hijos y las relaciones familiares se han vuelto vulnerables ante la falta de la presencia femenina en el hogar; la familia tradicional ha quedado resquebrajada con la llegada de una mujer cuyas aspiraciones van más allá de ser solo ama de casa.

A estas jornadas se suma una tercera, el trabajo comunitario, asumiendo que la mujer actualmente cumple con la “triple carga” (trabajo, hogar, y comunidad). Las carencias colectivas que surgen en las comunidades, barrios, o manzanas son también asumidas por la mujer, debido a que es ella quien esta mas al tanto de las problemáticas que se presentan en su entorno; esto es común en los sectores populares, la triple jornada también puede ser asociada con el cuidado a enfermos o ayuda social, como se hablo anteriormente.

3.3.3.2. Mujer como modelo “M”, y su comparación con el modelo de “U” invertida.

De acuerdo al tiempo algunos autores han clasificado la vida laboral femenina y masculina en dos modelos. El modelo tradicional conocido como. “male breadwinner” (hombre proveedor de ingresos- mujer ama de casa); supone que los hombres se incorporan al trabajo al alcanzar la edad laboral y permanecen

¹⁵ Amoroso, M.I., et al, Op Cit. (Cap. 2, pp. 20).Barcelona: Icaria.

en el hasta su jubilación, dedicando toda su vida activa al mercado de trabajo. De esta manera este modelo es conocido como el de la "U" invertida, con ello explica que el hombre mantiene una estabilidad en su trabajo que no se ve afectada por factores externos (familia).

La mujer por el contrario abandona o ingresa al trabajo según las necesidades de su ciclo vital, la crianza de los hijos, el cuidado de ancianos y enfermos condicionan su vida laboral y a pesar que logra incorporarse al mercado de trabajo, ella no abandona sus actividades familiares. De este modo se conoce la mujer como modelo "M" por sus constantes entradas y salidas al trabajo mostrando particularmente dos picos (por ello el nombre de "M"), que está marcado por el nacimiento de sus hijos y su reincorporación a lo laboral cuando los hijos estén en edad escolar o aptos para cuidar de sí mismos.

En el hogar, igual se presentan estos modelos, con la diferencia que en este caso la mujer si tiene el modelo de la "U" invertida, por incorporarse al hogar a edades tempranas, pero sin retiro hasta que su salud se lo permita. En los países más desarrollados se ha vislumbrado una posible tendencia de la mujer al modelo del hombre, pero en un porcentaje mínimo, sin embargo, esto no representa lo mismo, pues muchas veces la mujer accede a trabajos a tiempo parcial, con flexibilidad horaria u otros.

La mujer mantiene a pesar de sus esfuerzos una vida laboral discontinua y para acceder en cierta medida al modelo masculino ella necesita de una mayor cualificación; el estado civil o la llegada de niños son un factor determinante de participación laboral femenina.

CAPITULO IV

4.4. Inequidad en la mujer (Formas)

Las expectativas del nacimiento de un nuevo ser humano conllevan a la vez rasgos de inequidad, el entorno ya prevee lo que será la vida de un niño o una niña transmitiendo mensajes axiológicos acerca de su condición de género. El acceso al poder, a las decisiones, al conocimiento, a la igualdad de oportunidades es lo que se llama equidad, lo cual no sucede en la mayoría de personas o grupos.

Las formas de inequidad que afectan a la mujer son:

Inequidades económicas y sociales:

- Desigualdad en cuanto a reparto de riquezas, distribución de ingresos, se puede reflejar en la desigualdad de ingresos y salarios.
- Acceso a educación, salud, bienestar: que deben ser servicios de calidad sin discriminación por la capacidad de ingreso o poder adquisitivo.
- Igualdad de oportunidades en particular al trabajo y superación.

Inequidades políticas:

- Falta de acceso a participación, empoderamiento, y toma de decisión que le afecten a la mujer y a la sociedad.
- La poca existencia de grupos que se reúnan para ejercer sus derechos como ciudadanas.

Inequidades de género y culturales:

- Afectan la convivencia social creando la exclusión de personas por sus tendencias sexuales, de género, sectarias o por clasismo.

Lo que aguarda una madre para su hijo varón es una mujer decente que sepa como "atenderlo", y ese atender implica, no solo realizar las labores

domésticas, sino también que sea capaz de complacer al hombre para que este no busque en otra mujer lo que su esposa no ha sabido darle. Es así como padres, abuelos e incluso profesores van creando lazos de inequidad entre hombres y mujeres conocida como inequidad de género a partir de la cual se generan desigualdades específicas para la mujer, tales como:

- *La delegación de la representatividad de las mujeres a los hombres.*
- *La responsabilidad casi exclusiva que asume la mujer en las tareas domésticas, aún cuando tiene un trabajo remunerado.*
- *La contradicción personal y social que existe en el hecho de ser mujer "decente" y dedicarse a actividades públicas, (sobre todo las relacionadas con la política).*
- *La mayor apertura para considerar la sexualidad masculina como proceso "natural", más que la femenina.*
- *El concebir como juegos, juguetes y asuntos propios del hombre los que se relacionan con una interacción más activa hacia el mundo exterior y propios de la mujer los que se circunscriben más a las relaciones afectivo-sociales.*
- *El conflicto y contradicción que implica para la mujer desempeñar funciones paralelas de madre, esposa y profesionista.*
- *El apoyo económico en la familia como "responsabilidad" del hombre, mientras el ingreso de la mujer se considera como "ayuda".*
- *La mujer mejor remunerada económicamente, hecho que hace sentir al hombre "inferior".*
- *La mujer necesita un "hombre fuerte", cambia protección por amor.*
- *La mujer que sobresale en actividades públicas se considera "sospechosa" en su identidad sexual.¹⁶*

La base de la inequidad está dada por diferencias de clase, en donde las riquezas han determinado jerarquías que de algún modo permiten a la mujer de clase media y alta, tener una mayor independencia para acceder a lo que se le prohíbe, dando lugar al acceso a la educación. Dentro de las etnias la distribución de poder está dada por las diferencias de género, ejerciendo el liderazgo los hombres y determinando el comportamiento femenino.

La inequidad siempre va existir mientras ambos géneros no se valoren, ni ejerzan su poder responsablemente sin pensar en diferencias de género o biológicas.

¹⁶ Luevános, C. 1998). *Las diferencias de género en la familia y en la escuela* 1-5. Recuperada el 23 de Febrero del 2009, de [http:// www.latarea.com.mx](http://www.latarea.com.mx)

4.4.1. Dominación masculina, poder patriarcal ¿Aún existe?

Hasta hace poco la sociedad occidental estuvo marcada por un total dominio masculino, la subordinación femenina era evidente en los ámbitos político, económico y simbólico. La mujer según el patriarcado era propiedad del marido, y estaba destinada únicamente a la procreación, sus funciones estaban limitadas debido a su naturaleza por lo que era dependiente y subordinada, en muchas ocasiones la mujer era tratada no como una persona sino como un “simple útero” encargada de la reproducción.

El padre tenía total autoridad sobre su familia, era su propietario, podía vender a sus hijos hasta tres veces, a mas de ello era juez de todos los miembros, incluso los podía condenar a muerte, era independiente y podía gozar de todos sus derechos siempre y cuando tuviese hijos, porque solo así podía ejercer su autoridad; era considerado como paterfamilia que significaba: soberano, rey y no genitor.

La mujer era totalmente dependiente al hombre considerada alieni–iuris = sometida; dependía de sus padres, hijos, marido o parientes cercanos, ella no podía tener satisfacción sexual y debía proporcionar hijos varones al padre. Según otras teorías la mujer fue creada para el varón y era inferior a él por sus características de pasividad y sumisión, en algunos casos podía llegar a ser independiente, pero no tenía potestad sobre sus hijos. La desobediencia la podía llevar a la exclusión de su familia y a su vez el temor a los maltratos del marido la detenía a revelarse, debido a que no existía ninguna ley o institución que la ampare.

En algunas sociedades si el hombre no tenía autoridad en el seno familiar, lo tenía en la familia de su hermana, era común encontrar a un hombre que dominaba, a través de la autoridad y las restricciones, un hombre que ejercía el poder no solo en su hogar, sino a un nivel macro, en toda la sociedad.

La dominación hoy en día existe, pero no con la misma fortaleza de antes, debido al empoderamiento que la mujer ha tenido en los diferentes ámbitos y las leyes protectoras en favor de ella. Las mujeres todavía no son mayoría en el trabajo y apenas empiezan a iniciarse en cargos altos; pero es cierto que para que algo deje de existir, es necesario que se empiecen a romper las barreras a las que ellas están sujetas y eso es lo que está sucediendo.

Ahora la mujer cuenta con estamentos que la protegen y de una u otra forma la han llevado a independizarse, uno de los instrumentos más valiosos que ha tenido dentro de esta lucha de dominación ha sido la educación que le ha permitido instruirse, y apoderarse de lo que es ser mujer. Las mujeres más preparadas están estrechamente ligadas a los cargos altos, la educación es la única herramienta que permite a la mujer crecer en el medio laboral, sin ella las posibilidades de adquirir poder en una organización se vuelven remotas.

Se dan muchos casos de igual manera, en los que la mujer no quiere buscar su liberación y permite que el hombre haga con ella lo que quiera, aún coexiste mujeres sumisas, como hay hombres que quieren imponer su ley. A pesar que la mujer se ha adueñado cada vez más de su cuerpo, persisten las ideas desvalorizadas en las cuales la mujer debe sublevarse al hombre o bien someterse a lo que dice el viejo adagio “pegue o mate, marido es”; surgiendo así la violencia, que numerosas veces refleja la idea persistente de superioridad del hombre sobre la mujer.

Hoy en día la mujer, principalmente de clase media - alta, ha abusado de las comisarías que se encargan de ayudar a la mujer maltratada, ahora se ha visto que cualquier palabra mal usada es motivo para denunciar al marido o al menos amenazarlo de hacerlo. A mi parecer el tema de maltrato está mal direccionado, es una vez más la respuesta a un sistema que se ha tratado de tapar superficialmente (patriarcado); la mujer ahora es capaz de denunciar al hombre, pero cada día hay más hombres que se convierten en maltratadores y esto se debe quizá a que el manejo de la superioridad del hombre sobre la mujer no ha sido erradicado desde sus orígenes.

El patriarcado persiste ya no como un sistema de opresión, sino como actitudes patriarcales que han quedado rezagadas y que parecen ejercerse a todo nivel, ejemplos de ello son el maltrato psicológico y físico intra doméstico, la disparidad salarial hombre - mujer, el bajo porcentaje de mujeres en cargos altos, la educación impartida dentro del hogar que persiste en asignar los trabajos del hogar a las mujeres sin permitir el ingreso del varón a estas tareas, la doble y triple jornada femenina, el alto porcentaje de mujeres en trabajos de servicio como maestras, enfermeras, empleadas domésticas, mencionando solo algunos ejemplos.

El fondo del asunto es tratar estos temas en cuanto a estructura, eliminar estos conceptos de la mente no solo de hombres, sino también de mujeres pues al parecer la libertad conseguida es hasta ahora tan solo un espejismo. Antes de buscar superioridad entre seres humanos se debe conseguir la solución para entender que la lucha de géneros se debe dar por terminada y realzar el concepto de relaciones simétricas.

4.4.1.1. ¿Se siente el hombre amenazado a causa del ingreso de la mujer al campo laboral?

El ego masculino ha sido “atacado” a causa del ingreso femenino a las áreas que estaban reservadas para el hombre, quien a tratado de ceder estos espacios a buen grado, no a la fuerza, sino por sentido común y decencia. Subconscientemente el hombre sabía que se encontraba en guerra con la mujer y que en algún momento ella estaría por encima de él con la modificación de las reformas sociales, pero en esta disputa de predominio, el hombre tachó de culpable a la mujer por no someterse y dar por terminada tal guerra.

Los hombres utilizaban excusas para mantener su sentimiento de superioridad, mencionando que las mujeres que luchaban por el sufragio femenino no debían tener grandes encantos lo que las volvía incapaces de conseguir un hombre, así también el concepto de inteligencia salía a relieve, al considerarse a la mujer un ser inferior y carente de inteligencia para el trabajo masculino:

La mujer es menos dominante porque esto es lo que la sociedad le exige; mas emocional porque sus pensamientos y su educación han sido orientados más hacia el corazón que hacia la cabeza; más conservadora porque hogar y casa apenas cambian y no requieren (a diferencia de lo que ocurre en el mundo competitivo de los negocios y de los asuntos públicos) ninguna capacidad de cambio como condición para sobrevivir.¹⁷

La inteligencia de los hombres se justifica en esa medida, la educación que la mujer recibía tenía mucho que ver en eso; si la mujer hubiese accedido a las mismas oportunidades y hubiese sido educada de la misma manera que ellos, entonces la supuesta superioridad en cuanto a inteligencia masculina quedaría desvirtuada.

La “generosidad” del hombre al ceder a la mujer una proporción del ámbito público lo convertía en un ser con buenas cualidades y poco “egoísta”; la invasión de la mujer a campos laborales convierte al hombre en vulnerable (si esto no se expresa abiertamente) los datos estadísticos lo reflejan, siendo una de las causas de la lenta aceptación de mujeres en cargos directivos.

Aunque no se demuestre para los hombres les es molesto y odioso soportar a una mujer “preponderante”, que se va en contra del orden natural. El hombre sigue rehusándose a perder sus espacios de poder y busca conceptos que lo ayuden a que regrese la “buena mujer”; creando con ello “culpas” en la mujer las cuales no supera fácilmente, es así como una mujer se siente “mala madre” por no poder atender a sus hijos, por no estar en cada paso que den; las culpas siguen hasta en el plano matrimonial, donde al no cumplir con las labores de esposa son normalmente criticadas en su calidad de mujer.

El salario quizá sea el factor que aún le otorga el predominio al hombre; una mujer que tenga un sueldo más elevado que su pareja tendrá problemas a futuro porque estará incidiendo en el ego del hombre. El hombre nació y creció con la idea de proveer y no de ser mantenido o si así fuese es considerado por su mismo género como poco viril.

¹⁷ Figes, E. (1980). Actitudes patriarcales: *Las mujeres en la sociedad* (Cap. 1, pp.11). Madrid: Alianza.

La poca aceptación que se da para que la mujer ejerza a plenitud su profesión es producto del miedo que quizá sienta el hombre, un miedo que poco a poco lo deja relegado en algunos planos. Hoy en día por ejemplo las mujeres son aceptadas en casi todos los campos de trabajo y se hablado de su mayor eficiencia por cualidades de organización que adquirió en el hogar, pero lo que mantiene al hombre presidiendo el mundo sigue siendo la superioridad que tienen en el salario masculino, para tratar de equilibrar esto se de el salario por rango, que es muy utilizado en instituciones sobretodo públicas; por ejemplo la policía cuentan con este sistema en donde todos los subtenientes (cualquier grado al que pertenezcan), hombres o mujeres perciben el mismo sueldo; lo que les hace ser mejor es su desenvolvimiento para ser reconocidos en la institución, talvez esta estrategia puede aplicarse en algunos ámbitos, aunque no en todos por el nivel de complejidad en los distintos cargos.

4.4.2. Género femenino ¿Causa de discriminación?

Ya se hablado lo suficiente sobre inequidades femeninas como para no darse cuenta que el ser mujer todavía causa desigualdades, en cada lugar del planeta siempre va a haber algún misógino.

La feminización de la pobreza es una muestra de tal discriminación, para algunas personas la mujer se ha podido superar laboralmente debido a que los trabajos ahora no son forzosos, ni requieren de tanta capacidad, menguando el mercado que la mujer realmente ha ganado a causa de grandes sacrificios.

Si empezamos biológicamente por notar las desigualdades entre hombres y mujeres vemos que una mujer menstrua, pasa por la dolorosa labor del parto, se cuida para no tener hijos (hasta ahora no hay un método anticonceptivo que sea tan eficaz como los femeninos), amamanta al niño (el hombre puede hacerlo pero artificialmente); es cierto que las mujeres tenemos la bendición de albergar en nuestro vientre a un ser humano pero si queremos hablar de discriminación esta es una de las principales causas para no contratar a una mujer.

Todavía se arraiga en nuestro pensamiento los papeles que la sociedad nos ha impuesto, lo biológico no puede cambiar somos así y debemos aceptarlo. Se debe reconocer también que el mundo ha cambiado mucho desde las primeras mujeres emancipadas y son ellas las que tuvieron que vencer los paradigmas y sufrir si amerita la palabra más que las generaciones actuales, que con menos obstáculos se pueden vincular al trabajo.

Que más da si nos discriminan o no; si en el mundo hay problemas que parecen más graves y que podrían destruir la humanidad (guerras, calentamiento global, clonaciones), lo que las mujeres deben hacer es dejar de fijarnos y compararnos continuamente con lo que el hombre tiene o no. Es totalmente distinto conseguir derrocar las desigualdades que querer ser iguales a los hombres, lo importante es conseguir un mundo equitativo donde todo vaya ligado a las necesidades de ambos géneros. Ya no es el tiempo de pensar en que al hombre le dan más beneficios, que puede repartir mejor su tiempo, pues surge nuevamente la guerra discriminatoria que no tiene fin.

No todas las mujeres tienen las mismas motivaciones para trabajar por un salario muchas construyen y forman a seres humanos valiosos a través de sus cuidados y eso es lo que también hace falta, se debe trabajar en conjunto para renovar la sociedad y el mundo, que parecen estar destruidos, faltos de principios y sin valores.

4.4.2.1. Tipos de desigualdad en la mujer trabajadora

Para la mujer el trabajo remunerado siempre ha implicado desavenencias y al pasar del tiempo, estas no han sido superadas. El porcentaje de mujeres trabajadoras en América Latina aumentó en un 36% según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con ello se creería que las inequidades se han dado por terminadas, pero responde a otra realidad; las mujeres han ingresado masivamente al trabajo en condiciones precarias debido a que son madres solteras, “abandonadas” ó divorciadas, tienen la jefatura del hogar a su cargo convirtiéndose en proveedoras principales del hogar, es así que ante la falta de

preparación ingresan a trabajos que no cuentan con las garantías necesarias para su bienestar.

La brecha salarial entre hombres y mujeres parece ser un tema cultural, más que económico; las especializaciones y profesionalización de cargos a los que puede acceder la mujer la llevan a colocarse en situaciones similares al hombre (al menos en educación), según informes realizados por la Unión Europea la mujer en un cargo gerencial gana un 15% menos que el hombre, incontables veces la preparación no cuenta al aspirar a un cargo de más jerarquía, la mujer debe demostrar mayor excelencia y competencias que el hombre las cuales le hagan merecedora del puesto de trabajo.

Según estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en 1993, sólo un 40% de las disparidades de ingresos entre géneros pueden ser explicados por la diferenciación económica. El 60% restante se atribuye a factores de discriminación y refleja la segregación en las ocupaciones definidas para ser desempeñadas por mujeres.

La maternidad es un factor influenciado para la decisión de contratar o no a una mujer, para algunos empresarios esto implica costos que no son retribuidos (seguro social y el permiso de maternidad). Los empleadores prefieren una persona joven, sin pareja, para disminuir las posibilidades de trabajadoras embarazadas, si la mujer espera un niño cuando su estabilidad laboral está dada; entonces las desventajas disminuyen, en ocasiones las mujeres prefieren ocultar su estado para evitar posibles despidos al menos en los primeros meses donde es poco notorio el embarazo.

La gestación, sin embargo, está protegida por la ley, pero existen herramientas que pueden hacer que la mujer desista de continuar en el trabajo; el mal ambiente laboral, la sobrecarga de trabajo y horaria, las renunciaciones anticipadas (firmar la renuncia al ingresar a un trabajo), son factores determinantes para dar por concluido el contrato laboral por cuenta propia.

La segregación ocupacional por sexo es un denominador común en la mayoría de sociedades, lo cual explica la concentración de mujeres en ciertos sectores de trabajo (segmentación horizontal), por lo general en trabajos informales. Existe también la segmentación vertical, conocida por la agrupación de mujeres en cargos de baja jerarquía, mal remunerados y con grandes grados de inestabilidad. Los trabajos “modernos” que implican el uso de tecnología a priori se feminizan, lo que no beneficia en nada a las mujeres.

Los contratos por horas, jornal, y por meses han sido mal utilizados y en lugar de prestar condiciones favorables, perjudicando al género femenino, esto posibilita que se prescindiera de ella en cualquier momento, sin motivo alguno, fuera de que haya una indemnización de por medio.

La principal fuente de inequidad siempre va a ser la doble o triple jornada laboral. La mujer ha ingresado a los distintos sectores de trabajo, pero a costa de grandes esfuerzos y sacrificios, si una mujer quiere triunfar en el trabajo tiene que irremediablemente dejar a sus hijos y familia en un “segundo plano”.

Las mujeres aún se encuentran en minoría en los cargos de decisión y las que han alcanzado esos cargos se debe a su nivel de preparación, educación y a las capacitaciones, que no son promovidas en la mayoría de las empresas (Ver Tabla 4.1)

Tabla 4.1

Porcentaje de la población mayor de 18 años que asistió a cursos de capacitación para el trabajo en el último año, por área según sexo: 1994.

Área	Sexo		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ciudades	11,4	12,8	12,1
Campo	5,7	5,6	5,6
País	9,1	9,5	9,3

Fuente: SIISE, a base de la INEC, Censo de población y vivienda, 1990. SECAP y Banco Mundial, Encuesta de condiciones de vida, 1994.

Para ejercer un cargo de alta jerarquía se exige una mayor preparación educativa por parte de la mujer, al acceder al mismo cargo que un hombre; como post grados y especialidades; entonces cabe la pregunta ¿Qué porcentaje de mujeres pueden acceder a educación de cuarto nivel, para dirigir un cargo alto, tomando en cuenta la edad en la que lo conseguirían, en comparación con el hombre?

CAPITULO V

5.5. Consecuencias del trabajo femenino

La expectativa de vida femenina es más larga que la masculina, una niña puede sobrevivir más tiempo en el útero de su madre que un niño en iguales condiciones, pero la salud debería estar asociada a bienestar y a calidad de vida más que a sobrevivencia o a índices de morbilidad y mortalidad.

Los hombres se ven más expuestos a sufrir de enfermedades que no se relacionan directamente con el trabajo como: alcohol, drogas, falta de ejercicio, mala alimentación, mayores tasas de suicidio en ocasiones ligadas al trabajo por el factor económico. Mientras que la mujer se ve afectada no solo física sino también psicológicamente a causa del trabajo, las constantes actividades monótonas y repetitivas, le hacen padecer en mayor proporción de enfermedades profesionales.

Es menester trabajar en una salud equitativa considerando las diferencias entre seres humanos, pero sin perjudicar a ningún género, las mujeres por su mismo rol reproductivo están expuestas a enfermedades distintas; que en ocasiones son evadidas por los empleadores y en lugar de afrontarlas prefieren excluir a la mujer del trabajo.

Es indispensable manejar perspectivas de género en salud dentro de las empresas, para responder las necesidades diferenciadas de cada individuo. Aumenta el riesgo de la mujer al encontrarse en situaciones disímiles frente al trabajo a causa de la inestabilidad, el cumplir con una doble jornada de trabajo y la falta de condiciones adecuadas en los trabajos a los que tienen un mayor acceso y participación (informales, maquiladoras o a tiempo parcial), generando un mayor riesgo de afectar la salud femenina.

A más de eso en el Ecuador, y sin ahondar en lo político, hace no mucho los servicios básicos de salud eran dejados a un lado dando prioridad a las responsabilidades internacionales del país o haciendo énfasis en indicadores

inflacionarios que al verse disminuidos mostraban los supuestos avances, pero la realidad social era otra. Con un seguro social que no abastecía ni abastece la salud de los ecuatorianos, la privatización de salud se convirtió en una “solución” para quienes tienen una mayor accesibilidad económica, en el país un 76% de personas entre hombres y mujeres no tienen seguro médico. Es por tanto una “solución” discriminatoria al considerar a la mujer como un “riesgo”; la reproducción femenina es tomada como factor de siniestralidad y en base a ello se incrementa los costos del seguro médico.

La probabilidad de niños prematuros abortos “espontáneos” o con bajo peso al nacer, están íntimamente ligadas al trabajo y son determinados por las condiciones sociales de la mujer; es un absurdo tomar a la mujer como un factor de riesgo, la esencia de la mujer es su rol reproductivo y no se puede pensar en lo que puede o no pasar en su embarazo y en base a esto medir el costo de su salud, la privatización de la salud es para mí un aprovechamiento por parte de los empresarios con relación a las grandes falencias, medidas ineficaces y deplorables acciones del estado, que no es, ni ha sido capaz de consolidar un sistema de salud equitativo que brinde las condiciones tanto tecnológicas como físicas adecuadas para toda la sociedad.

Hoy en día la salud ocupacional es un tema de grandes controversias, el contar con un equipo de seguridad y salud ocupacional dentro de las medianas y grandes empresas, se convierte mas que una necesidad en una obligatoriedad, lo que hace que los empleadores comiencen a “preocuparse” del bienestar de sus colaboradores pero continúan haciéndolo sin diferencias de género, y la mayoría de veces los factores psicológicos y emocionales no son considerados legalmente como enfermedades profesionales; siendo los que más afectan a la mujer.

Quizá el apuro por hacer algo que realmente abarque a toda civilización, sea lo que en nuestro país llevó a no considerar todas las ventajas y desventajas de hablar en términos de seguridad e higiene laboral. La falta de preparación en el tema es notable, la obligatoriedad de una ley impulso a las empresas a

contratar estos servicios, pero no se pensó como siempre en las distintas clases sociales; los más beneficiados son los colaboradores de medianas y grandes empresas; los trabajadores a cuenta propia, de pequeñas empresas ó informales quedan una vez más excluidos, sin considerar que quizá sean ellos los mas afectados por las precarias condiciones de su trabajo, considerando que son ocupados mayoritariamente por mujeres.

Pero que se puede esperar de los distintos estamentos estatales que parecen sacar una nueva ley para erradicar otra, hace poco en nuestro país se implemento la licencia por paternidad con lo cual parecía que el Ecuador empezaba a manejar el concepto de familia integral, al inmiscuir al hombre en el nacimiento de su hijo/a. Pero ahora ya se esta hablando de una nueva reforma que libere al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), de su responsabilidad de aportar con el 75% del sueldo de la mujer con permiso de maternidad y dejarlo todo en manos de la empresa privada.

¿Entonces de qué estamos hablando de cerrar un vacío para hacer un agujero mayor? a donde vamos a parar con estas instituciones que mas que tomar decisiones parecen estar jugando con la vida de los y las ciudadanos/as, la especulación en nuestro país puede romper barreras y el solo hecho de hablar de estos temas causa ya un malestar, más aún cuando poco se ha visto que controlen los despidos de mujeres en estado de gravidez, a pesar de ofrecer fuertes sanciones. Si de por si las mujeres tienen una menor participación en puestos de poder entonces qué se espera al no asumir el porcentaje del sueldo por licencia de maternidad, ¿Acaso eliminar totalmente las oportunidades de la mujer para ingresar al trabajo?

5.5.1. Deterioro de la salud

La salud también esta compuesta por factores dicotómicos salud- enfermedad, una persona sea hombre o mujer desde que nace empieza a perder su estado de bienestar y eso conlleva el envejecimiento o deterioro de la persona. No es correcto que el deterioro de la salud implique únicamente daños visibles,

muchas veces se cree que una enfermedad laboral es un accidente de trabajo y no es así, existen daños en la salud que no se pueden identificar, sino pasado un tiempo, así como también existen riesgos a los cuales se puede estar expuesto en el lugar de trabajo. La salud es por tanto reconocida como un estado integro de bienestar físico, mental y social, no solo como ausencia de salud.

El deterioro es explicado claramente en las mujeres que trabajan en maquiladoras, el sobre envejecimiento es evidente, a los treinta años una mujer que trabaja en la maquila empieza un proceso de deterioro, por estar expuestas a condiciones poco saludables en las fábricas textiles donde suelen irradiarse muchas toxinas y eso sumado a las horas extras, y a las largas jornadas de trabajo hacen que el deterioro en estas mujeres se considere precoz.

Si hablamos en términos de trabajo y su relación con el deterioro femenino este siempre va a tener negativas frente a la salud, mas no implica que sea un factor preponderante de deterioro, es un conjunto de condiciones las que determinan la salud del individuo: medio ambiente, prácticas de la población, factores de consumo, etc.

Consiguientemente la salud se mide en cuanto a beneficios y perjuicios, a pesar de que el beneficio sea mínimo siempre va a existir (por más doblegada que se encuentre la mujer).El trabajo femenino tiene ventajas como son: la independencia no solo económica sino también física del marido, permite relacionarse con el entorno, aprender nuevas habilidades y destrezas, conlleva a formar la identidad femenina y mejora también las condiciones familiares con el ingreso adquirido.

El proceso de deterioro y sobrevivencia no es medido como se mencionó solo por términos de mortalidad y morbilidad, se determina por el desarrollo de condiciones protectoras y destructivas en los que se involucra la mujer, como son el trabajo, el trabajo y sus repercusiones en el sistema reproductivo, la

doble jornada de trabajo y la salud; temas que abordare para explicar las principales causas del deterioro de la salud femenina.

5.5.1.1. Trabajo y sus consecuencias en la salud femenina

*Los procesos de trabajo deshumanizados y configurados dentro de la lógica del lucro de una empresa o de la angustiada estrategia femenina personal para sobrevivir, o del trabajo subvalorado, monótono y conflictivo de la familia patriarcal, están plagados de estresores que operan como una mediación destructiva que sobre envejece y enferma (...)*¹⁸

La mujer esta constantemente vinculada a trabajos extendidos de la función doméstica, es decir de servicios, los cuales contribuyen a deteriorar la salud femenina en mayor medida. La tecnología también puede perjudicar a la mujer, si no es utilizada con las debidas precauciones; el uso continuo de computadores y la falta de pantallas protectoras puede ocasionar problemas visuales (cataratas y conjuntivitis). En otras circunstancias se ocasiona abortos y enfermedades congénitas en los niños/as de las trabajadoras ocasionados al igual por ciertos tipos de trabajo. La calidad de vida femenina está ligada a su salario y al verse disminuido las posibilidades de acceder a una buena alimentación, tiempos de descanso y recreación, resulta una salud minada día tras día.

La biología femenina le permite tener ventajas y desventajas para el ámbito laboral, la destreza motora fina le hace desenvolverse mejor en trabajos con habilidades manuales, esta mejor dotada para habilidades cerebrales que comprendan el lenguaje, por citar solo algunas, pero de la misma forma su biología la limita y favorece a la adquisición de ciertos trastornos.

Mientras que los hombres tienen una mayor tendencia a sufrir trastornos relacionados con la seguridad y manipulación de objetos pesados, las mujeres

¹⁸ Breilh, J. (1996). *El género entre fuegos* (Cap. 3, pp. 224-225). Quito: CEAS.

de acuerdo a su biología se ven influenciadas por el síndrome premenstrual, pérdidas desproporcionadas de sangre y nutrientes en el caso de embarazo-lactancia, trastornos psíquicos (sobrecarga tensional, acoso moral, sexual y subvaloración), y en la parte física enfermedades músculo esqueléticas. Deterioros que se manifiestan lenta y progresivamente y que ocasionan que las empresas se deslinden de responsabilidades al no ser fácilmente identificados, en el caso de los hombres que tienden a exponerse mayoritariamente a accidentes de trabajo, mostrando daños físicos inmediatos.

La población trabajadora tiende a sufrir en mayor escala de enfermedades musculo- esqueléticas, diferenciándose según la zona en las que se producen; en el hombre se presentan en la columna lumbar, brazos y rodillas, en la mujer se manifiestan en el cuello y la columna dorsal. La mujer tiene una menor fortaleza en los ligamentos y músculos que rodean y protegen a la columna y los discos que separan las vértebras, es por ello que con menores pesos pueden lesionarse con mayor facilidad.

Las condiciones ergonómicas son indispensables al momento de analizar el trabajo femenino (buena iluminación, temperatura, seguridad laboral, higiene, etc.), las labores que suele realizar la mujer son monótonas, requieren de movimientos repetitivos y posturas de pie prolongadas; contribuyendo al deterioro músculo esquelético.

5.5.1.2. La doble jornada de trabajo y sus repercusiones en salud

La dificultad de manejar una vida enlazada con el hogar y el trabajo traen también repercusiones en la salud femenina; las mujeres que tienen en el hogar un trabajo doméstico de alta carga, responsabilidad de otras personas y poseen a más de ello un trabajo remunerado de alta exigencia, tienen un mayor riesgo de padecer una salud en malas condiciones.

Enfocándonos en las enfermedades a causa de la doble jornada se presentan los trastornos psicológicos o sicosomáticos que no han sido mayormente

estudiados, pero estos suelen depender del estado civil, número de hijos, edad de los mismos y sobrecarga de responsabilidades que mantiene la mujer.

En cuanto a salud ocupacional, el estudio de la salud mental femenina implica todos los trastornos que se manifiestan durante y después del trabajo denominados efectos negativos de tipo psicológico; y suelen ser estrés, irritabilidad, monotonía, hastío psíquico, fatiga crónica, angustia, depresión y burnout (síndrome de agotamiento emocional). La mayor parte de mujeres asalariadas presentan sentimientos de culpa por el conflicto trabajo-familia, propiciando la aparición de estos trastornos psicológicos que incluso pueden desentonar en problemas físicos como dolores de cabeza, gástricos y musculares.

Las mujeres sufren de vulnerabilidades propias de su sistema reproductivo, el síndrome premenstrual cuantiosas veces es descalificado, pero algunas mujeres tienen una prevalencia alta de síntomas menstruales que influyen en su rendimiento. En los hospitales los estresores mentales son muy frecuentes el dolor ocasiona pacientes problema, las mujeres enfrentan discriminación, subvaloración, autoritarismo, sumado a esto los turnos de trabajo nocturnos, ruidos, vibraciones, frío, represión de sentimientos y falta de comunicación, desencadenando un alto grado de sufrimiento o malestar psicológico dentro del personal médico femenino.

El acoso moral es un fenómeno que ha encontrado su mayor incidencia en las últimas décadas, sin embargo, en ocasiones es confundido con otras patologías (estrés laboral, burnout, exigencias laborales, etc.), sin entender su verdadero origen y sus consecuencias principalmente en la vida mental femenina. Así como el trabajo puede ocasionar daños físicos e incluso psicológicos sin intención alguna, en otras ocasiones estos daños son creados con el fin de destruir a una persona determinada, generando malas condiciones de trabajo, fenómeno conocido como mobbing o acoso moral.

El acoso moral se puede definir como: las actitudes o acciones de una o varias personas que se alían para abusar o violentar psicológicamente a otro compañero/a de trabajo, colocando en riesgo la seguridad del trabajador sobretodo su salud mental al buscar destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus actividades y cortar la comunicación, con el fin de que esa persona abandone su trabajo.

Las acciones que toman estas personas en contra de la víctima pueden ir desde el plano personal creando ridiculizaciones de su físico, de su estilo de vida o modo de pensar; yendo en contra de su reputación y dignidad; hasta el plano laboral con excesos de trabajo, labores repetitivas o incluso trabajos que no le competen, desigualdades de trato o un reparto inequitativo del trabajo e incluso desigualdad en la remuneración.

Estas situaciones se dan a todo nivel dentro de las organizaciones, el mal manejo de poder y la mala orientación que se da a la competitividad traen como consecuencia una lucha, que no resulta tan limpia como debería ser. Las personas que han sufrido acoso moral presentan sentimientos negativos en todos los planos de su vida.

Así como existen personas desvalorizadas en su lucha por ser mejores que el resto, también existen personas que son capaces de simular ser víctimas de mobbing para obtener compensaciones económicas, esto dificulta el reconocimiento de este tipo de maltrato psicológico como enfermedad mental ocasionada en el trabajo. Las mujeres están más expuestas a sufrir de este abuso por estar más predispuestas a la discriminación y más aún con el aumento de madres jefas de hogar que desesperadas por llevar el sustento a su hogar son capaces de soportar todo tipo de humillaciones.

5.5.1.3. Trabajo y efectos sobre la reproducción

En numerosas empresas del mundo la cantidad de sustancias tóxicas que se emplean pasan desapercibidas, sin pensar que pueden afectar la salud reproductiva no solo de mujeres, sino también de hombres; debido a la falta de información en los lugares de trabajo. No siendo solo sustancias químicas las que afectan, sino también radiaciones, bacterias, situaciones de mucho estrés y turnos de trabajo.

Los estudios de partos y de defunción materna ya no son suficientes para trabajar en cuanto a una verdadera protección de la salud femenina, con el ingreso de la mujer al trabajo las causas de defunción materna toman otras visiones, las posturas, la mala alimentación, el estrés, la fatiga, las carencias de servicios prenatales, esto sumado al deterioro ambiental (sustancias tóxicas), traen grandes consecuencias en el aparato reproductor de hombres y mujeres.

Las consecuencias de la falta de un control en las empresas provoca trastornos en la concepción y también en el bebé esperado, la exposición a ciertas sustancias pueden ocasionar daños irreversibles; como el daño de óvulos y de esperma, los trabajadores/as expuestos a radiación o ciertas sustancias pueden sufrir de esterilidad o disminución de la fertilidad a causa de la baja cantidad de esperma e incluso se puede provocar cáncer en los órganos genitales y otros deterioros como el instinto sexual, el cual se ve afectado al experimentar un bajo deseo sexual ante la impotencia de mantener relaciones sexuales; y en casos más graves las mutaciones genéticas las cuales se pueden transmitir a las generaciones siguientes provocando, según el daño, defectos al nacimiento, abortos o nacimiento de fetos muertos.

La formación del feto implica semanas mas riesgosas que otras, es por ello que la mayoría de mujeres con principios de aborto deben seguir un reposo absoluto durante los primeros meses o los últimos para no afectar la salud del bebé, la exposición a ciertas sustancias químicas pueden afectar a los órganos

del feto o provocar un aborto dependiendo de las semana de embarazo en que se encuentre la madre y el tiempo de exposición a estas sustancias. Los niños prematuros guardan directa relación con el trabajo repetitivo, la inexistencia de pausas y la sobre explotación así como niños con bajo peso al nacer pueden verse afectados por problemas de desarrollo físico y mental. Inclusive posterior al nacimiento las madres siguen trabajando en las mismas fábricas y pueden llevar estas sustancias tóxicas en su ropa, cabello, calzado, piel y a través de la leche materna también se puede transmitir.

Es importante concienciar a la gente acerca de estos temas, en el Ecuador la cantidad de empresas florícolas con falta de inspección son abundantes; las mujeres que trabajan para estas instituciones en su gran mayoría son de bajos recursos, y al estar ubicadas en zonas periféricas, los trabajadores son en su gran mayoría gente de zonas rurales que desconocen los riesgos de trabajar con estas sustancias y que sin saber como ni cuando se convierten en personas infértiles o procreadores de niños con deficiencias en su salud. Es por esto notorio los altos índices de niños/as con retraso mental que hay en estas poblaciones, no solo dentro de las florícolas sino en el entorno en que están ubicadas.

En algunas empresas utilizan políticas de traslado en donde la mujer es reubicada a otro puesto de trabajo para no exponerla a estos riesgos, pero qué tan factible es. Muchas veces se hace eso para desesperar a la trabajadora disminuyéndole el sueldo, con esto se le obliga a renunciar ó aceptar su nuevo puesto perdiendo su antigüedad.

5.5.2. Pérdida de la Afectividad y Valores en la familia

A partir del ingreso de la mujer al trabajo, la familia tradicional se vio afectada, este fenómeno transformó los valores, costumbres y las formas de socialización, las familias pasaron de ser numerosas a ser reducidas. Los conceptos conservadores han sido y están siendo cambiados por familias

modernas, que están desplazando la unión familiar por comodidades económicas.

Se paso del tiempo en que era mal visto una madre soltera, a la cotidianidad de mujeres embarazadas en la adolescencia y mujeres que consideran que ahora lo importante son las pertenencias materiales que se puede dar a los hijos. Es común escuchar ahora a mujeres que consideran que si ellas no trabajasen sus hijos quedarían exentos de la “buena calidad” de vida que mantienen; incluyendo a esta vida: carros para cada hijo, una universidad mas que de alto nivel educativo de alto prestigio social; cuentas bancarias e incluso tarjetas de crédito.

El vinculo madre- hijo indudablemente se esta perdiendo, desde el nacimiento, son pocas las madres que alimentan a sus hijos con leche materna hasta por lo menos seis meses que es lo recomendado, la poca comprensión que se tiene en el medio de la importancia de la lactancia y el considerar un abuso de la madre el pedir permiso una o dos horas para ir alimentar a su hijo, representa para muchas mujeres arriesgarse a perder su trabajo.

La leche artificial llega como una “bendición” pero ¿Qué hay del apego que surge entre estos dos seres humanos mediante el amamantamiento? Es desde ese momento que lo material importa mas que el plano afectivo, la importancia de dar de lactar al bebé no radica únicamente en los nutrientes de la leche va más allá, es sobretodo y ante todo el primer vínculo de apego afectivo, en el que se fundamenta el desarrollo del recién nacido, no solo físico, sino también emocional.

El devenir de la sociedad ha minimizado ciertas funciones que antes eran esenciales en la familia y estas han sido asumidas por instituciones religiosas y educativas, es así como el rol socializador de los niños es entregado a los profesores de los distintos estamentos educacionales. Los valores ahora son poco inculcados por la falta de tiempo de los progenitores; si existe aún la

asignación de roles según el género, gran parte de ello se debe a que no existe un trato personalizado por parte de los padres en estos temas.

Las generaciones antiguas prevalecen y eso es lo que permite que la sociedad mantenga algunos principios, nuestros padres fueron educados en base a la sociedad patriarcal; lo único que se puede rescatar de ello es la importancia que tenía la madre no solo en la crianza de sus hijos, sino en la principal tarea de convertirlos en personas con valores sólidos, ¿Qué esperamos ahora cuando el afecto y los valores no existen para la denominada sociedad moderna, en la cual prima el libertinaje, la mediocridad, la falta de solidaridad y enraíza totalmente al materialismo?

La culpa es en parte femenina al no insertar al hombre en las funciones psico-afectivas de la familia, la falta de hombres que exterioricen sus emociones imposibilita el que puedan cumplir con el rol socializador de la familia, que requiere tiempo de permanencia, presencia y coherencia en la creación de figuras de identificación para la adecuada evolución del niño/a y al no darse este proceso, no logra ser suplido por otros agentes socializadores.

La ausencia de afectos y la construcción de un mundo meramente material, es la consecuencia directa de problemas de alcohol, delincuencia, drogadicción, maltrato, abuso sexual y ahora matanzas colectivas. El amor es la base de toda la sociedad y la falta de ello sumado al poco tiempo entre padres e hijos desencadenan personas inadaptadas. Es imperante trabajar en reivindicar el valor de las funciones familiares y eliminar el consumismo; no con esto se quiere conservar familias disfuncionales que se mantienen unidas por el supuesto bienestar de sus hijos y resulta todo lo opuesto.

5.5.3. Mortalidad femenina

Los niveles de mortalidad se empeoran en base a dos factores calidad de vida y patrones de vida. La calidad de vida involucra una buena alimentación, vivienda, servicios de salud, formas de trabajo, en sí servicios considerados

como básicos e indispensables; la falta de estas condiciones da como resultado mortalidad obstétrica, enfermedades infecciosas y distintos tipos de cáncer. Existen a la par enfermedades asociadas a los patrones de vida, es decir formas de trabajo monótonas y estresantes consideradas modernas, que son causantes de enfermedades del corazón, gástricas, ulcerosas, homicidios, suicidios, accidentes de tránsito. (Ver Tabla 5.2)

Tabla 5.2

Principales causas de muerte en edades adultas por sexo, 1989

Causas de muerte	Adultos de 15 a 24 años				Adultos de 25 a 44 años			
	Tasas (por cien mil)	Mujeres	Hombres	Tasas (por cien mil)	Tasas (por cien mil)	Mujeres	Hombres	Tasas (por cien mil)
Complicaciones de embarazo, parto y puerperio	13,3	100%	0,0%	-	17,7	100,0%	0,0%	-
Accidentes	11,5	15,6%	84,4%	60,9	17,3	15,0%	85,0%	96,8
Suicidio	7,9	50,3%	49,7%	7,6	2,9	22,5%	77,5%	9,9
Tuberculosis	7,7	46,9%	53,1%	8,5	11,1	38,2%	61,8%	17,8
Tumores malignos	6,2	50,0%	50,0%	6,1	25,8	61,9%	38,1%	15,7
Enfermedades del corazón	5,6	48,7%	51,3%	5,7	14,6	44,7%	55,3%	17,9
Homicidio, intervención legal y operaciones de guerra	2,2	8,5%	91,5%	23,1	2,6	6,5%	93,5%	37,8

Fuente: OPS, Las condiciones de salud en las Américas, edición 1990.

Los índices mortalidad femenina ubican las complicaciones de parto y aborto como principal causa de muerte (Ver Tabla 5.3) se las considera de esta manera cuando suceden durante el embarazo o parto y hasta 42 horas después del mismo. Mas del 99% de estas defunciones ocurren en países en vías de desarrollo, como es el caso del Ecuador, donde alrededor de 500 a 700 mujeres mueren anualmente en nuestro país a causa de problemas relacionados con el embarazo; otras sufren consecuencias a mediano y largo plazo a causa de ello, (proceso inflamatorios pélvico, ruptura uterina y fistula obstétrica), según la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Tabla 5.3

Indicadores de atención del último embarazo y asistencia del último parto*, según áreas: 1994

Indicador	Área		
	Ciudades	Campo	País
% que no se controló en el embarazo	7,7	15,1	10,9
Promedio de controles de Embarazo	6,0	4,0	5,1
% de partos asistidos en la casa	11,2	32,1	20,6
% de partos asistidos en el hospital, centro de salud o clínica privada	80,8	60,2	71,6
% de partos atendidos por médico, obstetra o enfermera	88,4	64,1	77,6
% de partos asistidos por comadrona	83,0	21,2	14,1
% de partos asistidos por familiar, am	29,0	13,7	7,7

*Último parto o embarazo (mujeres de 15 a 49 años) que han tenido al menos un embarazo.

Fuente: SIISE, a base de la INEC, Censo de población y vivienda, 1990.

SECAP y Banco Mundial, Encuesta de condiciones de vida, 1994.

CAPITULO VI

6.6. Políticas, Reformas y Organizaciones que prestan ayuda a la mujer.

En los primeros capítulos ya se mencionó las contribuciones de los movimientos feministas, uno de los más importantes aportes es la declaración de los derechos humanos desde una perspectiva de género.

La función de los derechos humanos como su palabra lo indica es la de equilibrar los mismos, con el fin de que ambos géneros tengan las mismas oportunidades dentro de cualquier sociedad, no obstante estos derechos en un principio fueron una extensión de los derechos masculinos y es allí donde nacen las organizaciones para hacer respetar el ejercicio de los plenos derechos en el ámbito social, económico y político implementando el enfoque de género para establecer cláusulas no discriminatorias y conseguir leyes más justas.

Estos organismos mantienen reuniones periódicas en distintas sedes para abarcar temas concretos y dar soluciones a los mismos, dando como resultado la implantación de estas propuestas en las distintas constituciones de los estados considerados democráticos o en códigos donde se inscriben todas las políticas sobre las que se regirá una sociedad, por ejemplo con relación al trabajo existe en el Ecuador el Código del Trabajo.

Para entender mas a fondo el accionar de estos organismos cabe mencionar como se maneja un estado, en el Caso el Ecuador tenemos leyes que son aprobadas hoy en día por la Asamblea Constituyente, desde épocas anteriores ha existido una serie de transformaciones en los cuerpos normativos, la última modificación anterior a la actual fue en el año 98 donde se creó una nueva carta política.

De esta manera surgen las políticas sociales en las cuales se enfoca este capítulo, se definen como “un conjunto articulado de acciones, mecanismos, instrumentos, conducidos por un agente público, explícitamente destinados a mejorar la distribución de oportunidades o corregir la distribución de activos a favor de ciertos grupos o categorías sociales”. Estas políticas son ejecutables mediante instituciones organizadas creadas a través del estado o independientes a este como las Organizaciones no gubernamentales (ONG’s), y están dirigidas a la mejora de sectores específicos como la mujer, la educación, la salud; de las cuales se hablará en puntos posteriores.

6.6.1. El género en las constituciones de 1998 y del 2008

Las políticas públicas carecen de perspectivas de género, manteniendo ideologías discriminatorias y excluyentes, reduciendo la posibilidad de la mujer de acceder a una verdadera igualdad de oportunidades. La constitución del 98 tenía la labor principal de introducir estas perspectivas y deslegitimar los modelos androcéntricos de la anterior constitución, por lo que se debía crear normas jurídicas equitativas.

Un grupo de propuestas habían sido previamente preparadas por varias organizaciones y mujeres independientes, las cuales consiguieron los principales postulados:

- *El reconocimiento del trabajo de los hombres y mujeres como forjadores de la patria.*
- *El fortalecimiento de la unidad en la diversidad, la vigencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de mujeres y hombres y la seguridad social.*
- *El rechazo a toda forma de discriminación o segregación*
- *(...)Se prohíbe la violencia física, psicológica, sexual y la coacción moral.*
- *Se asegura que el Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de hombres y mujeres como candidatos en procesos de elección popular, instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en los organismos de control y en los partidos políticos.*
- *(...) En las listas pluripersonales debe haber un 20% mínimo de mujeres como disposición transitoria hasta conseguir la participación equitativa.*
- *El reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado como productivo (...)*

- *El respeto de los derechos laborales y reproductivos que mejoren las condiciones de trabajo, especialmente para las embarazadas, las que dan de lactar, jefas del hogar, viudas (...)*
- *La garantía de igual remuneración por trabajo de igual valor.*¹⁹

Fueron muchas las consignas establecidas para ser cumplidas pero faltaba ver si estas realmente se iban a practicar, una década más tarde la discriminación no se ha erradicado y el maltrato doméstico va en aumento, sin embargo muchas mujeres se han empoderado para hacer cumplir lo establecido y los organismos a favor de la mujer han viabilizado mejor sus acciones para la consecución de sus metas.

La constitución actual convocó a muchos movimientos femeninos los cuales mostraron un alto grado de participación en la creación de los capítulos concernientes a la mujer. Este movimiento presentó la Agenda de mujeres que recogió las demandas y propuestas para progresar en cuanto a derechos; la conformación de nuevas leyes y reformas fue considerada un paso trascendental para la consolidación de un marco constitucional que ejerza los plenos derechos no solo de mujeres, sino también de hombres.

Entre los principales avances pueden destacarse:

- *El reconocimiento del Ecuador como un estado laico, constitucional y de derechos.*
- *Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos.*
- *Asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres, y la seguridad social.*
- *La incorporación del enfoque de género en el texto constitucional, lenguaje inclusivo, progresividad de derechos y libertades.*
- *Reconocimiento explícito de los derechos sexuales y de los derechos reproductivos.*
- *Se reconoce la diversidad de tipos de familias y sus derechos; se garantiza el derecho a la vida, a la vida digna y libre de violencia.*
- *Crear servicios sociales de apoyo a las personas que realizan tareas de cuidado; y también, la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de hijos e hijas; se establece la licencia por paternidad.*

¹⁹ Reyes, N. (1999). *Hombres públicos, Mujeres privadas* (Cap 2, pp. 73-90). Quito:Eskeletra

- *El Estado, por todos los medios, busca la eliminación de patrones culturales basados en prácticas sexistas, machistas, patriarcales y discriminatorias, que se usen como modelo en la construcción de todas las identidades masculinas y femeninas.*
- *La igualdad y paridad de género en el desempeño de empleos y funciones públicas con base a méritos y capacidades.*
- *Para terciar en elecciones populares, la deuda por pensiones alimenticias se convierte en un impedimento.*
- *La representación proporcional de mujeres y hombres en la función pública, los movimientos políticos, y la participación alternada y secuencial en la integración de listas.*²⁰

La actual constitución establece medidas de acción positiva y particularidades que prohíben rígidamente la exclusión de la mujer o cualquier forma de discriminación de la que sea víctima, sin duda al pasar del tiempo los adelantos en cuanto a género dan grandes pasos, pero para su mejor cumplimiento es necesario crear mas entes que controlen estas medidas adoptadas y que la sociedad se informe acerca de ello.

Muy pocos conocen los nuevos cambios que muestra la constitución la cual debería ser leída íntegramente por toda la población para que hagan valer sus derechos y ejerzan una adecuada participación ciudadana, esa es la única forma que estas normativas se cumplan con la ayuda de sanciones efectivas, y desburocratizadas que faciliten el ejercicio de la ley.

6.6.2. Hacia la cohesión social: un enfoque hacia las políticas de salud.

Las políticas, la desigualdad horizontal- vertical, la informalidad de los empleos, la falta de acceso a servicios básicos de calidad genera nuevas amenazas para alcanzar la cohesión social tan esperada. Los índices de bienestar social se han incrementado notablemente en toda América Latina pero los desafíos persisten y estos no logran ser superados.

²⁰ Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución 2008* (Cap. 7, pp. 150- 180). Montecristi: Gaceta.

La cohesión social busca desarrollar políticas universales de derechos para toda la ciudadanía así como ampliar las oportunidades de acceso al bienestar, el fortalecimiento de instituciones y el desarrollo de políticas incluyentes; en sí una reestructuración de la sociedad; conceptos que han sido aplicados en países desarrollados como los europeos, pero en el caso de latinoamericana estos caminos están limitados ante la falta de acción hacia todas las demandas sociales por la falta de recursos y el alto índice de pobreza; estos países todavía no muestran visos de una cohesión regional menos aún de países.

Para tener servicios óptimos no solo de salud, es necesario al menos un porcentaje de cohesión entre regiones; las desigualdades entre países y dentro de los mismos son claramente visibles y dan como consecuencia los principales problemas de salud y calidad de vida. La expresión de la desigualdad social en los resultados de salud es abrumadora, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Cuba presenta una tasa de mortalidad infantil de 5,3 por 1.000 nacidos vivos mientras que Costa Rica presenta una mortalidad materna de 39,3 por 100.000 nacidos vivos.

La creación de leyes no implica que estas cuenten con medidas que permitan su aplicabilidad; entre el periodo de los años 90 y 98 se crearon algunas leyes a favor de la mujer, entre ellas y en cuanto a salud esta la Ley de maternidad gratuita que implica el derecho a una atención sin costo y de calidad durante la concepción, el parto y después del nacimiento brindando atención a la madre y al recién nacido.

A pesar de la aprobación de la ley esta tiene serias limitaciones en cuanto a su cumplimiento; la falta de recursos asignados al Ministerio de Salud, la desviación de los pocos recursos a otras acciones, la falta de equipos médicos y medicinas no posibilita que esta ley tenga cumplimiento, así como tampoco a permitido reducir los índices de mortalidad materna.

En 1998 se declaró a la violencia intra- familiar como un problema de salud pública, pero las medidas son inexistentes en cuanto a estos temas, de igual manera tampoco se han realizado estudios que permitan medir el impacto de este tipo de violencia sobre los índices de morbi-mortalidad femeninos, muchas de estas leyes carecen de reglamentaciones por lo cual los casos no son tratados con uniformidad y casi siempre no tienen respuesta.

La nueva constitución política garantiza el derecho a tomar decisiones libres sobre su sexualidad, orientación sexual y vida reproductiva, es decir a decidir cuando y cuantos hijos tener; anteriormente el código de ética médico exigía a la mujer una autorización de su esposo o pareja para acceder a la esterilización quirúrgica, con las reformas actuales quedaría eliminado dicho “permiso”.

6.6.3. Organizaciones, gremios e instituciones de ayuda a la mujer

El Ecuador ha contado con organizaciones que han trabajado en pro de las buenas condiciones de vida de la mujer, en nuestro país estas acciones se dieron a partir de de 1960, donde la organización de las mujeres nace como un fenómeno creciente hasta el día de hoy.

El estado al garantizar los derechos de los ecuatorianos esta en la obligación de crear institutos especializados en los temas de grupos considerados vulnerables, como la mujer. Existe a la par estamentos que trabajan con sus propios medios sin fines de lucro, con el único afán de mejorar las condiciones de ciertos sectores considerados más sensibles que otros por determinadas circunstancias.

Estas organizaciones, gremios o instituciones de las cuales hablaré a continuación son: gubernamentales u organismos nacionales, intergubernamentales, no gubernamentales y mundiales e internacionales, los cuales buscan resoluciones a sus demandas, y generan propuestas. En el caso de la mujer buscan su integración en la sociedad a plenitud y las empoderan para ejercer sus derechos.

Organizaciones Nacionales

Unión Nacional de Mujeres Ecuador (UMME), aparece en 1960 y prevalece hasta hoy en varias provincias y cantones, se encarga de impartir educación cívica a las mujeres.

Dirección Nacional de Mujeres (DINAMU), era antes la oficina de la mujer. En 1980 se transformó en dirección, bajo la dependencia del Ministerio de Inclusión Económica y Social siendo el único organismo que trabaja por el progreso de la mujer.

Sus objetivos:

- *Regular la inserción del enfoque de género en los planes, programas y proyectos y su aplicación en el sector público.*
- *Promover la igualdad de la mujer en lo político, económico, jurídico y social.*
- *Trabajar por erradicar la pobreza y la violencia contra la mujer.*
- *Promover la inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en planes y programas de desarrollo.*
- *Contribuir al reconocimiento de su aporte a la vida económica, social y cultural del país.*
- *Favorecer la coordinación de organismos estatales, no gubernamentales y comunitarios en beneficio de la población femenina.*
- *Estimular su organización y autogestión, impulsando la movilización y la capacitación.*
- *Realizar, fomentar y apoyar estudios sobre la realidad de la mujer ecuatoriana para el diseño, formulación e implementación de políticas.*

Principales alcances:

- *La inclusión de un capítulo completo sobre la mujer y las consecuencias de la división de trabajo en el Plan Nacional de Desarrollo.*
- *Consiguió decretos sobre la no violencia.*
- *Implementación del plan de Seguridad de oportunidades, que se encarga de recolectar las necesidades de la mujer y plantear políticas públicas.²¹*

Comisión Especial de la Mujer el Niño y la Familia, se creó en 1989 con el objetivo de que todos los proyectos a favor de la igualdad, el desarrollo y la paz de la mujer se dictaminen como leyes mediante decreto.

²¹ Plan Nacional de Desarrollo Social (1996). *Políticas para la mujer* (Cap. 8, pp. 73, 75). Quito: CEIME

Organismos Intergubernamentales

Comité Ecuatoriano de Cooperación con la Comisión Interamericana de mujeres (CECIM), desde el año 1979 trabaja por los derechos de las mujeres, y su independencia económica en la mujer urbana y rural, esta regida por la Comisión Interamericana de mujeres (CIM), que se desenvuelve como un organismo de la OEA.

Instituto Ecuatoriano de Investigaciones y Capacitación de la mujer (IECAIM), esta conformado por una directora y once miembros del consejo directivo.

El IECAIM, realiza estudios sobre la mujer en todos los ámbitos (salud, empleo, educación, migración, etc.), contribuyendo estos análisis a la elaboración de planes, proyectos e informes que son presentados en las diferentes conferencias.

El principal objetivo de esta institución es la de brindar capacitación a las mujeres de toda clase social para incidir en su progreso, así también desarrolla programas de autogestión para mejorar las condiciones de la mujer trabajadora.

Organizaciones no gubernamentales

Las ONG's comenzaron a formarse desde 1975, la financiación de estas organizaciones son en base a recursos privado o fondos públicos de países desarrollados y aportan con su capital humano para un futuro mas equitativo y humanizado.

Los ejes de acción se amplían de acuerdo a la demanda local, actualmente se enmarcan en sectores como: capacitación, educación, salud, y en el caso de la mujer creando conciencia de género e interaccionan con las organizaciones gubernamentales e intergubernamentales para la creación de leyes que eliminen la discriminación.

Objetivos dirigidos a las mujeres:

- *Revalorizar social y personalmente a la mujer creando en ella una conciencia de su potencial y autoestima a través de la capacitación y formación.*
- *Mejorar sus condiciones de vida por medio de la creación de microempresas y pequeños comercios.*
- *Promover la organización y fortalecer su autogestión mediante la educación.*
- *Investigar en el campo político, social, cultural y económico, la situación de la mujer.*
- *Mejorar las condiciones de salud, educación y empleo, educar para la planificación familiar, las carreras no tradicionales, el manejo del crédito, entre otros.*
- *Luchar contra la discriminación en general y la violencia de que es víctima la mujer, entre otros objetivos.*²²

Organismos Mundiales e Internacionales

La Comisión Inter Americana de Mujeres (CIM), En 1928, se comenzó el camino a la institucionalización de los derechos civiles y políticos de las mujeres en el Continente americano cuyo primer objetivo fue evaluar la situación jurídica de la mujer en la región.

En 1953 fue reconocida por la OEA, como un organismo autónomo técnicamente, encargado de la ardua integración de la mujer al desarrollo y la organización de la pareja con sentido de cooperación y solidaridad conforme a la dinámica del mundo, este estamento ha organizado por año una asamblea para tratar los distintos temas que aquejan a la mujer.

Alcances:

- Formación de mujeres líderes.
- Concesión de derechos políticos y civiles.
- Capacitaciones de líderes urbanas y rurales.
- Mejoramiento de las condiciones de la mujer campesina.
- Creación de institutos de bienestar social adecuados.

²² Cuví, F. (1983). *La mujer en las sociedades del continente Americano y su participación en el desarrollo* (Cap. 3, pp.68-69). Quito: Publitécnica.

- Fortalecimiento de sindicato, la familia y la comunicación.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Esta subordinada por la ONU, inició sus labores en 1948 y su sede esta en la capital chilena. Su propósito es la realización de estudios económicos y sociales con una perspectiva latinoamericana.

Se ha visto esta entidad en la necesidad de crear una unidad experta en la integración de la mujer en su desarrollo económico, y social. Sus objetivos en pro de la mujer establecen la mejora de acciones prioritarias en los ámbitos legislativo, laboral, educacional, salud, familia, servicios sociales y la lucha por erradicar la prostitución, incorporación masiva al trabajo, la eliminación de la concepción de la mujer como objeto sexual, los derechos de la mujer encarcelada, etc.

Las Naciones Unidas (ONU), creada en 1945 con el firme propósito de fomentar los derechos del hombre y la mujer. Es una organización conformada por 189 países que buscan la integración de todas las regiones cooperando en la solución de problemas económicos, sociales, culturales o humanitarios; rigiéndose a su principal principio de la igualdad soberana dentro de todos sus miembros.

En 1946 preocupado por la situación de la mujer crea la Comisión Jurídica y Social de la mujer con el fin de hacer validos sus derechos políticos, económicos, educativos y sociales, dentro de sus convenciones ha logrado para la mujer el derecho a ser elegida y a elegir cargos públicos, el derecho a su propia nacionalidad aunque contraiga matrimonio, y poner fin a toda forma de discriminación, mencionando solo algunos de sus logros.

Otros organismos que laboran en pro de la mujer y que están regidos por la ONU son:

Organización Internacional del trabajo (OIT), creada en 1919, tiene una unidad encargada de apoyar y evaluar la participación de la mujer en el trabajo.

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO), establecida en 1945 se encarga de elevar los niveles de nutrición y vida.(...)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), creada en 1946 para contribuir a la paz y seguridad del mundo. Tiene algunos programas para la capacitación de la mujer y el logro de la paz.

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), desde 1978 tiene programas para la capacitación de la mujer, concientización a los patronos para contratar mujeres y participación de la mujer en la industria.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ha realizado numerosos seminarios, reuniones y proyectos sobre la relación madre-hijo urbano y rural y su salud física y mental.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), (...) viene trabajando con el apoyo de las ONG's, para conseguir los derechos humanos de la mujer, la protección de la violencia, la eliminación de la pobreza, la prevención del medio ambiente, el fortalecimiento de la democracia.

Cooperación Internacional (INSTRAW), creado con el propósito de realizar investigaciones; programas de capacitaciones, información que posibilite la movilizaciones de la mujer en el desarrollo, agudice su conciencia sobre las cuestiones relacionadas con la mujer moderna en todo el mundo y la preparen para que consiga la igualdad, el Desarrollo y la Paz²³

²³ Cuvi, F. Op. Cit. (Cap.3, pp.63-64). Quito: Publitécnica.

CAPITULO VII

7.7. Mujer Actual

7.7.1. Situación vigente de la mujer trabajadora

Un siglo mas tarde y tras la tan esperada consecución del voto femenino y la incursión de la mujer al trabajo, su futuro a partir de allí, ha estado dotado de cambios radicales a todo nivel, como se ha descrito en capítulos anteriores la vida de la mujer ha cambiado significativamente, la evaluación de su evolución es lo que se tratara en este capítulo.

La mujer sin duda alguna, se ha modernizado notablemente por decirlo de alguna manera, hoy en día se aprecia una mujer más formada tanto en su esencia como en capacidad intelectual para desarrollarse en cualquier tipo de trabajo. Con todo, esta modernización ha traído también consecuencia para la vida no solo de la mujer, sino también de su familia la cual se ha visto afectada ante la falta del ente socializador principal y de la que por mucho tiempo fue definida como la base esencial de la formación del hogar y de los hijos.

Ante todos los cambios negativos el principal y mayor logro de la mujer ha sido el de visibilizar su problemática y hacer que a partir de ella se incluyan políticas de género que de algún modo la han beneficiado, sin que ello implique que estas sean cumplidas a cabalidad, ni mucho menos que inmiscuya a todos los sectores femeninos.

Lo que se visualiza como mujer actual, es una mujer que se ha “masculinizado” considerablemente, buscó conseguir todos los campos del hombre y pronto estos se vislumbraron como femeninos pero no bajo las mismas condiciones remunerativas menos aún en cuanto a calidad, la mujer se ha convertido en un ser que valora más a lo masculino, aunque sea difícil entenderlo, pero es así, los trabajos de alta jerarquía no los han creado la mujer, pero han participado

en ellos , y poco a poco siguen buscando los campos que se han considerado masculinos para triunfar en ellos. ¿No hubiese sido más oportuno que la mujer haya mantenido su esencia femenina y a partir de ello crear a cuenta propia trabajos de alta relevancia?

La base del problema es que hasta hoy en día el trabajo del hogar no es reconocido y digo esto no porque se ignore la labor de las mujeres, sino porque este trabajo no tiene visos de ser reconocido como económicamente remunerado, es el caso de las empleadas domésticas quienes la mayoría de veces ganan el salario mínimo. ¿No debería ser uno de los trabajos mejor pagados por cumplir con labores fundamentales? ¿Es la misma mujer que no valora a la empleada doméstica, menos aún su trabajo y por el contrario es ella mismo, quien la infravalora con la discriminación que suele darse en el hogar hacia estas trabajadoras?

7.7.1.1. Evolución de la mujer de la mujer en los contextos: político, social y económico

*En los albores del siglo XXI, las mujeres en todo el mundo son más pobres que los hombres, tienen menos oportunidades que ellos para satisfacer sus necesidades básicas, desplegar sus capacidades y ejercer sus derechos. Sus aportes a la sociedad en la esfera pública y en los hogares son desvalorizados y ellas tienen menos espacios para hacerse escuchar e incidir políticamente. Las mujeres no solo tienen menos, cuentan menos social, y políticamente en todos los países, sufriendo discriminación económica, social, política y cultural por el solo hecho de ser mujeres.*²⁴

En el mundo, la división de clases entre todo ser humano marcó su desarrollo en todo contexto; así como existen mujeres en extrema pobreza sin acceso a medios de comunicación, a educación y cuya esperanza de vida es casi nula, existen por otro lado mujeres que si tienen acceso a la prensa, a la televisión y

²⁴ Fassler, C. (2007). *Repensar la teoría del Desarrollo en un contexto de globalización* (Cap. 1, pp. 378-379). México DF: CLACSO

al trabajo no cualificado e informal, hay también mujeres que se encuentran en mejor posición y tienen acceso a todos los medios y llegan incluso a ser competencia para los hombres pudiendo alcanzar sus mismos puestos; de ello dependerá su desarrollo en lo social, económico y político.

De forma general y remitiéndose al siglo XX, las mujeres se fueron añadiendo intensivamente al ámbito público insertándose en el trabajo productivo, la acción comunitaria y paulatinamente en el ámbito político. “Para la OIT, tan solo un 54% de las mujeres en edad de trabajar lo hace; frente al 80% de los hombres. Globalmente ganan entre un 30 y un 50% menos que los hombres y desempeñan tan solo el 1% de los cargos directivos”. (Fassler, C., 2007)

La inequidad constante a nivel mundial, hace que se trate de buscar medidas de desarrollo que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas, potenciando el adecuado desarrollo de sus capacidades.

Alrededor de 1970 nace la Comisión Femenina de la Sociedad para el Desarrollo Internacional (MED), la cual buscaba integrar y analizar la situación de la mujer en el desarrollo, con lo cual algunos gobiernos adoptaron las medidas propuestas creando departamentos de la mujer.

El desarrollo social es indispensable es la base para que la mujer se sienta incentivada a formar parte del mundo público, la dotación de servicios a mujeres en extrema pobreza fue el paso inicial a seguir; por medio de estrategias de equidad, educacionales, de servicios básicos y proyectos productivos que generen recursos para aumentar su bienestar. No obstante la década del 80 fue considerada como la “década pérdida” para América Latina, debido a la abrupta regresión tanto económica como social, surgida a causa de la deuda externa de los países de esta región; con la disminución de los presupuestos las más afectadas fueron las mujeres.

Las constantes crisis económicas no han permitido que la mujer ecuatoriana consiga los recursos que son considerados básicos, ni para ella, ni para su familia. La mujer rural tiene un acceso a la educación prácticamente nulo, así como los pocos lugares de asistencia médica ubicados en estas zonas, los cuales no están capacitados para cubrir accidentes u operaciones de riesgo y las personas deben ser trasladadas a ciudades que están ubicadas a una, dos o cinco horas dependiendo del lugar, la falta de desagües así como alcantarillado y sobretodo el incremento de niños que trabajan en las calles son acciones que no muestran mas que soluciones superficiales.

El estatus económico femenino se ve estrechamente ligado al crecimiento de la mujer en trabajos remunerados. Para la mujer el progreso ha sido lento, aunque cada vez haya una mayor paridad a nivel mundial en educación primaria, la brecha se ha incrementado en cuanto a educación secundaria y de tercer nivel con lo que pocas son las mujeres que realmente pueden acceder a empleos estables y bien remunerados, encontrándose la mayor proporción de ellas con contratos temporales entre el año 1999 se registra en Andalucía el 25,88%, de trabajos a temporales , frente a 0,56% de trabajos fijos o indefinidos ocupados por mujeres. (Ver Tabla 7.1)

Tabla 7.1

Evolución de los contratos acumulados al año según tipo de contrato y grupo de edad en España, 1995-1999

Andalucía	1995		1996		1997		1998		sep-99	
	Unidades	%	Unidades	%	Unidades	%	Unidades	%	Unidades	%
Fijos*	19136,00	1,07	22148,00	1,07	29,44	1,27	49,92	188,00	41,90	1,96
Mujeres	5,45	0,30	6,62	0,32	8,54	0,37	14,60	0,55	11,85	0,56
Menores de 25 años	1126,00	0,06	972,00	0,05	3,53	0,15	4,37	0,17	3,41	0,16
De 25 a 44 años	3531,00	0,20	4,68	0,23	3,79	0,16	8,39	0,32	6,93	0,32
De 45 y más años	795,00	0,04	971,00	0,05	1,22	0,05	1,84	0,07	1,51	0,07
Temporales*	1,404,059	78,27	1,684,664	81,52	850,360	79,77	992,558	75,22	1683,04	78,86
Mujeres	427,628	23,84	532,09	25,75	610,43	26,32	635,66	24,00	552,28	25,88
Menores de 25 años	117,69	6,56	132,07	6,39	143,831	6,20	148,66	5,61	135,76	6,36
De 25 a 44 años	236,55	13,19	304,51	14,74	351,76	15,16	361,91	13,66	319,64	14,98
De 45 y más años	73,39	4,09	95,50	4,62	114,84	4,95	125,08	4,72	96,87	4,54
A tiempo parcial*	187,73	10,47	258,90	12,53	305,22	13,16	372,81	14,07	289,44	13,56
Mujeres	99,85	5,57	138,39	6,70	165,35	7,13	207,66	7,84	161,50	7,57

* Corresponde a valores de ambos géneros (hombres y mujeres)

Fuente: La mujer en el mercado de trabajo, 2000.

Si bien la mujer ocupa un gran porcentaje dentro de la participación laboral esto no se ve reflejado en cuanto a su evolución económica en el Producto Interno Bruto (PIB), debido a que la mayoría de sus trabajos son considerados domésticos; el problema se halla en la zona rural donde el trabajo agrícola no es registrado. Una de cada cinco mujeres aparece como activa, mientras que en el caso de los hombres todos aparecen como tal, según el censo nacional de 1995 en Paraguay.

Es principalmente el pensar que su trabajo es una extensión del hogar lo que no permite registrar los verdaderos datos de participación femenina y no contribuyen a este índice mostrándose en el año 1990 un porcentaje sumamente bajo del 19,4% en comparación a un 68,7% de participación masculina según El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), esto no significa que su trabajo no tenga valor para los índices económicos del mundo, más aún para los países en vías de desarrollo donde el trabajo femenino es indiscutiblemente satisfactorio para su avance.

Lo público para la mujer fue un espacio vedado por mucho tiempo, por lo que el ingreso al mismo implicaba grandes retos para la mujer que durante algunos años prefirió mirar desde lejos las decisiones que regulan la vida de los pueblos. En la década de los 90' la participación femenina no se hizo esperar en cargos medios, tanto profesionales, administrativos, y técnicos alcanzando según CEPAL el 35,3% y aumentando en el año 1994 a un 42,8%.

El gobierno muestra grandes ejemplos de querer mejorar la equidad de género en cuanto a cargos públicos, pero las remuneraciones no fueron iguales y mucho menos existía un igual acceso a cargos de alta jerarquía, pese a esto las desigualdades no eran superiores que en los sectores privados debido a la remuneración por escala, es decir, unificada de acuerdo al cargo.

Para este mismo año pocos eran los países Latinoamericanos que superaban el 20% de participación femenina en cargos de ministros o similares, los únicos que mostraban índices superiores eran Ecuador y Panamá con un 29 y 23% respectivamente. (Ver Tabla 7.2)

Tabla 7.2

Mujeres ministros, secretarios o equivalentes

PAIS	AÑO	Mujeres en el gabinete de gobierno	Total de miembros del gabinete de gobierno	Porcentaje de mujeres en el gabinete de gobierno
Argentina	1999	1	9	11
Bélice	1996	1
Bolivia	1997	1	14	7
Brasil	1999	1	24	4
Chile	1998	3	19	16
Colombia	1999	3	18	17
Costa Rica	1999	2	14	14
Cuba	1999	2	28	7
Ecuador	1999	4	14	29
El Salvador	1999	0	14	0
Guatemala	1999	1	12	8
Honduras	1999	3	17	18
México	1998	2	17	12
Nicaragua	1999	0	13	0
Panamá	1999	3	13	23
Paraguay	1999	1	10	10
Perú	1999	2	15	13
Rep. Dominicana	1999	2	17	12
Uruguay 1	1999	1	12	8
Venezuela	1999	1	14	7

*Comprende 18 departamentos y Montevideo.

Fuente: CEPAL, Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género.

En 1992 se eligió por primera vez a alcaldes y concejales, la participación femenina incremento hasta el año 1996. En el Ecuador hasta este año solo han existido cuatro candidatas a la vicepresidencia y solo una ha llegado ha desempeñarse como presidente, más no ha sido por elección popular. En los años 90 y 98 se da una creciente participación de mujeres en el plano legislativo, duplicando el porcentaje de diputadas, hasta alcanzar el 10.8% de mujeres para el año 98. (Ver Tabla 7.3)

Tabla 7.3

Participación femenina en la Cámara de Diputados

Elecciones	Ambos sexos	Mujeres N°	Mujeres %
1990	120	7	5.8
1993	120	9	7.5
1997	120	13	10.8

Fuente: Instituto de la Mujer/FLACSO, Mujeres latinoamericanas en cifras.

Para el periodo del 2001 – 2006 de 120 diputados 15 eran mujeres es decir el 18%. En unos partidos políticos más que en otros hay una mayor proporción de mujeres por sector político; pero así también existe una discriminación en cuanto a funciones, a las mujeres se les designan comisiones femeninas focalizadas en la familia, drogas y educación, siendo una vez más extensiones del rol doméstico. Solo tres de los nueve partidos existentes en el año 2003 contaban con mujeres con real poder de decisión; en la función judicial para los años 90 no hubo participación femenina; alcanzando apenas el 12. 5% para el año 2002 de mujeres en la corte suprema de Justicia según CEDAW.

En los gobiernos seccionales existe una mayor participación de la mujer a nivel Latinoamericano, mientras que la participación en gobiernos locales es baja siendo en el Ecuador nula hasta el año 1997. (Ver Tabla 7.4)

Tabla 7.4
Mujeres miembros en el Gobierno local

País	Año	Mujeres miembros del gobierno	Total de miembros en el	Porcentaje de mujeres en el gobierno local
Argentina	1992	40	1100	4
Bolivia	1997	12	311	4
Brasil	1997	190	5378	4
Chile	1997	32	341	9
Colombia	1998	5
Costa Rica	1998	4	81	5
Cuba	1998	9	169	5
Ecuador	1997	0	27	0
El Salvador	1998	8
Guatemala	1994	6	330	2
Honduras	1994	37	291	13
México	1998	79	2418	3
Nicaragua	1996	30	145	21
Panamá	1999	10	73	14
Paraguay	1996	6	220	3
Perú	1998	7	194	4
Rep, Dominicana	1998	2	115	2
Uruguay*	1998	0	19	0

Fuente: CEPAL, Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe: Indicadores de Género.

En la década de los noventa varios países de Latinoamérica comenzaron a implementar la Ley de Cuotas que exigía a los partidos políticos candidatizar al menos entre el 20 y 30% de mujeres para cargos de elección popular en puestos de decisión, por medio de este mecanismo se logró acrecentar el porcentaje de mujeres en estos cargos.

Entre los principales factores que afectan la participación de la mujer en el sector público, esta la persistencia machista de la sociedad, falta de apoyo de la ciudadanía a candidatas mujeres, falta de experiencia y de educación para ejercer el poder, resistencia a la pérdida del poder por parte de los hombres, falta de recursos para vincularse a la política, comportamientos corruptos que no la dejan avanzar y la falta de interés por parte de la mujer a lo político.

De igual manera las tendencias internacionales a incorporar a la mujer a estos cargos es lo que hace que hoy en día exista una mayor participación de la mujer. El gobierno actual ha incrementado notablemente el número de mujeres en sus filas políticas, dando lugar a la primera ministra de defensa en nuestro país, así como el número mayoritario de mujeres ministras; no obstante se debe considerar que el género en algunos casos es también utilizado como una estrategia para que la gente vote por los cambios, hasta ahora la mujer aparece en cargos complementarios e incluso es la misma mujer la que a través su género quiere conseguir más votos, pero en el Ecuador al menos son ha conseguido elevados porcentajes de oportunidades de ganar.

La mujer en nuestro país no esta preparada en ciencias políticas como para llegar a tener la confianza del pueblo ecuatoriano, para querer ser presidenta hace falta conocer y haber vivido lo suficiente en el país como para poder realmente resolver sus problemas y no valerse de hechos o de un nombre conocido para querer llegar a la presidencia.

A pesar de los progresos jurídicos, políticos y sociales que se lograron como resultado de estas transformaciones, las desigualdades estructurales persisten. La igualdad conseguida es insuficiente como lo evidencian algunos aspectos: las mujeres siguen siendo una minoría en los altos cargos de gobierno y cuerpos de representación popular, las cuestiones de género no han sido la prioridad para las mujeres que ocupan cargos de representación popular o cargos directivos; los distintos grupos de mujeres trabajadoras siguen teniendo bajo su responsabilidad las labores propias de la doble jornada a pesar de los crecientes avances de la última década y la implementación de políticas, tanto para hombres como para mujeres la situación económica y social se torna complicada mientras la asignación de recursos no es la adecuada.

7. 7.1.2. Aumento del empleo y nuevas fuentes de trabajo

Los estudios de elección de carrera según sexo quedaron a un lado cuando la mujer empezó a ingresar cada día más a trabajos de toda índole. La división del trabajo a marcado cuales son los trabajos femeninos (enfermería, docencia etc.) y cuales los masculinos (ingeniería, construcción, etc.), pero el acceso a todo tipo de educación es lo que ha determinado su elección a trabajos que han estaban vetados para ellas como fueron el campo militar y policial.

No por el surgimiento de nuevos empleos, los trabajos tradicionales desaparecen, al contrario estos continúan siendo los más ocupados por las mujeres. Al hablar de nuevas fuentes de trabajo, podría remitirme a las nuevas fuentes de empleo como ingenierías, doctorados, nuevas tecnologías y demás, pero el objetivo de este tema es abarcar dos tipos de trabajo, uno que ocupa a la mayor parte de mujeres como es el trabajo informal y otro, que por el contrario está reducido para muchas mujeres como son los cargos de dirección o el liderazgo femenino.

La jerarquía del cargo determina directamente la proporción de mujeres en los mismos. El mundo ha estado rodeado de líderes hombres, es por ello que al mencionar esta palabra recordamos a más hombres que a mujeres, no porque no hayan existido, sino porque era y sigue siendo poco común.

El liderazgo no es ni puede ser neutro, las diferencias de género se hacen notar al momento de ejercer su poder, al ingresar a trabajos que antaño eran impensables, más aun si de dirigir se tratase. Al incorporarse la mujer a trabajos masculinos estos dejaban de ser considerados como tal y perdían su valor, muchas mujeres trataron de acceder a puestos de dirección, mostrándose autoritarias y adoptando los modelos masculinos.

Hoy en día las mujeres se muestran emprendedoras, toman riesgos y tienen grandes motivaciones y energía al desarrollar nuevos proyectos y están empezando a crear sus propias empresas donde la probabilidad de mujeres en cargos altos aumenta. Si la misma mujer no valora su propia feminidad, mucho menos lo van a hacer los hombres, al hablar de líderes mujeres se rescata lo humano y eso es lo que se debe destacar.

La mujer tiene características innatas que se pueden convertir en fortalezas al momento de dirigir una organización

Para Fisher las capacidades innatas de la mujer se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios.²⁵

²⁵ Molina, K. (2008). *De qué hablamos cuando hablamos de liderazgo femenino: una breve revisión de los aportes teóricos de: Helen Fisher, Alice Eagly y Judy Rosener.* 5-4. Recuperada el 1 de Abril del 2009, de [http:// www.mp.gov](http://www.mp.gov)

El mundo de hoy valora en demasía las relaciones interpersonales y todos los mecanismos que permitan tener trabajadores comprometidos, la mujer cumple con todas las características para hacerlo, todavía persisten las limitaciones del llamado techo de cristal, donde se dice que existen barreras invisibles para el ingreso de la mujer a estos cargos; como los prejuicios, poca aceptación de mujeres líderes, demandas de la vida familiar entre otros.

La mujer tiene más responsabilidades que un hombre en las mismas condiciones ellas tienen a su cargo al hogar y a sus hijos, otras prefieren triunfar en su vida profesional y luego pensar en la posibilidad de tener hijos cuando ya consiguen un cargo alto y estable. El mantenerse en un cargo de alto nivel implica muchos sacrificios como: inversión de su dinero en el trabajo, mayor entrega de tiempo para la empresa, dejar a un lado el tiempo de esparcimiento personal así como a su pareja, familia y amigos

El ser un verdadero líder no es tratar de acaparar todo pensando que es autosuficiente, la mujer debería pensar en un liderazgo no solo profesional sino también en el hogar, el distribuir o asignar tareas es indispensable para que su salud se vea lo menos afectada posible, el bajo porcentaje de mujeres en estos cargos se debe en muchos casos a la falta de creencia en sí mismas sobre sus capacidades de dirección, convirtiéndolas en esclavas de su propio destino, solo la mujer es quien conoce su vida y es solo ella la que puede incentivar a que otras mujeres ocupen estos puestos, no se puede decir que el liderazgo femenino sea mejor que el masculino, para cada ámbito, siempre va a existir un líder adecuado.

La fuente de trabajo informal acoge un mayor número de mujeres debido a la escasa necesidad de requisitos, durante los años de 90 de cien nuevos empleos creados veintidós correspondían a este sector, según la OIT, el trabajo informal aparece en la década de los 70' pero se incrementa considerablemente entre los 80 y 90'. Este trabajo cuenta con factores negativos que perjudican al trabajador como es la falta de seguridad social, a

pesar de los avances en las legislaciones, crédito, capacitación y falta de planificación.

La mayor parte de trabajadoras a cuenta propia desarrollan actividades de venta y servicios entre los que están: la venta ambulante de comidas callejeras y bebidas, fabricación de ropa, juguetes, cubrecamas, venta de frutas y hortalizas y trabajos con cuero, obteniendo por ello sueldos que solo alcanzan para el consumo diario mas no para salir de las condiciones de pobreza en las que viven.

Las consecuencias de trabajar en el sector informal van más allá de las dimensiones de ingresos incluyen la carencia de derechos humanos y la inclusión social. Comparados con aquéllos que trabajan en el sector formal de la economía, aquéllos que trabajan en el sector informal de la economía por lo general tienden a:

- *Tener menos acceso a la infraestructura básica y a los servicios sociales básicos*
- *Enfrentar mayor exposición a contingencias comunes (p. ej. salud, propiedad, incapacidad y muerte)*
- *Tener menos acceso a los medios para enfrentarse a estas contingencias (p. ej. salud, propiedad, incapacidad o seguro de vida)*
- *Tener niveles más bajos de salud, educación y longevidad*
- *Tener menos acceso a bienes financieros, físicos y otros bienes productivos*
- *Tener menos derechos y beneficios de empleo*
- *Tener menos asegurados los derechos de propiedad sobre el terreno, vivienda u otros bienes productivos*
- *Enfrentar mayor exclusión por parte del estado, mercado e instituciones políticas que determinan las “reglas del juego” en estas varias esferas²⁶*

²⁶ UNIFEM. (2005). *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2005: Mujeres, Trabajo y Pobreza* 6-7. Recuperada el 1 de Abril del 2009, de <http://www.unifem.org>

7.7.2. Nuevas desavenencias en el campo laboral

7.7.2.1. Persisten los valores, creencias y mitos sobre la vida de la mujer en el trabajo.

El identificar a la mujer con ser madre, con las labores de limpieza, cocina y demás siguen profundamente implantados en el imaginario simbólico de la sociedad. La ausencia de la privacidad como un espacio para uno mismo en el caso de la mujer no permite su individuación, si la mujer tiene un tiempo libre, no lo dedica a salir con sus amigas, raras veces ocurre, lo dedica por lo regular a hacer las labores que no le fueron posibles realizar como: adecuaciones del hogar, compras de vestuario para sus hijos, cubrir las necesidades afectivas de los mismos o simplemente un tiempo para compartirlo en familia.

No por trabajar la mujer se deslinda de su vida familiar, la que tiene que pedir permiso para salir antes de su trabajo porque su hijo se enfermó sigue siendo la mujer, la mujer realiza sus planes en base a las demandas de sus hijos o su esposo, con opción a modificarse, si así los otros lo necesitan. En el caso que el trabajo requiera más tiempo por parte de la mujer ella debe pautar los tiempos que no va a estar en el hogar o deberá adelantar las obligaciones para que todo este listo para sus hijos o esposo de otro modo deberá negociar con su pareja el tiempo de llegada, si le ha sido imposible volver a casa al tiempo esperado.

Desde los inicios de la tipificación laboral se asociaron ciertos trabajos como masculinos y otros como femeninos de esta manera la mujer que trabaja de noche es mal vista e incluso se duda de su honestidad y del tipo de trabajo que realiza, con mucha frecuencia cuando la mujer decide apartarse de su espacio “natural” los problemas aparecen, todavía dentro de las actuales generaciones se mantienen los mitos acerca de la vida laboral femenina, estos debido a que

las antiguas generaciones los siguen utilizando, de esta manera las abuelas se rehúsan a la idea que sus nietos y bisnietos sean criados por alguien que no es su madre; todavía se valora más a una buena madre y esposa que a una mujer trabajadora y exitosa. A las mujeres es a quienes se les inculpa cuando sus hijos sacan una mala calificación o son rebeldes debido a que por su trabajo se asume que los han descuidado.

Los estereotipos se muestran como esquemas de conocimiento, es decir, cuando se piensa en una mujer se la asocia como madre, y en el caso de la mujer han sido tan enraizados que han limitado sus comportamientos y actitudes al ámbito laboral, muchas veces estos bloque monolíticos de nuestro pensamiento traen prejuicios sociales los que detienen a la mujer a conseguir sus deseos, para ello se ha desarrollado estudios sobre estereotipos de género para disminuir su acción negativa en las mujeres.

Las creencias acerca de la capacidad femenina hacia determinados trabajos a quedado desvinculada al integrarse masivamente a todo tipo de quehacer; los mitos que persisten son aquellos vinculados al buen desempeño de la mujer tanto en el trabajo como en su vida familiar y el análisis de los beneficios o perjuicios que a implicado para la mujer y la familia su ausencia en el hogar.

7.7.2.2. Entrevista de trabajo ¿una nueva forma de discriminación?

El tema de una entrevista discriminatoria se vuelve más una crítica hacia todas las instituciones que supuestamente se encargan de salvaguardar el trabajo. Cada día aparecen en los medios escritos anuncios de empleo discriminatorios como “Se necesita profesional que tenga buena presencia, con automóvil propio, que sepa manejar programas del paquete office, HOMBRE, ENTRE 25 Y 40 AÑOS DE EDAD MÁXIMO.

Como es posible que se permita esta clase de discriminación tan notoria, donde no hay quien lo controle es impensable que en un anuncio se puede llegar a ser tan segregacionista; “no cumple con el perfil porque no es hombre y esta pasado de edad” así quedan descartados los aspirantes. La empresa tiene la obligación de contratar a personas capaces y el género para ello es muy indiferente; en donde quedaron las campañas de inducción y capacitación que deberían estar obligadas a dar las empresas para que todos sin distinción de género estén aptos para sus nuevos cargos.

Para un profesional recién graduado las posibilidades de acceder a un buen trabajo estable y bien remunerado se vuelven prácticamente nulas, si bien es cierto que de la universidad se aprende la parte teórica, en la práctica las cosas cambian. ¿Cual es el futuro de un recién graduado si las empresas hoy en día aspiran a que el estudiante sea un experto en los subsistemas de recursos humanos o sepa poco y más como sacar a una empresa de la ruina?

Es imposible que el trabajo este garantizado cuando uno acude a la universidad a estudiar mas no a obtener una experiencia laboral, eso supuestamente se debería adquirir después de concluida la universidad, aunque haya personas que puedan hacer las dos cosas a la vez, estas nunca van a realizarse con la misma calidad. No se puede valorar mas a un estudiante que se dedique a trabajar que a un estudiante que hace las cosas paso a paso; ó ¿Por qué hay tantos trabajos de titulación que quedan en el aire, la mayor parte se queda como egresados, mientras que otros deciden sacrificar por un lapso su trabajo para hacer una buena investigación que realmente contribuya a la sociedad? ¿Entonces a quién se valora más?

Tal como en los anuncios la entrevista de trabajo se ha convertido en separatista, si la mayor parte del tiempo se utiliza un lenguaje sutil para tratar de suavizar la realidad de las preguntas como: DE PREFERENCIA hombre pero esta dicho que es casi seguro que contraten a un hombre, en las entrevistas suelen preguntar a modo de conversación cuénteme:

¿tiene novio?, ¿es casada?, ¿cuánto tiempo de relación lleva?, ¿piensa tener hijos, en que plazo?, en el caso de tener hijos ¿de qué edad son?, ¿tiene quien los cuide?, ¿su esposo o pareja le apoya en su trabajo?, ¿esta dispuesta a trabajar pasado el horario de trabajo?, ¿cuáles son sus aspiraciones profesionales y personales? Todo esto a manera de abrir el dialogo pero en un análisis más profundo estas preguntas son las esenciales para saber que tanto el aspirante le es o no conveniente a la empresa, el hecho de tener hijos pequeños suele asociarse con frecuentes permisos, entonces económicamente esto representa pérdidas para la empresa al no cumplir su trabajo a cabalidad.

Esta prohibido solicitar pruebas de VIH o de embarazo pero a veces no hacen falta cuando el “buen” entrevistador a logrado extraer todos los datos de interés ¿Quién controla estas formas de discriminación? Nadie, porque aún no se dan cuenta o no quieren darse cuenta de los factores tan discriminatorios que se presentan; en los anuncios es mas fácil percibirlo , pero las entidades parecen estar ciegas ante esta realidad incluso ahora la religión es inmiscuida, no se debe permitir que por ser de tal o cual creencias contraten solo a gente que comparte su religión y pensamientos. ¿En que mundo vivimos? ¿Será que únicamente en el Ecuador pasa esto?

El currículo sin nombre aparece en Francia como una nueva opción al momento de reclutar personal pero resulta ineficaz al momento de la entrevista de trabajo donde el género queda al descubierto.

7.7.2.3. Flexibilidad en el trabajo ¿Táctica o exclusión al momento de adquirir un cargo relevante?

Los horarios flexibles algunas veces son ligados a la gestión por objetivos para optimizar el trabajo del empleado, el cual puede disponer de su tiempo siempre y cuando cumpla con las metas esperadas y acorde a ello esta su remuneración, incluso cuando se han cumplido todos o la mayor parte de los objetivos se entregan bonos económicos para incentivar a los empleados.

Otras empresas de países desarrollados optan por ser más flexibles bajo ciertas circunstancias; por ejemplo se permite a la mujer coger hasta seis meses de maternidad, o cambiar las horas extras por días festivos. En otros casos son todavía más flexibles al crear trabajos que pueden desarrollarse en la casa, con herramientas tecnológicas que les permitan estar permanentemente comunicados con el lugar de trabajo otorgando la empresa todos los recursos necesarios para ello, las video conferencias son un medio muy utilizado para mantenerse en contacto con la familia cuando el trabajador debe viajar a otro país.

La flexibilidad se muestra como una táctica prometedora para el bienestar de los empleados y su total entrega con la empresa, son interesantes las propuestas que se han planteado para facilitar el trabajo, pero los trabajadores se sienten inconformes con el descuento proporcional del sueldo a causa de las horas no trabajadas, en el caso de la maternidad solo son pagados los meses que la ley otorga el permiso y esto impide al trabajador utilizar esta estrategia.

Para que la mujer logre sobrevivir en el trabajo es indispensable el manejo de responsabilidades compartidas, en algunos países se empiezan a modificar las leyes de custodia de los hijos y las responsabilidades de los padres frente a su hijos. Era poco ético que la custodia esté dada a la mujer, en tiempos anteriores esto se asumía así porque existía el modelo de male breadwinner, mientras que ahora la mujer ha ingresado al trabajo en mayores proporciones. Hay mujeres que trabajan más de ocho horas y no están en la disponibilidad de cuidar a sus hijos, mientras que pueden haber hombres que tengan horarios más reducidos y estén en la capacidad de hacerlo, era injusto que se quite al varón el derecho a demostrar sus capacidades de criar a su hijos y es irónico que la mujer aspire a la custodia de sus niños cuando no tiene tiempo.

Muchas mujeres enaltecen a sus esposos diciendo que son muy buenos porque les “ayudan” en las labores del hogar; en el tiempo de hoy no se puede hablar de una ayuda, es obligación del hombre cumplir con las tareas del hogar así como es también necesario que la mujer empiece a desmitificar estas actividades y empezar por dejar a un lado su falsa creencia de pensar que puede hacerlo todo. Ningún método creado para ayudar a la mujer será efectivo si ella sigue creyendo que las labores domésticas solo son de ella, es la mujer la única capaz de instruir estas labores al hombre e integrarlo a crear una familia en la cual tanto el padre como la madre sean indispensables para la formación de sus hijos.

CAPITULO VIII

8.8. Aspectos metodológicos y Análisis de resultados

8.8.1. Determinación de la Metodología para el desarrollo de la Tesis

La metodología de esta investigación estuvo basada en el método científico, mediante el cual se buscó obtener conocimientos válidos tanto en la revisión adecuada de la bibliografía como en la parte práctica, para ello se utilizó la técnica de la entrevista, la información extraída fue recolectada mediante una grabación para garantizar la veracidad de las personas entrevistadas, otra de las técnicas utilizadas fue la observación participante buscando la menor influencia en las respuestas de las mujeres entrevistadas.

El tipo de entrevista utilizada es la denominada entrevista a profundidad basada en un esquema de preguntas previamente analizadas sistemáticamente y recabando información inicial sobre las mujeres elegidas para ser entrevistadas. En el caso de esta investigación se decidió focalizar la entrevista en dos situaciones concretas el plano personal en relación al trabajo y el ámbito laboral como tal, con lo cual se prolonga a un nuevo tipo de entrevista a profundidad convirtiéndose en entrevista enfocada.

Previamente a este proceso se elaboró una primera tentativa de preguntas para comprobar la validez de las mismas, las cuales fueron aplicadas a cuatro personas Dra. Lourdes Tibán, Secretaria ejecutiva Nacional del Consejo de Nacionalidades y pueblos indígenas (Codenpe), Teniente Coronel Mery Jiménez, Sub- directora Nacional de la Dirección Nacional de Policía Especializada en niños, niñas y adolescentes (Dinapen), Gabriela Sommerfeld, Presidenta ejecutiva de Aerogal, Dra. Francia Alarcón, Jueza Quinta de Tránsito de Pichincha; para la consecución de estas entrevistas se utilizó una entrevista estructurada en base a un esquema de preguntas flexibles, de igual modo se recolectó previamente información de las entrevistadas.

Los resultados de estas entrevistas no fueron los esperados, las preguntas no estuvieron orientadas hacia los objetivos, categorías, indicadores de esta investigación (Ver Anexo 1) y además existió una gran variación en la duración de las mismas (de 2 horas hasta 15 minutos), la información obtenida no fue de relevancia, los factores de inclusión y exclusión (Ver Tabla 8.1) no estuvieron bien determinados por lo que tampoco había una paridad en el tipo de mujeres entrevistadas. A más de ellos surgieron inconvenientes por la falta de accesibilidad de una de las entrevistadas la Dra. Lourdes Tibán quien tras permanentes insistencias por más de un mes accedió a concederme la entrevista, dándome 30 minutos para dirigirme al lugar en el que se encontraba, sin previa preparación, me dirigí hacia el sitio en el cual en condiciones no adecuadas se dio lugar la entrevista; la falta de tiempo y el poco interés de esta persona en el tema me llevaron a dar por anulada la entrevista.

Tras esta primera experiencia, el desarrollo del segundo proceso se realizó en tres instancias, análisis detenido de las preguntas a realizarse en relación a los objetivos; para lo cual se contó con la valiosa ayuda de una docente de la institución a la cual me pertenezco, Dra. Mónica Castrillón a quien agradezco de antemano. La segunda instancia fue la búsqueda de personas que cumplan estrictamente con los factores incluyentes y excluyentes y la última instancia consistió en la simulación de la futura entrevista, todos estos fueron factores determinantes para el éxito de las entrevistas presentadas en este estudio.

8.8.1. 1. Características de la muestra (Contextualización de Centro)

De acuerdo a los datos obtenidos, a la falta de fuentes actualizadas y validadas a nivel nacional sobre porcentajes de participación de mujeres en cargos altos y con la única referencia del censo de 1990, en el cual según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la mujer en cargos de directoras y gerentes alcanzaría el 26% de participación. En base a esto la muestra para esta investigación se definió como intencionada, es decir, el número de mujeres que se ha seleccionado se justifican al estar relacionados con cada área en que la mujer no ha tenido un mayor acceso.

Por lo cual los ámbitos en que se trabajó son: privado y público. De estos se desencadenan las distintas áreas como: policial, militar, político, empresarial, jurídico y religioso. Buscando los cargos más altos alcanzados por mujeres. (Ver Tabla 8.1)

Tabla 8.1

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres entre 25 y 60 años. • Mujeres casadas con pareja o en unión de hecho. • Mujeres con hijos • Mujeres que trabajen en un cargo relevante para la institución. • Mujeres con educación de tercer o cuarto nivel. • Mujeres que estén dentro de los ámbitos antes mencionados. (jurídico, militar, policial, empresarial, político y religioso. • Mujeres con más de 10 años de experiencia. • Mujeres que tengan a su mando a subordinados. • Mujeres accesibles. • Mujeres que trabajen mínimo ocho horas diarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres mayores de 60 años. • Mujeres menores de 25 años. • Mujeres divorciadas. • Mujeres sin hijos. • Mujeres fuera de los ámbitos mencionados. • Mujeres que trabajen por sí solas. • Mujeres que trabajen a tiempo parcial o por horas.

8.8.2. Proceso de Intervención

Al ya haber seleccionado a las mujeres que aportarían más a este estudio y hacer un previo análisis de su vida laboral el cual se detallará a continuación, se llevó a cabo la realización de las entrevistas a las siguientes mujeres: Ana Abril, Ximena Bohorques, Lourdes Inapanta, Juanita Ramos, María Gabriela Moreno y Miriam Patricia Santillán. Tras lo cual se optó por pedir una cita con al menos dos días de anticipación para la consecución de la misma, en la que se explicó el tema de la tesis junto con una breve reseña de la misma, se estimó una duración de 30 a 45 minutos considerando las múltiples ocupaciones de estas mujeres.

Las entrevistas fueron totalmente dirigidas en base al esquema previo de preguntas, la mayor parte de ellas se desarrollaron en el ambiente de trabajo con excepción de dos que fueron en locaciones distintas, fueron de igual manera grabadas para probar su autenticidad en el caso de ser necesario, todo el proceso se realizó en alrededor de dos meses.

Nombre	Área	Cargo	Estudios
María Gabriela Moreno	Militar	Teniente de Material de Guerra.	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Idiomas • Licenciatura en Ciencias Militares • Licenciatura en Ciencias de la Educación (último año)
Miriam Patricia Santillán	Policial	Jefe del Departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Nacional de Educación de la Policía.	<ul style="list-style-type: none"> • 7mo semestre de Psicología. • Diplomado en Administración en Ciencias Policiales.

Lourdes Inapanta	Religiosa	Sacerdota y vicaria de la misión Emaus en Guajaló.	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarista Episcopal • Teología Pastoral. (1er año)
Ana Abril	Jurídica	Magistrada de la Corte Suprema de Justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Especialista en Derecho y Gestión Telecomunicaciones • Magíster en Derecho Económico. • PHD en Derecho (Fase de elaboración de Tesis).
Ximena Bohorques	Política	Asambleísta de la Comisión Legislativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Doctorado Medicina General. • Post Grado en Salud Pública
Juanita Ramos	Empresarial	Directora ejecutiva de la Asociación de Laboratorios Farmacéuticos (Alafar.)	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciada en Comunicación Social. • Postgrado en Ciencias Internacionales.

8.8.2.1. Análisis de resultados

Para mostrar los resultados de una forma íntegra es necesario una comparación entre la parte teórica y la parte práctica (Ver Tabla 8.3); en el caso de esta investigación las entrevistas. A partir de esta correlación se realiza un análisis reflexivo y se procede a establecer las conclusiones y recomendaciones.

Tabla 8.3

Niveles de Correlación teoría y práctica

Niveles de Correlación	
Objetivo 1	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco de cada seis mujeres entrevistadas se han visto afectadas al conciliar los tiempos de trabajo y el hogar. Para lo cual han tenido que hacer muchos sacrificios como el disminuir el tiempo con sus hijos, tratando de sustituir cantidad por calidad, aprovechando el poco tiempo que les queda para actividades recreativas y el fortalecimiento de la familia. • Una de seis mujeres considera que el sacrificio es tanto para hombres como para mujeres. • Dos de las entrevistadas considera que con organización y un adecuado reparto del tiempo es posible cumplir con sus múltiples roles. • Dos de estas mujeres han recurrido a las redes familiares para que cuiden de su hijos/as cuando ellas salen a trabajar. • Una de ellas no se ha visto afectada por el factor presencia-ausencia, a preferido postergar su tiempo de estudio para dedicarse a sus hijos hasta que la dependencia materna sea superada. • Aún la mujer es considerada como la principal responsable de sus hijos, manteniéndose el rol materno arraigado ante los nuevos roles femeninos, y a causa de ello la educación y la preparación de la mujer se ha visto retrasada. • Dos de ellas coinciden en que el ser responsables directas de sus hijos, limita el tiempo que dedican al trabajo por lo cual los trabajos a ser elegidos son los de medio tiempo, con horarios flexibles, y sin horas

<p>Objetivo 1</p>	<p>extras; debido a esto, las mujeres deben hacer un doble esfuerzo para demostrar su capacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tres de las entrevistadas consideran que no existe equidad y desigualdad para que la mujer pueda ejercer su derecho al trabajo, más aún cuando tienen subordinados varones. • Tres de las mujeres entrevistadas consideran que no existe equidad ni igualdad en el trabajo. • Tres de las seis mujeres se han visto influenciadas por otras personas (padres, abuelos), consolidando aún más el pensamiento machista en la sociedad que considera a la mujer solo para desempeñar las funciones meramente de ama de casa. • Una de seis mujeres tiene una madre profesional, esto se puede deber a que la entrevistada es bastante joven y su madre es de las generaciones que ya accedían con facilidad a la educación. • En cuanto a las otras mujeres sus madres no han llegado a tener una profesión, pero coinciden que han sido mujeres trabajadoras en campos informales, independientes, sabias, y líderes en los trabajos no visibles en los cuales se desenvolvían • Dos de estas mujeres adjudican a los derechos adquiridos el notable incremento de mujeres trabajadoras, mencionan que en otras épocas eran muy pocas las que podían estudiar y trabajar, es por ello que las madres se convierten en motivadoras de sus hijas para que hagan lo que ellas no pudieron hacer y se superen. • Dos de estas mujeres han influido en la promulgación de leyes a favor de la participación femenina en términos de equidad. • La mayor parte de estas mujeres esperan que haya corresponsabilidad en todo aspecto tanto de hombres como de mujeres, considerando el incremento de mujeres jefas del hogar, con lo cual se espera una comparación en la construcción y desarrollo de la familia.
<p>Objetivo 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de estas mujeres considera su rol fundamental como madres. • El ejercicio de sus derechos se miden en comparación a los derechos del hombre. • Una de las seis mujeres considera que no hay diferencias entre hombres y mujeres.

Objetivo 2	<ul style="list-style-type: none">• Para tres de ellas la principal forma de luchar por la igualdad de condiciones laborales es mediante su ejemplo y su experiencia desmitificando la creencia de la falta de capacidad femenina y realizando las fortalezas innatas que puede ser un valor agregado para la organización.• Para dos de ellas es indispensable trabajar con los sectores más vulnerables como son las mujeres y fomentar condiciones que le permitan desarrollarse en el mundo laboral, sin menospreciar su trabajo y buscando lo que se merecen.• Dos de las entrevistadas consideran que la competitividad se da más en entre mujeres, y que es mal direccionada ya que conduce al egoísmo.• Coinciden que las más grandes opositoras a su trabajo son las mujeres y es por esto que se sienten más a gusto trabajando con hombres.• Para dos de ellas es importante empoderar a las mujeres para que sus decisiones no se vean influenciadas por nadie más que por ellas mismas.• La preparación educativa para la mayoría de las entrevistadas es esencial para que la mujer alcance cargos de decisión o trabajos con buenas condiciones y crecimiento.• Tres mujeres consideran que es necesario que la mujer asuma su rol como persona capaz de desenvolverse en todos los ámbitos y ser una gran profesional, llevar a acabo sus proyectos a pesar que su esposo se oponga.• El poder para dos mujeres es considerado como coyuntural, puede tener un polo negativo o positivo.• Tres de ellas asocian el poder a logros, metas u oportunidades conseguidas, sin embargo, consideran no es constante por lo cual debe haber una continua preparación buscando ser cada vez mejor.• Ciertas profesiones implican poder, dos mujeres se identifican con ello al ser autoridades y vestir uniforme, lo cual les adjudica poder.• Cuatro de ellas consideran el poder como un logro colectivo, como trabajo en equipo para la consecución de metas empresariales o que implican a toda la sociedad.• El éxito debe ser manejado con humildad, para dos de las entrevistadas.• La auto educación y la educación es la base para que las mujeres
---------------	---

<p>Objetivo 2</p>	<p>superen sus limitaciones ahora la mujer puede alcanzar lo mismo que el hombre gracias a su preparación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para una de las mujeres entrevistadas, el hombre ha sido el más perjudicado al limitar su educación a lo cognoscitivo quedando minimizadas sus capacidades perceptivas. • Cuatro de las mujeres han obtenido títulos de cuarto nivel, lo que les ha ayudado a alcanzar los puestos en los que se desenvuelven, las otras dos han obtenido al menos dos títulos de tercer nivel. • El machismo ha llevado a dos mujeres ha mostrarse rebeldes y desafiar al mundo para demostrar lo que realmente son. • Cinco de cada seis mujeres cuentan con el apoyo de su familia actualmente, y se han convertido en ente de apoyo para su progreso.
<p>Objetivo 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La productividad salarial para 5 mujeres si es equitativa, en algunos ámbitos privados el sueldo se da por metas o logros alcanzados; en algunos sectores públicos se da por rango, por lo que el sueldo se equipara a la preparación de la mujer para desempeñarse en su trabajo. • A pesar que el salario de estas mujeres es alto, no alcanzan en la mayoría de los casos a superar al salario masculino, la excepción es con una mujer, cuyo alto salario ocasionó la ruptura de su matrimonio. • Se coincide en la falta de inequidad productiva a causa del miedo que siente el hombre al ser desplazado o minimizado de los puestos de poder; el hombre se ve afectado en su autoestima. • Dos de las mujeres han disuelto su unión matrimonial a causa del trabajo siendo su superioridad el detonante para que el hombre decida abandonarlas. • Una mujer entrevistada afirma que el hecho de ser mujer más que perjudicarle le ha traído ventajas, considera que es un valor agregado el ser mujer por las características innatas con las que cuenta la mujer y que le favorece en sus liderazgos. • El bajo porcentaje de mujeres en cargos altos se atribuye para dos mujeres al tardío inicio de la vida profesional de la mujer y afirman que en poco tiempo se vera una mayor paridad. • La manera en que fue formada la mujer es un determinante para su

<p>Objetivo 3</p>	<p>desarrollo en el ámbito laboral, en algunos casos ello no le permite empoderarse para conseguir sus metas y se resignan a lo que la sociedad les impone.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El machismo y el mayor porcentaje de hombres en cargos altos impiden a la mujer llegar a puestos de dirección, que han sido monopolizados por el género masculino. • Las características más sobresalientes para alcanzar puestos altos son: el querer ser, disciplina, liderazgo, autocontrol, alta autoestima, equilibrio, constancia, empoderamiento y una alta preparación educacional que le permita responder a las demandas del mundo laboral.
-----------------------	--

8.8.2.3. Reflexiones Cualitativas de los datos obtenidos

Análisis Cualitativo y Reflexivo

- La falta de una madre a tiempo completo hace que los hijos valoren más las cosas materiales que su madre les pueda ofrecer, los valores y el compartir en familia han quedado relegados a un segundo plano, la ausencia materna se sigue sintiendo en las generaciones actuales que al sentirse abandono buscan un consuelo en el buen estilo de vida que pueden llegar a tener si su madre trabaja.
- El rol “normal” de la mujer sigue siendo el de madre, las relaciones de pareja pueden ser disfuncionales y hasta disolverse sin embargo la unión madre e hijo sigue siendo sagrada para la mujer trabajadora, quien en ocasiones estaría dispuesta a dejar su trabajo de lado si así sus hijos lo requieren.
- La mujer no ha aprendido a delegar responsabilidades en el plano familiar, pero sí asimilado la optimización del tiempo como una herramienta imprescindible para no descuidar a su familia.
- El bajo crecimiento de mujeres hacía cargos altos se debe a que la mujer no puede dedicarse a tiempo completo al trabajo, su ciclo vital es el que determina sus entradas y salidas del mismo.

- A pesar que la mujer haya llegado a alcanzar todos los ámbitos laborales antes considerados como masculinos, su trabajo sigue siendo subvalorado. La mujer puede alcanzar los mismos logros pero estos no tienen el mismo valor que si fuesen conseguidos por el género masculino, el rol de trabajadora sigue siendo menos reconocido.
- Los múltiples factores que le han llevado a la mujer a ingresar al campo de trabajo, indudablemente es uno de los grandes cambios que ha experimentado la mujer, antes casi no se inmiscuía en el trabajo remunerado; hoy en cambio el porcentaje de mujeres trabajadoras es abrumador frente a un decreciente porcentaje de mujeres amas de casa.
- La mujer ama de casa no ha logrado visibilizar del todo su labor y ha decidido dejarlo de un lado, para formar parte de aquellas actividades consideradas de mayor valor.
- El empoderamiento de la mujer es lo que permite que otras mujeres luchen por sus derechos, las mujeres que han logrado sobresalir sirven de ejemplo para que la lucha por la igualdad de participaciones se haya dado.
- Solo la mujer es quien puede lograr conseguir derechos a favor de ellas y que las políticas sean direccionadas hacia la equidad entre géneros, el tener a un grupo de mujeres como representantes del resto de su gremio facilita que salgan a luz sus dificultades en todo ámbito.
- El dejar de pensar que la mujer es menos capaz que el hombre es lo que ha permitido a algunas mujeres dejar la subordinación de la que eran víctimas, para enfrentar y minimizar las actitudes patriarcales, convirtiéndose en personas autónomas e independientes económicamente, rompiendo las barreras de las que hablan las entrevistadas.
- El poder que maneja la mujer es más equitativo con el género opuesto que con las mismas mujeres, el ejercer el poder y lograr metas es para la mujer sinónimo de colectividad, no es considerado individual.

- Hoy en día el trabajo femenino ya no es considerado como secundario, la mujer aporta al hogar en igualdad de condiciones.
- La mujer trabaja hoy en día por su propia realización personal, pero en muchos casos lo hace por necesidad.
- La poca aceptación de una mujer sobresaliente que el hombre, así como la persistente desaprobación social de una mujer totalmente entregada al trabajo es lo que ha influido para que la mujer no alcance en su mayoría cargos altos.
- La inequidad productiva aún mantiene dicotomías de género, la preferencia por contratar hombres aún se mantiene estereotipado en el pensamiento empresarial.
- Las mujeres para alcanzar un cargo de alta jerarquía tienen que demostrar mayores capacidades intelectuales que el hombre en cuanto a lo intelectual y estar dispuestas a no limitar su tiempo en el trabajo. Para sobresalir una mujer tiene que hacer el doble de esfuerzo que un hombre.
- El machismo sigue prevaleciendo en algunas sociedades y esto hace que la mujer se sienta en la obligación de desempeñarse primero como madre y esposa y después como profesional; como lo indican las mujeres entrevistadas quienes se han visto en la necesidad de buscar lugares y personas que puedan suplir en parte su rol materno.

8.8.3. Conclusiones

- La mujer ecuatoriana ha debido organizar su vida para alcanzar a cubrir todos sus roles; la falta de reparto de asignaciones en el hogar es lo que la mantiene en una lucha constante contra el tiempo que requiere para trabajar y atender a su hogar, sin que aún se llegue a enlazar estos dos espacios, lo cual le obliga hacer sacrificios al elegir a uno de los dos como prioritario.
- A pesar que el hombre empieza a encargarse de algunas responsabilidades con sus hijos, la mayoría de estas siguen recayendo

en la mujer; y el quehacer familiar y doméstico del hombre se convierte en una ayuda más que en una obligación; dificultando de esta manera la estabilidad de la mujer en el trabajo.

- La no continuidad en el trabajo debido al nacimiento de su hijos, es lo que no le permite a la mujer desarrollarse a plenitud en lo profesional; la mayor parte de trabajadoras tienen empleos a tiempo parcial con lo cual limitan de manera considerable su crecimiento profesional para cubrir las necesidades familiares.
- El hombre “no da” total cabida a la mujer para liderar por sentirse amenazado ante su presencia, al considerar que la mujer hoy en día está igual de preparada que el varón y que puede ocupar los mismos cargos que él dejándolo relegado en algunos planos.
- La feminización de la pobreza obliga a las mujeres a ingresar a trabajos que no prestan ambientes óptimos y estos solo les sirven para llevar el sustento diario al hogar y perjudican notablemente su salud debido a son trabajos repetitivos, tienen amplias jornadas de trabajo de más de ocho horas, falta de chequeos médicos entre otras.
- La educación es la base fundamental para que la mujer alcance sus metas laboralmente, las mujeres más preparadas son las que pueden aspirar a conseguir un cargo alto, sin embargo, la falta de recursos económicos limita a la mayor parte de mujeres que habitan en países en vías de desarrollo a alcanzar una educación superior y a conseguir títulos de cuarto nivel.
- La mujer latinoamericana aún no logra “independizarse” en su totalidad del hombre, muchas mujeres no se sienten capaces debido a que han sido educadas en base a los roles asignados socialmente.
- El reconocimiento de la mujer no es atribuido por su trabajo, sino por lo bien que desempeñe su función de madre y esposa.
- La mujer al ingresar al trabajo ha perdido también mucho, la pérdida de la unión y los valores familiares de los cuales es responsable directa, no le permiten que tenga una vida realizada a plenitud.

- La mujer no ha logrado mayores avances para impulsar su rol de ama de casa y ante su necesidad ha debido vincularse al trabajo remunerado.
- Mientras el reparto de poder no sea equitativo, la mujer seguirá quedando en desventaja, a pesar que hoy en día existan leyes que han sido creadas para eliminar todas las formas de discriminación; lo que perjudica es que a pesar que los porcentajes muestren un incremento de mujeres trabajadoras en el mundo, el poder todavía esta consolidado en su gran mayoría dentro del gremio masculino.

8.8.4. Recomendaciones

- La única manera para que la mujer sea reconocida desde su esencia es que sea ella misma la que se haga valer, es indispensable emprender campañas en donde la mujer pueda ser consiente de su propia realidad, muchas mujeres continúan criando a sus hijos en base a lo que deben y pueden hacer con respecto al género y con eso solo se está enraizando todavía más el machismo.
- El Ministerio de Educación puede considerar el fomentar en los profesores el trato igualitario hacia los niños, así como se hacen charlas de distintos temas se podría considerar la idea de hacer foros de discusión sobre género para romper estructuras patriarcales; en estos debates podrían incluir a los padres.
- Los medios de comunicación numerosas veces son discriminativos al exponer a la mujer únicamente como ama de casa, es necesario controlar que la publicidad no tengan doble sentido, debido a que se sigue manteniendo la imagen femenina tradicional como única y por la cual sigue siendo reconocida.
- El trabajo doméstico solo tomará valor cuando este sea reconocido como un verdadero trabajo, es imperante que la ama de casa cuente con la afiliación estatal al seguro social y con una jubilación (igual a la del

trabajo remunerado) que sea otorgada a quienes se dedican al hogar como única labor.

- Se podría dejar de estipular leyes que no tengan los mecanismos para ser utilizadas y trabajar primero en las problemáticas de la mujer ecuatoriana.
- En la medida de lo posible es menester que las empresas se actualicen al tomar nuevas medidas que permitan a los trabajadores adecuar sus horarios a sus necesidades, el trabajo en casa debe ser promovido e implementarse la tecnología necesaria que haga falta para obtener buenos resultados.
- Conviene que la licencia por paternidad sea igualitaria en tiempo a la licencia por maternidad, de esta manera el rol paterno se incentivará como fundamental y obligatorio y no como una simple ayuda.
- Corresponde al Estado crear un centro de cuidados infantiles en todos los sectores, donde se cuente con guarderías de no más de 20 niños y a la vez con parvularias capacitadas que puedan ir a los hogares cuando el niño este enfermo o tenga algún inconveniente y no pueda asistir a la guardería.
- Se sugiere de igual forma promover la creación de escuelas para padres en donde se integre al hombre en igualdad de condiciones al cuidado de sus hijos y con políticas no discriminatorias por género.
- En el mejor de los casos se debe incentivar a que anualmente haya al menos una trabajadora social que verifique que ambos padres estén cuidando del niño, para constatar este se puede hacer una entrevista al niño si ya esta en capacidad de entender y ser entendido. Por otro lado la trabajadora o psicóloga del instituto educativo será la encargada de notificar inmediatamente a los centros de trabajo social, si el niño esta siendo maltratado.
- Se recomienda que sea un requisito para cualquier futuro padre o madre demostrar que tiene el suficiente tiempo para criar a su hijo, para ello se puede implementar escuelas para futuros padres guiadas por personas especializadas, que otorguen certificados abalizados por el Instituto del

Niño y la Familia (INNFA), en los cuales se determine que son personas aptas para tener y cuidar al niño.

- La equiparación de salario en base a objetivos y competencias puede proponerse como una estrategia implementada en todas las empresas para evitar la inequidad salarial.
- En las empresas podría haber una área psicológica con al menos un hombre y una mujer, donde se oriente a las personas en sus problemas de tipo familiar que puedan estar incidiendo en su desempeño laboral, así como también serán encargados de un buzón en el cual se recepten las quejas o denuncias de maltrato o acoso laboral.
- Pasado al menos tres años y comprobando la eficacia de su trabajo, convendría que el empleado sea ascendido a otro cargo, con lo cual en el caso de la mujer se estaría impidiendo el estancamiento laboral a causa de decisiones tomadas en base al género.
- Se puede plantear la posibilidad de brindar una mayor información a los trabajadores no solo a las mujeres, acerca de los riesgos existentes y sospechados sobre su salud, es fehaciente que el estado verifique que estas empresas estén localizadas en zonas despobladas y que se busque la menor exposición posible con dichas sustancias tóxicas en el caso de no poder reemplazarlas.
- Es importante fijar normas de seguridad e higiene que disminuyan en gran parte el deterioro de la salud integral de la mujer, así como también se debe exigir una remuneración acorde al trabajo considerado de alto riesgo.
- Se puede comprometer a las instituciones a mantener un porcentaje mínimo de mujeres de bajos recursos que sean becadas en universidades y colegios privados, para que de esta manera la paridad en la educación sea una realidad en pocos años.

- Se sugiere dictaminar leyes que establezcan la prisión por violencia intra- doméstica así como también la recepción de denuncias de otros familiares allegados (hermanas/os, abuelo/as, padres) a las víctimas, para ser verificadas inmediatamente mediante visitas domiciliarias a la residencia de la mujer afectada y un debido seguimiento del caso; ya que muchas veces la mujer se encuentra atemorizada y es incapaz de denunciar al maltratador.
- En el mejor de los casos se podría prohibir las entrevistas laborales a puerta cerrada para evitar el acoso de cualquier índole, los aspirantes deben tener acceso a grabar las entrevistas, así como también cámaras que permitan verificar al jefe de recursos humanos, o a quien haga de sus veces, para que la entrevista este desarrollándose adecuadamente y evitar las preguntas discriminatorias que suelen darse en las entrevistas, y que deberían pensarse con multas cuantiosas.
- Es responsabilidad del Estado exigir un porcentaje mínimo de mujeres en estado de gravidez que puedan y se encuentren trabajando en las empresas, así como se debe dar un bono de gastos médicos por maternidad a ambos padres.
- Es imprescindible que el salario básico tomar en cuenta que la realidad de las circunstancias de las ciudadanas ecuatorianas, es imposible vivir en condiciones adecuadas con ese monto y menos aún mantener a una familia. Si no es posible subir dicho salario se debería dar canastas familiares semanales con alimentos nutritivos, tomando en consideración la edad de los miembros de la familia y sus necesidades, al menos en mayor cantidad a las mujeres desempleadas.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- ACEP. (1982). *La realidad colombiana* (1ra. Ed.). Bogotá: Presencia.
- Amoroso, M.I., Pareras, A., Carrasco, C., Fernandez, H. y Moreno, N. (2003). *Malabaristas de la vida* (1ra Ed.). Barcelona: Icaria.
- Anderson, J. (1992). *Intereses o justicia* (1ra Ed.). Lima: Entre Mujeres.
- Astellara, E., Birgin, T., Barbieri, T., Gomariz, E., Kimmel, M., Lagarde, M., Valdés, A. (1992). *Fin de siglo: Genero y cambio civilizatorio* (1ra Ed.). Santiago de Chile: Isis
- Bethencourt, L., (1998). *Mujeres, trabajo y vida cotidiana_* (1ra Ed.). Caracas: CENDES
- Bolaños, M. (1995). *Ecuador, evaluación de la fuerza laboral* (1ra Ed.). Quito: Usaid.
- Breilh, J. (1996). *El género entre fuegos* (1ra Ed.). Quito: CEAS.
- Brown, P., Patlagean, E., Rouche, M., Thébert, Y., Veyne, P., (2003). *Historia de la vida privada: Del imperio romano al año mil* (2da. Ed.). Madrid: Taurus
- Cott, N., Sohn, A.M., Grazia, V., Bock, G., Bussy, D., Eck, H., Navaihl, F., Collin, F., Marini, M., Passerini, I., Higonrt, a., Lefaucheur, N., Lagrave, R.M., Sineau, M., Ergas, Y., Cohen, Y., Costa, J., Ramos, M.D., García, M.C., Grau, E., Cano, G., Bianchi, S., Mesquita, E., Santos, M.I. (2003). *Historia de las mujeres en Occidente (Siglo XX)*. (3ra Ed.). Madrid: Taurus.
- Cuvi, F. (1983). *La mujer en las sociedades del continente Americano y su participación en el desarrollo* (1ra Ed.). Quito: Publitécnica.
- Cuvi, M. Martinez, A., (1994). *El muro interior* (1ra Ed.). Quito: CEPLAES.
- Defossez, A., Fassin, A., Viveros, M., *Mujeres de los Andes* (1ra Ed.). Bogota: IFEA.
- DINAMU (1996). *Políticas para la mujer* (1ra Ed.). Quito: CEIME
- Estés, C., (2000). *Mujeres que corren con lobos* (1ra Ed.). New York: Vintage Español.
- Fernandez, J., (1998). *Género y Sociedad_*(1ra Ed.). Madrid: Pirámide.

- Figes, E. (1980). *Actitudes patriarcales: Las mujeres en la sociedad*. (2da. Ed.). Madrid: Alianza.
- Godineau, D., Sledziwski, E., Arnaud, N., Michaud, S., Hoock, M.C., Giorgio, M., Baubérot, J., Green, N., Mayeur, F., Higonet, A., Knibiehler, Y., Walkowitz, J., Scout, J., Dauphin, C., Käppeli, A. M., Mauge, A., Dopico, F., Nash, M., Ballarín, P., Mayoral, M., Simón, M.C., Mesquita, E., Gutiérrez, H., Malgesini, G. (2000). *Historia de las mujeres en Occidente* (El siglo XIX). (1ra Ed.). Madrid: Taurus.
- Heriter, F., (2002). *Masculino Femenino* (1ra Ed.). Barcelona: Planeta
- INTERAMER., (1996). *Gender dimension in education in Latin America* (1ra Ed.). Washington: Autor.
- Jiménez, M. (1998). *La mujer en la historia del Ecuador* (1ra Ed.). Quito: CECIM.
- Magda, M., (1997). *Mujeres en la historia del pensamiento* (1ra Ed.). Barcelona: Antrophos.
- Marsh, D., (1995). *Theory and methods in Political Science* (1ra Ed.). Londres: Mac Millan Press.
- Martines, U. (2000). *Mujer, trabajo y domicilio* (1ra Ed.). Barcelona: Icaria.
- Murillo, S., (1996). *El mito de la Vida privada: De la entrega al tiempo propio* (1ra Ed.). Madrid: Instituto de la mujer
- Nuñez, J. (1991). *Historia de la mujer y de la familia* (1ra Ed.). Quito: Nacional.
- Reyes, N., (1999). *Hombres públicos, mujeres privadas* (1ra Ed.). Quito: CONAMU
- Reed, C., Larrea, C., Mercedes, P., *Indicadores Sociales para el analisis de las desigualdades de genero* (2da, Ed.). Quito: CONAMU
- Rodríguez, P., Alemany, C., Carrasco, Mayordomo, Hernandez, P., García, J., García, J., López, A., Marco, M. L., Villota, P., Villota, P., Ferrari, I., Moreno, G., Ugidos, A., Ullibari, M., Albert, C., Salvador, C., Fuenmayor, A., Lázaro, N., Molto, M.L., Sánchez, R., Cebrián, I., Torns, T., Pérez, T., Gavira, L., Murillo, S. (2000). *La mujer en el mercado de trabajo* (1ra Ed.). Madrid: Instituto de desarrollo regional.

- Selden, R., (1989). *La teoría literaria contemporánea* (2da Ed.). Barcelona: Ariel.
- Sendón de León, V. (2002). *Marcar las diferencias* (1ra Ed.). Barcelona: Icaria.
- Stromquist, N., (1996). *Gender dimensions in Education in Latin America* (1ra Ed.). Washington D.C: INTERAMER.
- Taylor, S y Bogdan, R. (1996) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (3 ra. Ed.). Barcelona: Paidós.
- Tuñón, E. (2001). *Mujeres en las Fronteras* (1ra Ed.). Mexico D.F: Plaza y Valdés.

PAGINAS WEB:

- Alvarez, A. (2000) *Neofeminismo: los años sesenta y setenta*. 1-6. Recuperada el 27 de Junio del 2008, de [http:// anamig@udc.es](http://anamig@udc.es)
- Ardaya, G. (1996). *El género y la familia*. 1-32. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de [http:// www.ecuador.cemplades.org](http://www.ecuador.cemplades.org)
- Arraigada, I. (2009). *Realidades y Mitos del Trabajo Femenino*. 1-10. Recuperada el 20 de Abril del 2009.
- Avila, Y. (2004). *Las mujeres frente a los espejos de la maternidad*. 1-47. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http:// www.redalyc.uaemex.mx](http://www.redalyc.uaemex.mx)
- Ballesteros, J. (2006). *Del feminismo al Neofeminismo*. 1-17. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http:// www.darfruto.com](http://www.darfruto.com)
- Benoist, A. (2007). *La mujer en vías de desarrollo*. 1-7. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http:// www.geocities.com](http://www.geocities.com)
- CEDAW (2003). *Informe ejecutivo CEDAW*. 1-14. Recuperada el 26 de Marzo del 2009, de [http:// www. lib.ohchr.org](http://www.lib.ohchr.org)
- Centro de Estudios Miguel Enríquez (2005). *La mujer y sus derechos una lucha por la igualdad*. 1-13. Recuperada el 10 de Abril de 2008, de [http:// www.archivo-chile.com](http://www.archivo-chile.com)

- D` Atri, A. (2005). *Feminismo latinoamericano: Entre la insolencia de las luchas populares y la mesura de la institucionalización*. 1-12. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http://www. www.creatividadfeminista.org](http://www.www.creatividadfeminista.org)
- Facio, A., Fries, L., Pautáis, L., Valdez, A., Cantos, A., Salgado, M.J., Salgado, R., Avilés, J., Herrera, G. (2000). *Las fisuras del patriarcado*. 1-17. Recuperada el 1 de Diciembre del 2008, de [http://www. flacso.com](http://www.flacso.com)
- FLACSO (2008). *Organismos de acción y Promoción de la Mujer*.1-5. Recuperada el 1 de Diciembre del 2008, de <http://www.eurosur.org>
- Femipedia (2006). *Feministas* 1-25. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http://www. femipedia.es](http://www.femipedia.es)
- Gamba, S. (1996). *Feminismo de la igualdad vs feminismo de la diferencia*. 1-16. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http://www. agendadelasmujeres.com.ar](http://www.agendadelasmujeres.com.ar)
- Gómez, C. (2004). *Simone Beauvoir* 1-4. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de [http:// www. escritoras y pensadoras.com](http://www.escriptorasypensadoras.com)
- Gomez. E. (2000). *Equidad, género y salud: mitos y Realidades*. 1-2. Recuperada el 26 de Marzo del 2009, de [http:// www.reddesalud.web.cl](http://www.reddesalud.web.cl)
- Hernández, G. (2001). *Mujer y rol social: la mujer mayor en el medio urbano y en el medio rural*. 1-4. Recuperada el 26 de Marzo del 2009, de [http:// www.nexusediciones.com](http://www.nexusediciones.com)
- Kathleen, K. (2005). *Feminismo y Anarquismo*. 1-4. Recuperada el 27 de Junio del 2008, de [http:// www.nodo50.org](http://www.nodo50.org)
- Luevanos, C. (2008). *Las diferencias de género en la familia y en la escuela*.1-5. Recuperada el 20 de Abril del 2009.
- Luna, L. (2000). *De la emancipación a la insubordinación: de la igualdad a la diferencia*. 1-10. Recuperada el 19 de diciembre del 2008, de [http:// www. nodo50.org](http://www.nodo50.org)
- Mlynarz, D., Muñoz, R. *Mujer: familia, trabajo y participación política*. 1-30. Recuperada el 20 de Abril del 2009, de [http:// www.trabajoyequidad](http://www.trabajoyequidad)
- Martín, E. (2007). *Femicidio y Maquila en ciudad Juarez*. 1-12. Recuperada el 19 de diciembre del 2008, de [http:// www.icev.cat](http://www.icev.cat)

- Masón, L. (2006). *Conflicto e igualdad en espacios de militancia femenina*. 1-18. Recuperada el 19 de diciembre del 2008, de <http://www.historiapolitica.com>
- Mesoneros, S. Roman, L. (2005). *Los movimientos feministas como motores del cambio social*. 1-10. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de <http://www.mujaresenred.net>
- Moncada, F. (2005). *La doble jornada laboral femenina: una mirada desde su origen hasta nuestros días*. 1-14. Recuperada el 20 de Abril del 2009.
- Moreira, M. (2007). *Los Derechos Humanos de las mujeres en América*. 1-24. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de <http://www.dlh.lahora.com.ec>
- Only today (2007). *Feminismo contra Machismo* 1-2 Recuperada el 19 de Enero del 2009, de <http://www.maribe-onlytoday.com>
- Organización de alumnos (2001). *Cuerpo y ciclos de vida*. 1-5. Recuperada el 10 de Abril de 2008, de <http://www.iesparquedelisboa.org>
- Organización de alumnos (2001). *Los movimientos feministas*. 1-20. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de <http://www.iesparquedelisboa.org>.
- Pacheco, J. (2005). *Equidad Social y Distribución de la Riqueza*. 1-8. Recuperada el 26 de Marzo del 2009, de <http://juanpacheco.bligoo.com>
- Pineda, L. (2006). *Mujeres misóginas* 1-6. Recuperada el 19 de Enero del 2009, de <http://www.facetahumana.com>
- Puleo, A. (2002). *En torno a la polémica igualdad/diferencia* 1-10. Recuperada el 19 de diciembre del 2008, de <http://www.nodo50.org>
- Salgado, J. (2008). *Aportes al debate sobre igualdad y diversidad desde el feminismo*. 1-10. Recuperada el 26 de Marzo del 2009 de <http://www.www.uasb.edu.ec>
- Rial, N., (2004). *Mujer, Salud y Seguridad*. 1-12. Recuperada el 26 de Marzo del 2009, de <http://www.ciclodeconferencias.org>
- Reyes, C. (1995). *Cambios en la vida femenina durante la primera mitad del siglo XX*. 1-8. Recuperada el 10 de Abril de 2008, de <http://www.lablaa.org>.
- Salas, M. (2006). *Una mirada sobre los sucesivos feminismos*. 1-9. Recuperada el 27 de Junio del 2008, de <http://www.mujaresenred.net>

- Salgado, J. (2004). *Aportes al debate sobre igualdad y diversidad desde el feminismo*. 1-7. Recuperada el 19 de Diciembre del 2008 de <http://www.uasb.edu.ec>
- Sanches, E. (2007). *Femicidio y Maquila en Ciudad Juárez*. 1-12. Recuperada el 26 de Marzo del 2009.
- Sepiensa (2006). *Movimiento feminista mundial*. 1-7. Recuperada el 20 de Mayo del 2008, de <http://sepiensa.org.mx>
- Staub, M. (2006). *La mujer en la U.S Army en la segunda guerra mundial*. 1-6. Recuperada el 10 de Abril de 2008, de <http://www.geocities.com>

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 2
Entrevistas
(Sin procesar)

Entrevista a:

Ana Isabel Abril Oleo

Edad: 60 años **Estado civil:** casada

Record académico superior:

- Especialista Superior Derecho y Gestión de Telecomunicaciones.
- Magíster en Derecho Económico.
- PhD en Derecho (Fase de elaboración de Tesis).

Institución para la que trabaja: Corte Suprema de Justicia.

Cargo actual: Magistrada de la Corte Suprema de Justicia

Años de servicio en la institución: 23 años.

Cargo del esposo: Abogado

Edad: 64 años.

Hijos: 2 varones y una mujer **Edades:** 35, 34, 30, respectivamente.

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- Madre y esposa.
- Cuando mis hijos estuvieron un poco más grandes, yo fui a la universidad.
- Independientemente de la función que ocupe en la organización o en una institución generalmente también nos corresponde cumplir con las funciones del hogar.
-

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- Para la época en la que ella vivió sí; ella era una mujer sabia en medio de todo, aunque no fue profesional era una mujer completamente dueña de todos sus conocimientos.
- Ella hacía trabajos que le pudieran permitir un ingreso adicional para el sustento de la casa.
- El mayor esfuerzo de ella estaba dirigido a su hogar, a sus hijos y a su marido.

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Tiene que haber una igualdad total no solamente en el ámbito jurídico sino también en el hogar.
- La palabra de dios dice que hay que someterse, pero a cambio de que haya un trato delicado, hay que dar para recibir.
- Las cosas se deben compartir en diferentes aspectos.
- Yo he tenido cargos de alta jerarquía y los dos, (hacemos una compartición; yo colaboro digamos con los gastos del hogar.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- No, definitivamente no se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial.
- El presidente del Congreso consideraba que por ser mujer era mejor que yo no trabajara en ese cargo porque la sesión se ejercía hasta muy tarde y probablemente no iba a tener la libertad necesaria para poder desempeñarme en esas funciones.
- Procuro dar siempre un tratamiento igualitario a hombres y mujeres en lo que significa a la aparte profesional.
- En cuanto a lo salarial yo si he tenido salarios más bien **altos**.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo, debido a la diferencia salarial?

No, el siempre ha ganado más que yo.

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- En mi caso no porque yo me quede 10 años en mi casa sin estudiar y sin trabajar.
- No tenía ese conflicto de tener que repartir el tiempo.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- Si.
- El hombre se gradúa, es profesional e inmediatamente hace sus postgrados, se vuelve competitivo y empieza a trabajar no tiene ninguna dificultad.
- Con la mujer sucede lo contrario, , generalmente la mujer ejecutiva tiene que coger un trabajo de medio tiempo para que le quede aquel que necesita para sus hijos pequeños.
- Si he sentido discriminación en cuanto ha esa falta de estrategias que se deben utilizar para compensar aquellas desigualdades.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- Se da las relaciones, “palancas”, o el respaldo de los grupos de poder político o económico lo que ha decidido que personas van a los cargos altos.
- El hecho de haber realizado tres postgrados, una maestría, una especialización y un PHD, me llevó a ocupar cargos altos.

9.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- En las instituciones publicas.

10.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ha ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- Me he sensibilizado con las necesidades de las mujeres,
- Fundé una oficina jurídica para ayuda a las victimas de violencia intrafamiliar.
- Sugerí una política para que por lo menos el 20% de las mujeres sean consideradas para puestos de decisión en la función judicial.
- Se hizo dos convenios para posibilitar el acceso de las mujeres a la justicia y la promulgación de leyes a favor de los niños, niñas y mujeres.

11.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- Se necesita un cierto número de requisitos para acceder a estos cargos; como los años de ejercicio profesional.
- Ahora habrá masivamente una mayor afluencia en los concursos, los requisitos han disminuido.

12.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- Creo que si hay una resistencia, es una situación coyuntural.
- Si nos dan la oportunidad debemos demostrar la sensibilidad social.
- Yo me desenvolvía con bastante aceptación o aparentemente así era.

13.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

- Si

¿Como lo ha manejado?

- Los hombres procuran competir más y tienen mayores oportunidades para prepararse.
- Yo tenía una visión completamente diferente de lo que era el servicio a la ciudadanía.
- El usuario que no se siente satisfecho no regresa.
- Cada uno tiene que ir avanzando conforme a sus propios merecimientos.

14.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Siempre se han sentido bastante bien.
- Yo defendiendo los principios de la honestidad, la probidad y la transparencia.
- Mi familia estaba siempre de acuerdo y para todas las decisiones, recibía la sugerencia o comentarios de mis hijos, marido e hijos políticos.

15.- ¿Cómo maneja el éxito?

- Con tranquilidad y humildad.

16.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Seguir trabajando e impulsando los cambios en la medida en que se pueda.
- Yo logre que se nombren a 15 mujeres como ministras de corte superior.

17.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

Nada, me parece que esta competo.

18.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Matilde Hidalgo de Prócel.

Entrevista a:

Ximena Bohórquez Romero.

Edad: 50 años. **Estado civil:** casada (en proceso de divorcio)

Record académico superior:

- Doctorado Medicina General.
- Post Grado Salud Pública.

Institución para la que trabaja: Asamblea Nacional constituyente.

Cargo actual: comisionada de la Comisión Legislativa.

Años de servicio en la institución: 9 años

Cargo del esposo: político.

Edad: 55 años

Hijos: dos mujeres. **Edades:** 24 y 18 años.

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- Madre y esposa.
- También he ejercido mi carrera profesional nunca la he descuidado.

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- Ella tenía un mal recuerdo por no haber podido concluir sus estudios.
- Ella quiso ser docente.

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Derecho a tener una identidad propia.
- Derecho a desarrollarse dentro de una familia.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- No vivimos una equidad de género respecto a la oportunidad de trabajo y respecto a la remuneración salarial.
- Tienen preferencia por contratar a hombres.
- Cuando aceptan a una mujer, terminan pagándole menos de lo que le hubiesen pagado a un varón.
- En cuanto a lo profesional en el ámbito privado se puede evidenciar un trato igualitario, el sueldo es idéntico.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo, debido a la diferencia salarial?

- No ha existido ninguna rivalidad ha habido bastante comprensión.

- Hemos aportado mutuamente para lograr un patrimonio familiar.

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- En la mayoría de los casos latinoamericanos la mujer desempeña el rol de esposa, madre y trabajadora.
- Para el hombre tradicional el llegar a su hogar le permite tener un momento de disipación, compartir con los amigos; la mujer no.
- Ojala pueda haber un trabajo compartido en el hogar.
- En las acciones que realizan los hijos, la única responsable es la madre.
- Debe existir la paternidad responsable así como también la maternidad responsable.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- En la generación a la cual yo me pertenezco, la mujer debe estar cumpliendo las labores de la casa.
- Debe tener un horario de trabajo si esta ejerciendo su profesión.
- Se impide el desarrollo personal de esa mujer en actividades típicas del sexo fuerte.
- La supremacía del varón hace que nazca en mí un espíritu de rebeldía.
- La mujer puede aportar siempre positivamente de una forma constructiva.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- Honradez.
- Respetar la honra y los derechos de los demás.
- Superar los egoísmos personales.

9.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- En las ingenierías como ingeniería civil, electrónica, mecánica, geología y minas y petróleos.
- En la política.
- En las fuerzas armadas; las oficiales han mostrado capacidad, ingenio y dedicación, y obviamente mayor responsabilidad que los hombres.

10.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- Trabajar con los sectores más vulnerables.
- Desde la presidencia del INNFA, enriquecí mi alma, mi espíritu, me permitió dar la mano poderosa de ayuda.

11.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- Por el machismo, el autoritarismo, el monopolio.

- La mujer tiene que prepararse para abordar los grandes puestos de dirección.
- La mujer juega el rol fundamental de ser la guía principal de sus hijos.

12.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- Tenemos un pésimo concepto de lo políticos y no se equivocan, hay excepciones.

13.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

- Si

¿Como lo ha manejado?

- La competitividad lleva al egoísmo personal.
- No hay el anhelo de prevalecer como estrellita fugaz por sacar protagonismo.

14.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Comentarían que no soy mal intencionada.
- Trato de accionar los mecanismos legales.
- No hago prevalecer mis intereses sino el interés del estado ecuatoriano.

15.- ¿Cómo maneja el éxito?

- Para mi el éxito es un concepto que debe ser entendido por logros.
- El éxito para mi es que mis hijas puedan realizarse como personas, profesionales, como mujeres y como cristianas.
- Alcanzar grandes objetivos de interés nacional.
- Tiene que ser el trabajo de equipo.

16.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Que le permitan a la mujer el acceso a la oportunidad de estudiar.
- Fomentar el derecho a la salud.
- El derecho a que puedan acceder al trabajo en la misma condición que el varón; que el trabajo de la mujer no se menosprecie y no se explote.
- Que puedan ser ciudadanas en el sentido amplio de la palabra.
- Erradicar el tener que pedir permiso, autorización y la firma del esposo para préstamos.

17.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

- La nueva constitución es una alternativa para regirnos por normas y reglas de vida.

18.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Matilde Hidalgo de Prócel, ella abrió camino para que sigamos las nuevas generaciones.

Entrevista a:

Teniente Coronel Myriam Patricia Santillán Bonilla.

Edad: 46 años. **Estado civil:** casada (en proceso de divorcio).

Record académico superior:

- 7mo semestre de Psicología.
- Diplomado en Administración en Ciencias Policiales.

Institución para la que trabaja: Policía Nacional.

Cargo actual: Jefe del Departamento Técnico Pedagógico de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.

Años de servicio en la institución: 25 años.

Cargo del esposo: oficial de policía (coronel)

Edad: 49 años

Hijos: tres mujeres. **Edades:** 17 y 11 años (mellizas).

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- La función está dividida con el hombre.
- De esposa, como amante de mi esposo, como madre y como hija.
- Hoy estoy separada cumplo el rol de “padre y madre”.

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- Le hubiera gustado ser economista.
- No sé si ella quiso tener una profesión, ella se quedó huérfana.
- Mi madre y mi padre eran agricultores y ganaderos, pero mi mamá era la de trabajar en la finca: ella hacía trabajar, la que ordenaba.
- Mi madre era esa fuerza, ese empuje.
- Supo dirigir un legado que era la herencia de mis abuelos
- Ha sido una mujer independiente, autosuficiente.
- Trasmitió la herencia de una carrera llena de valores.
- Enseña matemáticas a mis hijas sin necesidad de una calculadora, entonces les toma las tablas, les guía, les orienta, entonces no necesitó del título.

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Cuando yo cumpla las mismas obligaciones puedo exigir los mismos derechos.
- Si yo no hago lo que hace el varón no tengo derecho a exigir lo mismo, por ejemplo: si el varón hacía sus flexiones de pecho nosotras hacíamos unas abdominales.
- Pienso que en este momento estamos ya preparadas a cumplir lo que cumple el hombre.

- Las mujeres tenemos eso de “desafiar al mundo” y la dedicación con que nosotras hacemos las cosas.
- Si yo pido que me suban el sueldo tengo que demostrar que me merezco.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- Si, salarial.
- Productiva no creo, si ha habido un poquito de discriminación porque hay personas que todavía consideran que la mujer no esta al mismo nivel que el varón.
- Cuando somos tomadas en cuenta hacemos lo mismo y recibimos lo mismo.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo, debido a la diferencia salarial?

- Si influye mucho cuando la mujer está más arriba que el hombre.
- Como decía mi padre y mi madre, uno tiene que estar al mismo nivel de su esposo ni más alto ni más bajo.
- Cuando uno comienza como mujer a sobresalir más, comienzan los conflictos.
- En la institución yo si sobresalí mucho; entonces peleas y peleas, me celó muchísimo.
- A mi esposo le decían tu mujer esta así, “asado y cocinado” y como que se sintió un poquito menos.

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- Ahora el hombre es multifacético, la cuestión es organizarse.
- Mis hijas sentían un poquito la falta de mamá.
- Les dejaba con la empleada, con mi madre e iba a trabajar.
- Trataba de cubrir esa fase como madre pero es mucho más difícil.
- No puedo dar tanto tiempo pero doy calidad.
- El tiempo que yo no les daba a mis hijas, ellas se llenaban de orgullo porque era un trabajo que nadie más hacía.
- Mi mamá se queda, y ella les ayuda a hacer los deberes.
- Cuando yo llego mis hijas necesitan lo mínimo; hacemos otra cosa viendo una película y el fin de semana nos vamos de compras.
- Es un proceso de mucho sacrificio, mucho esfuerzo al principio y ahora ya hay más estabilidad.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- Creo que sí, en el país todavía hay esa discriminación.
- Por es actitud no hemos logrado estar donde debemos estar, nos ha costado lágrimas mucho sacrificio.
- Estamos poniendo nuestro granito de arena para ser aceptadas.
- Que nos miren no como mujeres útiles sino como personas útiles.
- Buscando que se nos de a nosotros la oportunidad y el lugar que nos merecemos que todavía no pienso yo que en la institución esta dada.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- Liderazgo
- Muy equilibrada/o.
- Mucho autocontrol.
- Ser carismático y ser sencillo.
- Estar preparado física y psicológicamente.
- Vasta preparación en todos los aspectos del ser humano, un ser humano a carta cabal.

9.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- No conozco mujeres científicas en el Ecuador.
- En el plano político.
- En la marina recién comenzamos con cadetes.
- Muchas mujeres solo de pensar que tienen que salir de su hogar a buscar una oportunidad se echan para atrás.
- Esta en nosotros en como nos vemos y en como nos sentimos.
- Cuando las mujeres estén conscientes de que pueden; entonces va a ver los desafíos que vamos a enfrentar.
- Seguridad de que uno es capaz.
- Depende como fuimos criadas, si nos enseñaron a pensar que somos capaces y que no somos menos que nadie

10.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- Por la función que ejercemos somos un poder.
- No estamos conscientes del poder que es vestir un uniforme, solo somos la mano de ayuda de la justicia.
- Ser un agente para solucionar conflictos
- Ese poder me ha servido a mí para darme la suficiente capacidad de seguir adelante.

11.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- No nos creemos capaces.
- No nos valoramos y no nos exigimos.
- La gente no esta preparada.
- Cuando nosotras las mujeres tomemos conciencia de lo que somos y de que somos capaces, ahí va a ver una transformación.

12.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- Ese poder yo me lo gané y me lo gane trabajando y estudiando.
- El poder de decidir.
- Yo me he visto obligada a ejercer mi derecho y el poder.

13.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

- Si.

¿Como lo ha manejado?

- Siendo más capaz y mantenernos en el mejor nivel e irnos preparando.

14.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Mi familia 100% orgullosos, solo de verles siento satisfacción y me estimula a seguir adelante.
- El decía la mejor policía del mundo, pero él no se sentía satisfecho como yo cumplía con mi función de madre.
- A lo mejor yo no serví para ser esposa pero sirvo para ser una excelente profesional.
- La mujer no esta solo para ser mujer o madre, yo quise cumplir los diferentes roles madre, profesional, hija, esposa, amante y en su momento yo me realice.
- Hay que volar y brillar con luz propia no de nadie.
- Decir, yo soy Patricia Santillán, la mujer, madre, y esposa.

15.- ¿Cómo maneja el éxito?

- Interiormente uno se siente satisfecho.
- Con un poquito de vanidad y orgullo.
- Ese éxito hay que saberlo encausar, que no se convierta en vanidad ni presunción, sino que sea en humildad.
- Hay que seguir preparándose.
- Buscar otra clase de éxito, otra clase de realización.
- No conformarse,
- El éxito le convierte en otro ser que tiene más valor.

16.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Dar conferencias o poner en libro abierto mis experiencias. Romper esas cadenas.
- En mis hijas fomentar ese amor y respeto por sí mismas.
- Hacer entender a la gente que somos solo nosotras las únicas que decidimos, no debe influir ni el hombre, ni el padre, ni el hermano.

17.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

- Tan grande es una mujer que tiene dinero como una persona que lava y plancha para dar de comer a sus hijos, porque no sacar a esa gente y hacerle un reconocimiento.

18.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Las Fuerzas Armadas. Nosotras somos capaces y valernos por nosotras mismas es lo máximo.

Entrevista a:

Reverenda Lourdes Ester Inapanta Paéz.

Edad: 44 años **Estado civil:** casada

Record académico superior:

- Seminarista Episcopal.
- Teología Pastoral. (1er año)

Institución para la que trabaja: Iglesia Episcopal del Ecuador, diócesis central.

Cargo actual: sacerdotisa y vicaria de la misión Emaus en Guajalo.

Años de servicio en la institución: 24 años.

Cargo del esposo: militar jubilado

Edad: 45 años

Hijos: dos, varón y mujer. **Edades:** 20 y 25 años respectivamente.

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- En mi caso como ama de casa.

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- No creo que tuvo una aspiración profesional, porque como mi mami es de la época de los 30 o 40, quizá pocas mujeres alcanzaban eso.
- Como madre creo que sí, pero como profesional no.
- Mi mami no tuvo la decisión más que criar a sus seis hijos.
- Mi papi es bien machista.

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Una equidad con los hombres.
- La mujer debe estar en su hogar, la mujer debe ser buena madre, la mujer debe ser buena esposa, debe ser una buena profesional.
- La mujer no puede salir a tomar sola un café, muchas no lo hacen, muchas ya lo hacemos.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- No hay equidad, no hay igualdad.
- Cuando las mujeres incursionamos en el campo laboral a nosotras nos toca duplicar nuestros esfuerzos.
- A los hombres les pagan un dólar por hora a las mujeres 80 o 60 centavos.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo debido la diferencia salarial?

- Si yo ganaría más, si habría una rivalidad.
- Las mujeres que ganan más les tratan mal a sus esposos, les denigran mucho.
- Los hombres tienen baja autoestima.

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- No hay manejo.
- Yo por muchos años padecí de muchas culpas por no poder estar con mi hija.
- Un día mi hija se enfermó y el papá le llevo al doctor; me cargue dos días de culpa, dije que mala madre que soy, una madre debe estar con los hijos.
- Tanto la mamá como el papá deben compartir los espacios.
- Mi familia me ayudo muchísimo a lo que soy ahora.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- Pensaba que como mujer la gente no me iba a aceptar.
- Pensaba que como mujer no podía dar un buen sermón.
- Pensaba que no estaba capacitada.
- Mi padre machista pensaba que para que iba a estudiar si ya había aprendido a planchar, lavar, cocinar, ya era suficiente para mi marido.
- Solo los hombres son sacerdotes solo a los hombres le “paran bola”.
- Tener que llevar una iglesia no voy a poder.
- Tenemos una primada que es la cardenal de los obispos en los Estados Unidos.
- He tenido que auto educarme.
- He priorizado mi educación, acrecentando valoración y autoestima.
- Me gusta empoderar a los jóvenes, empoderar a las mujeres, en base a mi experiencia que me decían esto puedes, esto no puedes, esto debes, esto no debes.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- Decisión, cuando uno quiere pero no decide empezar no hay como.
- Superarse a uno mismo.
- El ser humano tiene que ser un ser cambiante.
- Empoderarse.

9.- ¿Como llegó usted a la consagración?

- Yo dudé mucho como le dije por mis miedos.
- A mi me costo mucho ponerme el alba y la estola porque me aparta de las personas.
- El cuello clerical también porque la gente a veces dice una mujer disfrazada de cura.
- Yo he tenido que romper barreras pero también han sido las personas las que me han apoyado.

10.- ¿Que características se necesita para llegar a ser obispo dentro de su religión?

- Tiene que ser irreflexible.
- Sobrio.
- “Marido de una sola mujer”
- Prudente.
- No dado al licor.
- No mantener peleas.
- Lo mismo para las mujeres.
- Conseguir que la Iglesia sea aceptada.
- Saber dirigir.
- Yo pienso que debe haber equilibrio y una buena preparación en base a la experiencia.
- Para mi debe pasar de los 45 años porque ya hemos logrado una estabilidad emocional y muchas veces económica.
- Sobrio, prudente, respetuoso, no amante al dinero, la Biblia principalmente dice no neófito y con mucha sabiduría.

11.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- En el ejército.
- En lo político; una mujer presidenta en el Ecuador que conozca de género, que sea sensible, una mujer espiritual.
- Ahora la mujer ha incursionado en muchos campos pero creo que le falta empoderarse.
- Cuando habla una mujer no es lo mismo que cuando habla un hombre.
- Si podemos sacar adelante proyectos.

12.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ha ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- A identificarme con autoridad, no con autoritarismo.
- A ser frontal y contestatario.
- Manejar una autoridad circular, dando autoridad a cada uno.

13.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- Por la decisión.
- Asumir el rol impuesto a las mujeres, impuesto por la cultura, impuesta por la tradición.
- Las mujeres deben exigir a sus compañeros que si van a tener hijos, ellos tomen la misma responsabilidad.
- Debido al miedo de la mujer, por lo cultural o por lo social.

14.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- Me dicen que soy demasiado impositiva.

- Caigo en el error de creer que mi verdad es la única verdad.
- A veces la autoridad en la mujer choca, porque no se está acostumbrado a que la mujer tenga poder.
- El poder y la autoridad siempre hay que manejarlas con amor, sabiduría, con mucha paciencia y mucha tolerancia.

15.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

¿Como lo ha manejado?

- Cuando he querido hacer trabajo en equipo con mis compañeros, ellos no me permiten.
- No sé si porque soy muy impositiva o por el miedo a que su trabajo se minimice.
- No se si por ser mujer o porque caigo mal a los demás.
- Me frustré muchas veces, después dije: voy hacer lo que Dios me permite hacer.

16.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Mi familia me ha apoyado mucho.
- Cuando era misionera o diacona mis hijos se quedaban con mi mamá o con mis hermanas.
- Cuando yo empecé mi marido pensaba que era un hobby, como no tiene nada que hacer la mujer se va a la iglesia.
- Ahora mi esposo ha cambiado de machista a tener equidad.
- Yo le dije hace tiempo que yo por el no voy a dejarla iglesia.
- Mi marido tenía los típicos celos, la inseguridad de que cuando una mujer sale de casa puede encontrarse con otra persona.
- Ahora mi marido acepta, me apoya, esta conmigo.
- Yo no sé cuanta ropa tiene él, el lava su ropa, yo lavo mi ropa.

17.- ¿Cómo maneja el éxito?

- Yo no sé si tenga éxito.
- He sido bendecida por Dios.
- Cuando uno habla de éxito puede ser individual, lo mío ha sido colectivo.
- No me gustaría tomarle como éxito sino como una oportunidad.

18.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Seguir formando mujeres
- Seguir leyendo
- Seguir estudiando
- Seguir apoyando el trabajo de otras mujeres.
- Visibilizar el trabajo de la mujer.
- Apoyarnos unas a otras.
- A las mujeres nos enseñaron a competir, en mi trabajo he sentido que las más duras opositoras son las mujeres.

19.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

- Somos la generación sanduche apaleadas por los que están después de nosotros y ahora por los jóvenes.

20.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Catherin Jeff Chori.
- Rigoberta Menchú.
- Michelle Bachellet.
- Manuelita Saenz.
- Dolores Cacuango.
- Tránsito Amaguaña.
- María Magdalena, que la iglesia la ha puesto como prostituta para que muchas mujeres no la tengan como referente, pero ella fue una mujer muy liberal.
- Martha y María.

Entrevista a:

Juanita Alicia Ramos Miño.

Edad: 46 años. **Estado civil:** casada (separada 10 años)

Record académico superior:

- Licenciada en Comunicación Social.
- Postgrado en Ciencias Internacionales.

Institución para la que trabaja: Alafar (Asociación de Laboratorios farmacéuticos)

Cargo actual: Directora ejecutiva de Alafar.

Años de servicio en la institución: 15 años.

Cargo del esposo: Auditor.

Edad: 50 años.

Hijos: dos mujeres. **Edades:** 18 y 12 años.

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- En los hogares actuales la madre es cabeza del hogar.
- Ya no tenemos la posibilidad de jugar roles específicos.
- Todos jugamos un papel de coparticipación en la toma de decisiones, un trabajo mancomunado en todos los ámbitos.

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- En lo personal se realizó mucho.
- Ella no fue profesional.
- Yo vengo de un hogar donde a pesar que mi madre nunca trabajo, no había una diferencia muy profunda en el juego de roles.
- Posiblemente si mi madre hubiera vivido la generación que yo viví habría sido una profesional.
- La necesidad hoy de inserción laboral de la mujer es más importante que la que había en los años 60.

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Creo en la construcción colectiva, en la construcción de la familia como un ente social.
- No creo que hay diferencias entre hombre y mujeres.
- Hoy no se vive con un solo sueldo eso nos obliga a tener una mayor corresponsabilidad.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- He tenido oportunidades por el hecho de ser mujer.
- Todo el mundo miró con gran simpatía la gestión ejecutiva de una mujer.
- En la sociedad ecuatoriana si hay un menor reconocimiento a la labor de la mujer.
- En la industria farmacéutica se busca gente que sea jefe del hogar, porque la mujer es mucho mas comprometida con su trabajo.
- Hoy por hoy no es un obstáculo ser mujer yo diría que es casi un valor agregado.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo, debido a la diferencia salarial?

- Fue el problema principal que ocasionó la ruptura del matrimonio.
- Mi esposo no estuvo preparado para afrontar que una mujer gane sustancialmente más que el hombre.
- La mujer con un marido que gana mucho más que ella se siente orgullosa, el hombre siente que se le deteriora su autoestima.

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- Cualquier ejecutivo hombre o mujer tiene que sacrificar tiempo con sus hijos.
- Hemos aprendido a optimizar el tiempo; tratamos de hablar mucho.
- Se crean relaciones mas estrechas en el poco tiempo que la vida nos permite compartir.
- Si yo tengo alguna necesidad con mis hijas ellas están primero.
- Para evitar la ausencia hemos utilizado la tecnología para mantenernos cerca todo el tiempo.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- Creo que las mujeres debemos hacer un doble esfuerzo para demostrar quiénes somos.
- El mundo profesional es de profesionales no es de hombres o mujeres.
- Que sea joven o viejo, hombre o indígena, blanco ó negro, son cosas que debemos ir eliminando de la estructura de la conciencia publica.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- Capacidad para responder.
- Para mantenerse en un cargo alto.
- Constancia.
- Saber que la única manera de fracasar es renunciar.
- Si uno persiste tiene éxito sin ninguna duda.
- Dedicación.
- Saber que la vida profesional es un proceso constante de aprendizaje.
- Capacidad e inteligencia emocional, para percibir las necesidades de las personas.

9.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- En la política, porque todavía existen pre conceptos.
- Se deben poner a las personas más capaces al margen de su condición de género.

10.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ha ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- Permitir a todos los participantes ser copartícipes en la toma de decisiones.
- Una interrelación constante y un aprendizaje mutuo.
- Ser mujer líder, le da características bastante humanas a la organización.
- Los hombres son bastante pragmáticos.
- Las relaciones humanas solo son validas cuando lo hacemos desde lo humano, y esa es una tendencia natural de las mujeres.

11.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- Tenemos muy poco tiempo en la vida profesional.
- Todas a las mujeres que tienen 35 años o menos simplemente saben que tienen que ir a la universidad y cumplen con esa obligación.
- En muy pocos años se verá una paridad absoluta porque las mujeres han alcanzado un nivel educativo alto que no tenía, hace pocos años.

12.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- La dificultad mas importante que yo encontrado es que de principio se acepte el liderazgo de una mujer.
- Las mujeres no hacemos ejercicio del poder, tendemos mucho hacer la construcción colectiva, no autoritaria, sino con una tendencia al convencimiento y la conciliación.
- Eso permite que tengamos liderazgos más largos.
- Los liderazgos largos de las mujeres tienen participaciones más consistentes, más consolidadas.

13.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

- No los hombres no son muy competitivos, las mujeres somos más competitivas.
- Más dificultades he tenido cuando me ha tocado trabajar con mujeres que con hombres.
- Me siento más a gusto trabajando con hombres que con mujeres.
- Las mujeres tendemos a ser contradictorias y competitivas con las otras mujeres.
- Con los hombres trabajamos más complementariamente.

¿Cómo piensa usted que podría manejarlo?

- Se valoriza a las personas por su capacidad humana de relacionarse con los demás.

- Por su capacidad de análisis estratégico.
- Por su capacidad de generación de recursos.
- No caería jamás en un debate de negociación de espacios de poder en el rubro de género.
- Yo he manejado la defensa de mis espacios, basándome en el conocimiento, la experiencia y la capacidad.
- Si hay alguien que pueda hacerlo mejor, es la hora de que yo me tenga que ir.

14.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Diría que yo le he dedicado muchas cosas al trabajo; que no supe tener un equilibrio, que perdí mucho tiempo, que no prioricé.
- Mis hijas dicen que yo siempre estoy pensado en el trabajo, cuestionan el tiempo que yo le he dedicado al gremio y a mi trabajo.
- Ellas como mujeres quieren hacer exactamente lo mismo.
- Quisieran tener una madre de tiempo completo, pero en la vida todo cuesta.
- Ese fue el precio que yo tuve que pagar por conseguir lo que he conseguido y por mi realización profesional.
- Ellas tenían que apoyarme para tener el estilo de vida que tienen.
- Nunca se descuido las necesidades individuales y de comunicación aunque sea por teléfono.
- La vida les ira enseñando que uno tiene que hacer sacrificios por conseguir lo que uno quiere.

15.- ¿Cómo maneja el éxito?

- No creo que el éxito sea constante, creo que lo que se van consiguiendo son metas.
- Al conseguir metas que parecieron inalcanzables siempre entendí que no fue casual, ni fue trabajo unitario, fue trabajo colectivo.
- Asumo el éxito con mucho agradecimiento para la gente que me ayudó.
- Asumo el fracaso como un capítulo de aprendizaje.
- Mi mayor éxito es permanecer y tener un historial incuestionable.
- Espero un reconocimiento a un trabajo que realice con muchísima dedicación y sacrificio personal.
- El éxito es una serie de coyunturas. una serie de metas alcanzadas.
- El seguir aquí me permite seguir peleando, seguir luchando, seguir consiguiendo cosas.

16.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Dar testimonio de cual fue la clave de mi realización personal. Y profesional.
- Las potencialidades humanas que tenemos las mujeres hay que hacerlas permanecer y prevalecer.
- No hacemos el trabajo nuestra vida, sino un fin en la vida.
- Cuando nos olvidamos que el mundo esta dividido en hombres y mujeres conseguimos mucho más.
- Somos corresponsable, somos complementarios.
- La vida de trabajo con hombres es más divertida.

- Las mujeres tenemos muchísimas capacidades como para desenvolvernos en cualquier escenario sin tener que estar pensando en que la condición de género me favorece o no me favorece.
- Se debe insistir en la necesidad educativa de las mujeres, que se preparen.
- Si se habla continuamente de que no debemos tener tantos profesionales porque después tenemos médicos taxistas, entonces yo digo que eso no es una desventaja yo creo que ojala tuviéramos médicos taxistas y plomeros abogados porque el concepto de la autogestión de un profesional es distinta de la de alguien que está haciendo un trabajo de manera empírica o artesanal, con toda seguridad tienen la formación académica, la cultura, el conocimiento como para ponerse una empresa de plomeros.
- Necesitamos un pueblo altamente educado, donde la educación de tercer nivel no sea exclusiva de una élite.
- Creo que lo más importante que se puede hacer por las mujeres es una inserción en el sistema educativo, cada vez mas alto en el tercero y ojala en el cuarto nivel.

17.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

- Las mujeres debemos aprender a explotar esa parte de sensibilidad humana que tenemos tan desarrollada, como un instrumento en la vida laboral.
- Una capacidad que solamente tiene la madre, esa percepción.
- Esa potencialidad y esa capacidad de entender las cosas humanas sin llegar a verbalizarlas.
- Antes teníamos muy diferenciados la mujer sensible y el hombre analítico.
- El análisis no es algo innato sino es la formación lo que nos convierte en seres más analíticos y con pensamiento estratégico.
- Si educamos a las mujeres, en esa parte emocional y de persuasión que son innatas, y las potencializamos creo que tendremos seres humanos maravillosos.
- En el mundo de hoy el más perjudicado es el hombre no es la mujer.
- El hombre ha perdido mucho porque yo creo que se le limitó sus capacidades perceptivas; durante siglos el hombre desarrolló su capacidad cognoscitiva pero descuidó sus capacidades perceptivas.
- Debemos buscar que el hombre también recupere la capacidad de percepción, la sensibilidad.

18.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Eve Bonafini, que es la líder de las madres de Mayo. Ella dijo:
- Cuando se trata de la defensa de la vida debe ser radical, y sin miedo a la crítica.
- Uno tiene que jugarse el “pellejo” por algunas cosas cuando son de principios.
- Hay cosas en las que tenemos que ser conciliadores.
- Ella para mi es un reflejo de una mujer exitosa.
- Una mujer que ha logrado vencer todas las adversidades, el vencer las adversidades que es la muerte de sus hijos, la muerte de su esposo, creo que no puede haber dolor más grande en la vida de nadie, que es la ausencia de sus hijos y creo que ella hizo de esa gran desgracia un motivo de cambio, de lucha
- Manuela Cañizares

Entrevista a:

Teniente María Gabriela Moreno Cano

Edad: 27 años. **Estado civil:** casada

Record académico superior:

- Licenciatura en Idiomas
- Licenciatura en Ciencias Militares
- Ciencias de la Educación (ultimo año)

Institución para la que trabaja: Fuerzas Armadas.

Cargo actual: Teniente de Material de Guerra.

Años de servicio en la institución: 9 años

Cargo del esposo: oficial del ejército (piloto).

Edad: 35 años.

Hijos: dos varones **Edades:** 4 y 2 años.

1.- ¿Cuál ha sido el rol que ha ocupado la mujer dentro de su hogar?

- Yo soy única hija mujer.
- Mi madre ha sido ingeniera comercial y aparte de eso madre, hija.
- El rol normal de una mujer.

2.- ¿Qué piensa de su madre y desde su percepción cree que ella pudo realizarse como mujer en todo lo que esto implica?

- Ella se ha realizado en todo como profesional y como madre.
-

3.- ¿Qué derechos y obligaciones considera le asisten a la mujer en relación al hombre?

- Creemos en la igualdad de género.
- La consideración de la mujer en cualquier ámbito es que tiene la capacidad de ser madre.
- En los países de Latinoamérica se ve como un contra.
- Nuestro rol fundamental es como madre.
- Actualmente tenemos que trabajar para mantener a nuestra familia.

4.- ¿Considera usted que en el transcurso de su trayectoria laboral se ha mantenido una equidad o igualdad productiva y salarial?

- El sueldo para hombres o mujeres en el ejército es de acuerdo al grado.
- Por ser las primeras promociones, hay trabajos que no hemos cumplido.
- No hemos hecho destacamentos.
- Es una de las diferencias, pero más por fisiología femenina.

5.- ¿En su caso ha existido algún tipo de rivalidad con su esposo, debido a la diferencia salarial?

- No porque, es también oficial del ejército.

- Por su grado gana más que yo.
-

6.- ¿Al estar la mujer; en un cargo alto como es el suyo, cree que haya alguna dificultad en el manejo del factor presencia y ausencia que suele darse en el hogar?

- Se puede ser profesional, madre, esposa.
- Todo depende de cómo uno viva y reparta el tiempo.
- Yo sabía que no iba tener mucho tiempo para mi familia y pese a eso entre al ejército.
- Es dar y recibir.
- El tiempo que se les da a los hijos no solo es de cantidad sino de calidad.

7.- ¿Ha sentido que de alguna manera un comportamiento machista ha influido o no, para llegar al puesto donde se encuentra?

- Más que machismo habido esa resistencia a que mujeres entren en el mando.
- Es un proceso en el que tenemos que adaptarnos.

8.- ¿Qué características permiten a una persona independientemente de si es hombre o mujer, llegar a un cargo alto?

- La voluntad de querer ser.
- Con el esfuerzo y la presión conseguimos logros difíciles.
- Ser disciplinado.
- Tener mucho valor y autoestima.
-

9.- ¿En qué ámbitos laborales considera que aún hoy a la mujer, le es difícil alcanzar cargos altos y por qué?

- Ahora ostentar el grado de general, que es el grado más alto de las Fuerzas Armadas.
- Roto el mito de fuerzas Armadas, no hay ninguna otra profesión en la que no pueda una mujer demostrar que no es capaz.

10.- ¿De qué manera el manejo de poder acorde con su cargo le ayudado a determinar un rol propio de identificación?

- El simple hecho de ser uniformado, me hace manejar mucho poder.
- Yo debo dirigir, liderar, ordenar.
- Uno se identifica por el valor agregado que le ponga a cada circunstancia de trabajo.

11.- ¿A qué cree usted que se deba que aún ahora, haya un bajo porcentaje de mujeres en cargos altos?

- Nuestro país es un país con tintes machistas.
- Los hombres piensan que las mujeres no podemos que no somos capaces.
- Las mujeres antiguas no permitían a las mujeres, que hagan tal o cual situación.
- La mujer es más responsable en su trabajo, tiene más capacidad de concentración.

- Tiene la capacidad de hacer varias cosas al mismo tiempo.

12.- ¿Al estar en un cargo alto; cómo maneja usted el poder propio de su posición y como cree que es percibido por los demás?

- En el ejército tenemos la calidad moral y legal.
- Al principio si hubo un poco de rechazo porque siempre tuvieron al frente un oficial varón.
- La capacidad moral uno se va ganando ese derecho ala estima del subordinado.

13.- ¿Ha percibido algún tipo de nivel de competitividad masculina?

- En realidad sí.
-

¿Como lo ha manejado?

- Los hombres piensan que quizá no son justas las reglas para el uno y para le otro.
- Se maneja dejando que las cosas sigan su ritmo.
- Si algún rato tengo problema con la competitividad se verá con logros con acciones.

14.- ¿Qué cree usted que comentaría su familia incluyendo su esposo/ pareja acerca de usted y su desempeño laboral?

- Mi familia siempre estuvo muy orgullosa, porque fuimos de las primeras en romper el mito.
- Mi esposo igual me ayuda me apoya mucho y esta orgullosos de mí.

15.- ¿Cómo maneja el éxito?

- Siendo una persona humilde.
- Querer ser cada vez mejor.
- Conseguir el éxito para la institución, no solo para mí.

16.- ¿Desde su posición, que cree usted que podría hacer para fomentar la lucha que han venido realizando las mujeres en favor de la igualdad?

- Nosotros hemos demostrado una fortaleza mental y física.
- Tenemos las mismas capacidades.
- Hay muchas mujeres que no hacen las cosas por miedo a que se vea mal.
- Quizá por machismo.
- Porque su familia le enseñó que eso no es para mujer.
- Con mi ejemplo y el ejemplo de todas mis compañeras, hemos logrado mucho romper ese mito.

17.- ¿Qué considera usted que no le he preguntado y le gustaría comentar con respecto al tema?

- Esta guerra de género es más que todo mental.
- Hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades, unos con más dedicación otros con menos dedicación.
- Las mujeres todavía tenemos que luchar por un puesto, por ganarnos un puesto.
-

18.- ¿Cuál es su referente o paradigma femenino a nivel nacional o internacional, y por qué?

- Guadalupe Larriva.
- Michelle Bachelet.
- Las mujeres de la revolución del 8 de marzo, que tuvieron que morir para vernos libres a nosotras.
- Juana de arco.
- Manuela Cañizares, es un icono para todas las oficiales del ejército.