

no/a.

AUTOR

AÑO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y ARTES AUDIOVISUALES

MUJER VS. TRABAJO EN ECUADOR: ¿QUÉ HA PASADO EN LOS ÚLTIMOS
AÑOS?

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Licenciada en Periodismo

Profesora guía

Magíster Lady Johanna Jiménez

Autora

Nicole Michelle Tito Quiroz

Año

2018

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, Mujer vs. Trabajo en Ecuador: ¿Qué ha pasado en los últimos años?, a través de reuniones periódicas con la estudiante Nicole Michelle Tito Quiroz, en el octavo semestre, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”

Lady Johana Jiménez Franco
Magíster en Comunicación Organizacional
C.I.: 1710570647

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado el trabajo, Mujer vs. Trabajo en Ecuador: ¿Qué ha pasado en los últimos años?, de la estudiante Nicole Michelle Tito Quiroz, en el octavo semestre, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”

Andrea Paola Miño Viteri

Magíster en Antropología Visual y Documental Etnográfico

C.I.: 1712994183

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.”

Nicole Michelle Tito Quiroz

C.I.: 1717099178

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi ancla.
A mis padres por su apoyo incondicional en mi vida diaria. Sin ustedes jamás lo hubiera logrado.
¡Gracias!

A mi hermano por su ejemplo de perseverancia y aguante.

A mi familia en general por su amor y sabiduría compartida durante todos estos años.

A mis profesores, desde que inicié esta aventura han sido aportadores de puro conocimiento.
Gracias por todo.

Y por último, a todos mis amigos que han sido parte fundamental de mi vida universitaria.

Gracias a todos. ¡Lo logramos!

DEDICATORIA

A mis padres, hermano,
abuelitos y amigos. Por y
para ustedes.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es mostrar los cambios que ha habido para la mujer en el mundo laboral en el Ecuador. Incluye la normativa de las leyes y derechos a los que las mujeres tienen acceso de acuerdo a la Constitución del Ecuador vigente desde el 2008 y otras nuevas leyes creadas en los últimos años. Da a conocer las problemáticas a las que las mujeres se enfrentan a diario en su entorno laboral, tales como: la brecha salarial, desigualdad laboral y acoso. También se demuestra a través de entrevistas y cifras, la manera en que la participación de la mujer ha ido aumentando poco a poco, desde su preparación académica, hasta acceder a un puesto de trabajo de importancia. Sin embargo, también se demuestra que a pesar de que ha habido un cambio notorio, la lucha de las mujeres por la igualdad laboral continúa.

ABSTRACT

The objective of this research is to show the changes that have taken place for women in the world of work in Ecuador. It includes the regulations of laws and rights to which women have access according to the Constitution of Ecuador in force since 2008 and other new laws created in recent years. It reveals the problems that women face daily in their work environment, such as: the wage gap, labor inequality and harassment. It also shows through interviews and figures, the way in which the participation of women has been increasing little by little, from their academic preparation, to access to a job of importance. However, it also shows that despite the fact that there has been a marked change, women's struggle for labor equality continues.

ÍNDICE

1. Tema del reportaje	1
2. Objetivo del reportaje multimedia.....	1
3. Justificación de selección del tema	1
4. Antecedentes y contextualización del tema	1
5. Marco teórico.....	4
5.1 . Construcciones de género y su relación con el campo laboral.....	4
5.1.1 Campo laboral entendido desde la noción de campo y habitus de Bourdieu, actores sociales con distintos capitales.....	4
5.2 Construcciones Sociales de Género: Lo femenino y lo masculino.	6
5.3 Estereotipos y roles de género en el trabajo.....	7
5.4 Derechos y regulaciones laborales.....	8
5.5 Problemas laborales que enfrentan las mujeres.....	10
5.5.1 Diferencias de salarios por género	10
5.5.2 Acoso.....	10
6. Fuentes utilizadas	12
7 Principales hallazgos de la investigación	21
8 Conclusiones de la investigación	28
9 Estructura del reportaje multimedia y sus elementos ...	31
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	46

1. Tema del reportaje

Mujeres vs. Trabajo: ¿Qué ha pasado en los últimos años?

2. Objetivo del reportaje multimedia

Dar a conocer los cambios y permanencias de la situación laboral de las mujeres en Ecuador, las dinámicas y problemáticas que enfrentan actualmente.

3. Justificación de selección del tema

Según el World Economic Forum (2016) el Ecuador es uno de los países que ha registrado mayores avances desde el año 2006 en cuanto a materia de género. Esto viene a ser un tanto contradictorio, ya que según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), hasta el 2014 el porcentaje de desempleo de las mujeres seguía siendo más alto que las de los hombres. En el 2017 esta situación se mantiene ya que según el “Reporte de Economía Laboral” del INEC de marzo de 2017, 5,5% de las mujeres estaba en situación de desempleo mientras los hombres tienen una tasa de 3,6%. Este organismo menciona que esta brecha de 1,9% sigue siendo significativa.

4. Antecedentes y contextualización del tema

Si se habla de derechos, en un trabajo realizado por UNICEF (2014), “La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador”, que también está basado en encuestas, se menciona que “La Carta Magna también prohíbe de toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, directa o indirecta que afecte a la mujer en el trabajo; en el sistema educativo (Art. 331)” (UNICEF, 2014).

Además el INEC menciona que hubo cambios, “dentro del mercado laboral, la población femenina se incrementó dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) en un 80% entre 2001 y 2010. Mientras del total de establecimientos registrados en el Censo Económico, el 48% tiene a una mujer como dueña o gerente.” (INEC, 2014)

Por otro lado, Ecuador en cifras (2012), en la “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, menciona que desde el 2007 al 2012, el porcentaje de desempleo de las mujeres siempre es más alta, la mayor de todas se da en el año 2009, año en el que llega a un porcentaje de 9,8. Por otro lado los hombres llegan a experimentar la mayor tasa de desempleo en el año 2009, con el 6,6%.

Pero este incremento del que se habla primero, también tuvo sus bajas en el año 2014, ya que como lo menciona el INEC es sus Indicadores Laborales de septiembre realizados en el año 2014, la tasa de desempleo tanto en hombre como en mujeres incrementó, pero el porcentaje de las mujeres es más alto. También menciona que del 2013 al 2014, esta tasa aumentó en 5 puntos porcentuales para las mujeres.

Un artículo de El Comercio (2016) escrito por la Agencia EFE y la Agencia DPA llamado “OIT: Brecha salarial entre hombres y mujeres no se cerrará en 70 años” se menciona que la brecha es grande y que tomará una gran cantidad de años poder terminar con ella. “Mientras que el 72% de los hombres en todo el mundo tiene empleo, solo el 46% de las mujeres ocupa un puesto de trabajo. Esta brecha solo ha disminuido en 0,6 puntos porcentuales en los últimos 20 años. (El Comercio, 2016)

Uno de los avances que ha tenido la mujer en el mundo laboral es cuanto a la maternidad ya que poco a poco se ha ido tomando en cuenta una ley para que

puedan cumplir con su rol de madre durante el periodo de maternidad y de lactancia y a la vez ser responsables en su trabajo.

En cuanto a la licencia de maternidad, ha habido cambios en los últimos años, Diario El Telégrafo habla sobre esto y dice que:

“El propósito sería reducir la tasa de desnutrición infantil, que al momento bordea el 23%, y garantizar el óptimo cuidado del infante, a cargo de la madre. La propuesta suena atractiva desde el ámbito emocional y familiar, admiten algunas madres consultadas por El Telégrafo. Es, sin embargo, la ausencia de una remuneración la limitante a considerar.” (El Telégrafo, 2016).

En la actualidad (hablando de los años 2016 y 2017) se puede decir que ha habido mucha información que demuestra que los número mostrados en años pasados han permanecido y si han aumentado o han decrecido, ha sido solo en pequeñas cantidades. Lo que no se ha dicho con respecto al tema, y en lo que esta investigación se quiere centrar es en mostrar cómo ha cambiado el mundo laboral para las mujeres y analizar sus problemáticas actuales.

5. Marco teórico

5.1. Construcciones de género y su relación con el campo laboral

5.1.1 Campo laboral entendido desde la noción de campo y habitus de Bourdieu, actores sociales con distintos capitales.

Para realizar esta investigación es necesario analizar el mundo laboral y para eso se partirá desde el concepto de campo, dado por Bourdieu.

Bourdieu (2002), explica el término “campo” como un ámbito social en el que hay reglas que deben cumplirse, por lo tanto los actores que son parte de él, tienen que adaptarse a este tipo de especificaciones y que deben actuar en base a estas. También se menciona que los actores de estos campos, tienen fuerzas desiguales. Es decir, hay una jerarquización y siempre habrá alguien ocupando un lugar más alto. Para esto también es importante mencionar a qué se refiere Pierre Bourdieu con los actores sociales. Estos son los que forman parte de esta esfera y de este entorno social y que de una u otra forma forman esta jerarquización de la que ya se ha hablado.

En esta investigación se han tenido en cuenta estos conceptos ya que se puede identificar a los implicados como los actores sociales. Esto es se relaciona con lo que ya se habló anteriormente, en este caso, la mujer vendría a ser la que debe aceptar las reglas del juego para poder sobrevivir en él, es decir debe seguir naturalizando el hecho de que el hombre es quien puede tener más posibilidades de trabajo o que tan solo el hombre es quien puede llegar a obtener altos puestos y es aquí en donde se evidencian las fuerzas desiguales, que en este caso vendrían a ser las brechas salariales o los porcentajes y las estadísticas que muestran que las mujeres son las que enfrentan, la mayor tasa de desempleo. Es aquí donde entra la lucha y se ven los cambios en la actualidad, ya que algunas mujeres si han llegado a alcanzar puestos presidenciales. Sin embargo, según los datos presentados

anteriormente, sigue habiendo una constante pelea por que se rompa esta regla establecida por la sociedad.

Para la investigación también es necesario entender el concepto de “Habitus” definido por Bourdieu. El autor habla de un aprendizaje, que además de estar establecido, es transferible, y esto es lo que permite dar a la sociedad una estructura organizacional para su buen funcionamiento. En palabras más simples, todo lo que se aprende, es algo que ya ha estado fijado o establecido desde siempre, y si es que esto se llega a cambiar, se podría llegar a alterar el orden, en este caso, si los actores llegan a alterar el orden del campo, esto podría romper la estructura que se ha estado formando desde hace mucho tiempo. Bourdieu define “habitus” como:

“el sistema de disposiciones duraderas y transferibles como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que puedan estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consiente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlas” (Bourdieu, 1991. P92)

Según este concepto se puede poner un ejemplo. Se podría comparar con el hábitat de un animal, todo tiene una razón de ser y un orden establecido dentro del hábitat natural, ya que si algo no funciona como debería, el hábitat podría colapsar. Lo mismo pasa con los humanos, nacen, aprenden y crecen con un concepto de cómo es que debe funcionar el mundo. Quién manda y quién no, es por eso que se ha naturalizado el hecho de que los hombres son lo que ocupes mayores puestos gerenciales y presidenciales en el mundo laboral.

Relacionándolo con la investigación y con el tema a tratar, se puede decir que en un sistema y en un mundo creado para los hombres que según la teoría de Bourdieu sobre la dominación masculina viene a ser “la naturalización de la construcción social arbitraria de lo biológico, relativa a la división entre los sexos, de acuerdo con la visión androcéntrica” (Sandovál, 2002. P. 55), en este caso lo establecido es que el hombre sea quien tenga el control, esto se ve en

los números que muestran los estudios y las estadísticas, ya que los hombres son los que ocupan, mayormente, los puestos más altos en las empresas. Esto muestra que los actores arman toda esta construcción social y una jerarquización que arma el campo laboral.

5.2 Construcciones Sociales de Género: Lo femenino y lo masculino.

Partiendo desde lo que menciona Bourdieu sobre cómo se arman los campos laborales y como se han establecido, es necesario poder entender que estas se forman a través de construcciones sociales. Para esto, se utilizará el concepto que usa Norma Fuller en su texto “En torno a la polaridad Marianismo – Machismo” ya que da una perspectiva de lo que es considerado femenino y lo que es considerado masculino. En el texto, Fuller usa la siguiente frase “ la mujer en la casa, el hombre en la calle” (Fuller, 1995). A partir de esto es que se puede entender que a la mujer es parte de una jerarquización, sin embargo, cuando se habla socialmente, es la que menos espacio tiene, y en este caso, relacionándolo con el tema, también entra el campo laboral. Como menciona Norma Fuller “el sujeto femenino está asociado al ámbito doméstico y a la maternidad. Su lugar en la sociedad pasa por la influencia que ejerce en el hogar y su poder sobre los hijos. Sus cualidades son su valor moral superior y su rol de mediadora frente a lo sagrado.” (Fuller, 2015. P. 242-243). Es decir, a pesar de que en la actualidad la mujer ocupe un mayor puesto en el mundo laboral, hablando de nuestro país, no quiere decir que haya un cambio en el pensamiento de que su principal actividad o su principal responsabilidad está en el hogar, ya sea para cuidarlo o ya sea para cuidar a sus hijos.

Por otro lado, Norma Fuller menciona que: “El varón...se asocia con la calle, al espacio exterior. El debe proteger el honor de la familia sobre la cual reclama autoridad.” (Fuller, 1995, p.243)

Este pensamiento ha creado los números y estadísticas que se pueden ver en el Ecuador, a pesar de que hay cambios, sigue haciendo una jerarquización que permite que el hombre sea quien se enfrente más a la esfera social.

Es desde aquí que se puede ver la construcción social que ha tenido lo femenino y lo masculino, es decir, nacen principalmente de esto, las ideas de que el hombre es quien debe ser el que se enfrente a la sociedad y traiga el pan al hogar. Por otro lado, la mujer es quien debe permanecer en casa, ya que se la relaciona con lo doméstico y también en su rol de madre.

Se tomaron en cuenta estos conceptos porque van relacionados con el tema a tratar ya que se puede ver una gran cantidad de mujeres que no consiguen puestos altos porque es el hombre el que tiene que estar en la calle. Pero también hay que tomar en cuenta que muchas veces la mujer es quien llega a naturalizar desde el inicio esta idea de que debe estar en casa cuidando de sus hijos, y hay también que hablar de que el hecho de que en ciertas ocasiones las mujeres no obtienen puestos altos o un trabajo es porque deciden quedarse en casa.

5.3 Estereotipos y roles de género en el trabajo

Para la investigación también es importante entender lo que son los roles de género. Es válido relacionarlos con los conceptos de feminidad y masculinidad mencionados anteriormente. Para entender lo que es un rol, primero hay que entender lo que es género, y Mabel Burin lo define como:

“La red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y varones. Tal diferenciación es producto de un largo proceso histórico de construcción social, que no sólo genera diferencias entre los géneros femenino y masculino, sino que, a la vez, esas diferencias implican desigualdades y jerarquías entre ambos.” (Burin, sf, p.1).

A partir de este concepto se puede entender que los hombres y las mujeres van adquiriendo rasgos que van formando su identidad. Claro está, estos rasgos son plantados por la sociedad, y vienen a ser como el “habitus” del que habla Bourdieu, en el que todo aprendizaje es adquirido y se traspasa. Los roles ya vienen a ser las actividades específicas que tienen que realizar los hombres y mujeres. Es por esto que se lo relaciona con el concepto de feminidad y masculinidad. Porque a partir de esto, se van dando los conceptos de que las mujeres debe cumplir su rol (sus actividades, su labor) en casa, mientras que el hombre debe cumplirlas fuera de ella.

El concepto de estereotipo también va muy ligado a esto. De hecho, Mabel Burin habla sobre los estereotipos sociales y como estos despliegan algo llamado “techo de cristal”, al que denomina como el miedo de la mujer por salir al mundo exterior y poder ubicarse en un puesto de poder, incluso que muchas de las mujeres no buscan adquirir puestos de responsabilidad. Es importante resaltar el hecho de que el estereotipo sea una “imagen aceptada”, ya que va de la mano con todo lo que se ha tratado hasta ahora. Es difícil que el sistema pueda cambiar y que los estereotipos puedan acabarse. Sin embargo, no se puede comparar lo que se vivía anteriormente, con lo que se vive ahora, estamos en una sociedad cambiante que poco a poco va trayendo nuevas oportunidades.

5.4 Derechos y regulaciones laborales

Para poder hablar de las problemáticas que han tenido que vivir las mujeres en el pasado y actualmente, hay que entender sus derechos y cómo estos han sido violentados o cumplidos. Para esto se utilizarán conceptos de varios autores expertos en el tema, que están en el libro “Conceptos Básicos del Derecho” por Eduardo Antinori.

Muchos de los autores coinciden que los derechos vienen a través de un conjunto de reglas que deben cumplirse, el mismo autor del texto menciona que el derecho siempre está presente, que no se puede imaginar una sociedad sin derecho.

Es así como Arauz Castex, uno de los autores, define derecho como: “La coexistencia humana normativamente pensada en función de justicia”. (Castex, 2009)

Se utiliza este concepto para este tema, porque el rompimiento de estos derechos nace a través de una construcción social que divide los roles de género y hace que cada uno normalice el hecho de que se le imponga como debe vivir. Solo conociendo cuales son los derechos que se deberían cumplir, sería evidente cuales son las desigualdades a las que se tienen que enfrentar día a día las mujeres en el mundo laboral.

Entre esos derechos también entran las regulaciones laborales, ya que a través de ellas, se podría romper un esquema sobre la jerarquización que sea impuesto, y habría más oportunidades para las mujeres. Sin embargo, se puede decir que en Ecuador ha habido varias regulaciones y es por eso que varias mujeres ocupan puestos altos. A pesar de que los números son pequeños, estas regulaciones ha sido aceptadas poco a poco y comparado con años anteriores, se pueden ver porcentajes más altos.

Entre estos derechos y regulaciones laborales también se encuentran el periodo de maternidad y el periodo de lactancia. Ambos consisten en dar un tiempo a la madre para que pueda cuidar de su hijo/a durante los primeros meses. Esto también implica que la empresa no puede despedirla durante este periodo, y si toma la decisión de hacerlo, será sancionada.

5.5 Problemas laborales que enfrentan las mujeres

5.5.1 Diferencias de salarios por género

En esta investigación se tratarán las diferentes problemáticas a las que las mujeres se enfrentan en el mundo laboral, y una de ellas es la brecha salarial. Las brechas salariales nacen a partir de una desigualdad de oportunidades para obtener un buen puesto de trabajo. Es decir, una persona que trabaja en Recursos Humanos (mujer), no va a llegar a ganar lo mismo que una persona que llegue al puesto de gerencia o presidencia. Esta es una de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en el Ecuador y es por eso que los medios, como ya se vio anteriormente, también hablan sobre ello. Es por esto que es importante entender el concepto de brecha salarial.

“La brecha salarial entre géneros es la diferencia en el salario que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía.” (Unión Europea, 2016)

La brecha salarial en el Ecuador es de 20%. Esta es una de las mayores problemáticas, y esto no es solo algo que pase en Ecuador, sino también a nivel global. Ya que según la ONU (2017), la tasa a nivel mundial llega a alcanzar un 23%.

Esto demuestra que más allá de un tema cultural, viene a ser un tema de una naturalización como sociedad a lo que ya se mencionó antes. La principal de ellas es que, el hombre debe ser la cabeza y el proveedor de su hogar.

5.5.2 Acoso

Esta es una de las problemáticas más enfrentadas por las mujeres. Se ve como algo importante que el concepto de Acoso pueda entenderse, en especial desde una perspectiva laboral, ya que es el tema que se está tratando.

Para esto se utilizarán los conceptos del libro Acoso Laboral – Mobbing, escrito por el Dr. Norberto Lembo y el Dr. Mauricio A. Abadi. Los autores se basan en las investigaciones de Heinz Leyman realizadas en 1982, en las que llega a nombrar al acoso laboral como mobbing ya que otro investigador del tema, Konrad Lorenz toma en cuenta el comportamiento de un grupo de animales que hostiga a un miembro de su manada.

Al estudiar esto, Leyman menciona que se realizaba dos veces a la semana por un período mínimo de 6 meses. Es por eso que hay que mencionar que estos actos se dan de forma repetitiva.

El acoso puede implicar varias situaciones. Las mujeres trabajadoras pueden experimentar acoso sexual, acoso moral, y acoso psicológico.

Todos los tipos de acoso mencionados anteriormente, pueden estar involucrados en el acoso laboral y varias mujeres lo pueden experimentar en sus áreas de trabajo. Esta también es una de las problemáticas más grandes ya que esto puede llegar a ser ya sea desde los altos mandos con sobornos, hasta compañeros de trabajo que busquen satisfacer intereses personales. Es por eso que se abordarán todas estas categorías y conceptos aportarán al tema de la investigación y permitirán analizar el tema desde una manera contextualizada y sustentada, no solo partiendo de la situación actual, sino también de la trayectoria que ha tenido esta problemática.

6. Fuentes utilizadas

6.1 Fuentes documentales:

6.1.1 World Economic Forum. (2016). *Avances en materia de género en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/10/america-latina-y-el-caribe-se-posiciona-por-encima-de-la-media-del-indice-global-de-la-brecha-de-genero/>

Este artículo del World Economic Forum da a conocer cuáles han sido los cambios que ha tenido estos países en cuanto a materia de género desde el 2006. Ecuador es uno de los países latinoamericanos que es parte de un top 10 en el que se menciona los países que, a han obtenido resultados en esta lucha. Ecuador ocupa el puesto número 9 en este ranking y el puesto 40 a nivel mundial, ya que en los ámbitos profesionales y técnicos ha obtenido un gran avance.

6.1.2 Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (2015). *Código del Trabajo*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Este código muestra los derechos a los que los trabajadores tienen acceso. Este documento también da varias definiciones sobre el trabajo y entre ellas también incluye la definición de trabajador y no la divide para hombres y mujeres sino que define la palabra de forma general.

6.1.3 Instituto de Investigación y Debate sobre la Gobernanza (2008). *Derechos de las mujeres en la nueva Constitución*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.institutgouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-452.html>

Este artículo escrito unos años atrás, hace una comparación de los derechos de la mujer en el mundo laboral, tanto en la Constitución del 1998 como en la nueva Constitución del 2008. De esta forma se llega a mostrar que ha habido un avance y hay más participación de las mujeres.

6.1.4 Asamblea Nacional. *Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf

Esta ley fue creada en el 2015 con la finalidad de dar respaldo a los trabajadores de todo el Ecuador, en especial a las amas de casa. Actualmente se sigue tomando en cuenta esta ley para hablar de los derechos de los trabajadores en el país.

6.1.5 Asamblea Constituyente. *Constitución del Ecuador*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bosillo.pdf

Después de varios años con la Constitución hecha en 1998, se decidió modificarla en el 2008. En esta nueva Constitución se agregaron varios artículos con el fines de mejorar la calidad y de vida y los derechos de los Ecuatorianos. Esta este documento se incluye un artículo específicamente para las mujeres y sus derechos en el mundo laboral.

6.1.6 Naciones Unidas. *ONU Mujeres afirma que la brecha salarial del 23% entre hombres y mujeres es un robo*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>

Este artículo escrito por las Naciones Unidas hace una comparación mundial entre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Después de sus estudios, Naciones Unidas llega a la conclusión de que si se sigue con este problemática, como está actualmente, tomará 70 años cerrarla.

6.1.7 Ecuador en Cifras. *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2009-2013*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panor_Laboral-2009-2013.pdf

Este estudio realizado por el INEC muestra el panorama laboral al que se enfrenta el Ecuador año tras año. En el documento se utilizan varios números y estadísticas en los que se muestra la realidad laboral del país.

6.1.8 Ecuador en Cifras. *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2016*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf

Este estudio se enfoca más en el panorama laboral del año 2015 y hace una comparación con lo que se vivía en el 2016.

6.1.9 Ecuador en Cifras. *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2017*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>

Esta vez, Ecuador en Cifra, busca hacer una comparación entre el años 2016 y el año 2017, incluyendo estudios entre el sector privado y el sector público.

6.1.10 Revista Líderes. *En el mercado laboral los desafíos siguen para la mujer.* Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.revistalideres.ec/lideres/informe-mercadolaboral-mujer-desafios.html>

En este artículo publicado por la Revista Líderes se habla de las problemáticas que enfrentan las mujeres en el Ecuador. Se menciona desde la iniquidad laboral hasta la satisfacción que tienen las mujeres siendo amas de casa y cuidando a sus hijos.

6.1.11 Deloitte. *Una radiografía de las mujeres ejecutivas ecuatorianas.* Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Estudio%20Mujeres%202015.pdf>

La empresa auditora Deloitte hace un estudio cada año en el que busca ver cómo ha cambiado la realidad de las mujere en el mundo laboral ecuatoriano. Es a partir de esto que se llega a la conclusión de que las mujeres si tienen mayor participación, pero aún hay una brecha.

6.1.12 El Comercio. *Asamblea Nacional Aprueba incluir el término ‘acoso laboral’ en dos leyes.* Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/asamblea-inclusion-acosolaboral-losep-codigodeltrabajo.html>

En este artículo escrito por diario “El Comercio” se habla de los cambios que se incluyeron en la ley y los tipos de acoso que pueden existir en el trabajo.

6.1.13 El Comercio. *Ecuador entre los países peor puntuados en el tema de igualdad salarial entre hombres y mujeres.* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-igualdad-salario-mujer-brechas.html>

Este artículo habla sobre los problemas que enfrenta Ecuador en la actualidad en cuanto a materia de género. También incluye datos que demuestran que en el país aún se vive una desigualdad laboral.

6.1.14 Organización Mundial del Trabajo. *Las Mujeres en el Trabajo.* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Este estudio realizado en el 2016, abarca varios escenarios de la mujer trabajadora, las problemáticas a las que se enfrenta y sus razones. Es a partir de esto que se concluye que la desigualdad de oportunidades también se influye por la cultura de cada país.

6.1.15 El Telégrafo. *La ampliación de la licencia por maternidad se incorpora en el debate de la reforma laboral.* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/la-ampliacion-de-la-licencia-por-maternidad-se-incorpora-al-debate-de-la-reforma-laboral>

En este artículo se menciona que durante el año 2016 se tomó en cuenta el hecho de extender la licencia de maternidad. También habla de los países que más beneficios tienen para las madres.

6.1.16 Gamavisión. *Ecuador: las leyes de trabajo protegen la maternidad.*

Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.gamavision.com.ec/2017/09/ecuador-las-leyes-trabajo-protegen-la-maternidad/>

Este texto redactado por Gamavisión da breve información sobre como debe actuar una mujer embarazada en caso de ser discriminada en su lugar de trabajo y también da a conocer los beneficios a los que tienen acceso.

6.1.17 Ecuador en Cifras. *Reporte de Economía Laboral Marzo 2016.*

Recuperado el 9 de febrero de 2018 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Informe_economia_laboral-mar16.pdf

En este informe de Ecuador en Cifras hay varias estadísticas que muestran la desigualdad laboral que tienen hombres y mujeres en el país. Esto ayudó a que la investigación tenga datos concretos para demostrar que todavía esto sigue siendo una problemática.

6.1.18 BBC. *¿Qué países de América Latina ofrecen los empleos de mejor*

calidad? Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-41922546>

Este artículo da una amplia información sobre los mejores y los peores países, en America Latina, para trabajar. Esto ayuda a la investigación ya que ayuda a tener una perspectiva diferente sobre la realidad en otros lugares.

6.1.19 Mercer. *¿Por qué no hay más liderazgo femenino en Latinoamérica y qué pueden hacer las organizaciones para acelerar el cambio?*

Recuperado el 9 de febrero de 2018 de

<https://www.latam.mercer.com/newsroom/-por-que-no-hay-mas-mujeres-en-el-liderazgo-corporativo-en-america.html>

Este estudio muestra como la brecha la brecha salarial sigue siendo una realidad en America Latina y el mundo. Aporta a la investigación ya que se hace uan comparación de porcentajes entre Latinoamérica, Ecuador y el mundo.

6.1.20 El Comercio. Sondeo: *¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres?* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/galapagos-mayor-brecha-salarial-datos.html>

Este artículo aporta a la investigación con datos específicos y actuales del mundo laboran en el Ecuador. Muestra la diferencia de salario entre las mujeres y los hombres y habla también de los lugares en donde más desigualdad laboral se vive en el país.

6.2 Fuentes personales:

6.2.1 Priscila Enríquez, Gerente de Ventas de Pronaca (10 de octubre de 2017) Quito, Ecuador.

Esta fuente es muy importante ya que es la primera mujer, en Pronaca, en ser gerente. Este es un gran avance ya que, según ella, esta empresa está conformada mayormente por gerentes hombres. Es decir, 90% de ellos son hombres y tan solo el 10% restante son mujeres.

6.2.2 Claudia Delgado, Presidenta de Vector Global, Casa de Valores (12 de noviembre de 2017) Quito, Ecuador.

Claudia Delgado también es una fuente importante, ya que llega a comprobar por qué las mujeres ocupan los puestos de finanzas. Sin embargo, en su entrevista, hace un aporte que es necesario resaltar y es que menciona que solo entre el 5 al 10% de mujeres en el Ecuador ocupa, en el área financiera, un puesto ejecutivo. En especial, en el área de presidencia, en el cual menciona que solo hay 2.

6.2.3 Aliuska Torres, trabaja en el área de marketing de Oriente Seguros (5 de noviembre de 2017) Quito, Ecuador.

Esta joven resalta en su entrevista cómo ha visto crecer a la mujer en el área profesional, hablando de su entorno, y menciona que este tipo de mujeres son solteras o casadas pero sin hijos. Con ella se trató el tema de la discriminación, no por ser mujer, pero sí por la edad en su trabajo. Esto se da porque menciona que un coordinador senior, usualmente, debe tener 5 años de experiencia. Su caso es diferente, ella tiene 2 años y ya llegó a ese cargo.

6.2.4 Tania Torres, encargada de guardianía y conserjería en el Edificio Tiziano (10 de noviembre de 2017) Quito, Ecuador.

Tania es madre y también encargada de la seguridad y conserjería de un edificio al norte de Quito. En su entrevista habla de lo complicado que es para una mujer trabajar en el área de seguridad, ya que menciona que es peligroso. Tania trabaja 3 días y descansa 1. Durante estos 3 días, menciona que tiene que dejar durmiendo a sus hijos antes de salir a trabajar.

6.2.5 María Fernanda Corral, Presidenta y fundadora de Women for Women Ecuador (23 de noviembre de 2017) Quito, Ecuador.

Esta es una ONG muy importante ya que lucha por las mujeres y la igualdad de género. Durante la entrevista, María Fernanda Corral, habló de la Brecha laboral y cómo esta forma parte de la realidad de nuestro país. Incluso

menciona que en un estudio realizado el año pasado por el Banco Interamericano de Desarrollo, 1 de cada 10 gerencias generales es ocupado por una mujer.

6.2.6 Anabel Guerrero, abogada (7 de diciembre de 2017) Quito, Ecuador.

Esta fuente ayuda a tener un panorama más claro acerca de la Ley de maternidad y menciona que cuando una mujer es despedida en estado de gestación, este de lo toma con un despido ineficaz. Sin embargo, menciona que esto sigue dándose en el Ecuador.

6.2.7 D. C., estudiante víctima de acoso sexual (3 de enero de 2018)
Quito, Ecuador.

D.C. cuenta, a través de una entrevista, su historia de acoso laboral. Durante la entrevista relató cómo se vio obligada a callar ya que esto podría afectar su trabajo.

6.2.8 Iván Sampedro, abogado (15 de febrero de 2018) Quito, Ecuador.

El abogado Iván Sampedro habla sobre la diferencia entre hostigamiento y acoso. También menciona cuales son los pasos que se deben seguir para denunciar el acoso laboral.

7 Principales hallazgos de la investigación

Para iniciar la investigación se indagó sobre las principales problemáticas a las que se enfrentaban las mujeres en el mundo laboral. Partiendo de esto se llegó a la conclusión de que son 3: la brecha salarial, la inequidad laboral y el acoso. Se realizó una comparación entre la Constitución de 1998 y la nueva Constitución del 2008 ya que antes sí se buscaba respaldar a la mujer y salvaguardar sus derechos. Sin embargo, no es sino hasta la Constitución del 2008 que se logra ver ya una completa importancia al caso de la participación de la mujer en el mundo profesional.

En estos derechos también se incluye la igualdad de acceso al empleo, en lo cuál también ha habido avances. Sin embargo, estos derechos todavía se ven opacados. Según el INEC (2016) 7,4% de las mujeres que pertenecen a la población económicamente activa, se vieron desempleadas, mientras que el porcentaje de los hombres llegaba a un 4,4%.

Es importante recalcar que según la Organización Mundial del Trabajo (2016) una de las razones por las que la mujer tiene menos oportunidad que el hombre para encontrar un trabajo de calidad es por las normas culturales que tiene cada país.

La brecha salarial en el Ecuador, de acuerdo a los informes de organismos internacionales y nacionales, presenta una disminución poco conocida por la sociedad.

A pesar de que en la Constitución del Ecuador se menciona que todo ciudadano tiene derecho a un trabajo y a una remuneración justa, todavía se vive la desigualdad de salario entre hombre y mujeres. El World Economic Forum (2016) menciona a través de un estudio que ha habido un 12,1% de disminución en la brecha salarial entre hombres y mujeres entre 1990 y 2014 en América Latina.

Se ha logrado disminuir esta tasa a nivel latinoamericano y actualmente es de 17%. Sin embargo en el Ecuador llega a ser del 20%. Es importante recalcar que en el país, la brecha salarial depende mucho del sector en el que se trabaje. En un estudio realizado por el INEC cada año, se logra ver que el sector público es el que menor porcentaje de brecha salarial evidencia y en el 2014, de hecho, se menciona que no hay brecha alguna. Esto es diferente en el sector privado ya que hay una diferencia de 9,1 a favor de los hombres. Durante 20 años se ha logrado disminuir 0,6 puntos de esta brecha.

Es importante recalcar que a diferencia de Islandia, primer país en dejar de lado la brecha salarial, Ecuador tiene aun características que muestran que todavía hay mucho por cambiar. Una de ellas es que según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018), en ninguna provincia las mujeres ganan igual que los hombres. Actualmente, en promedio, la mujer ecuatoriana gana USD 74 menos que el hombre. Y, Galápagos es la provincia con más inequidad laboral.

Pero esta problemática no nace en los lugares de trabajo, nace desde que existe una desigualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo laboral. Como se mencionó anteriormente, esta llega a ser otra de las problemáticas, la inequidad laboral.

Es verdad que durante los últimos años se ha visto más participación de la mujer en el ámbito profesional. Sin embargo, vale la pena recordar que la tasa de desempleo de las mujeres sigue siendo mayor a la de los hombres.

Esto incluso se puede ver un estudio realizado por el INEC cada año, en el 2016, el 72% de los hombres tenía un trabajo mientras que tan solo el 46% de las mujeres poseía uno. El número porcentual de la mujer no llega ni a la mitad. María Fernanda Corral, Presidenta y fundadora de la organización no gubernamental, Women for Women Ecuador, en una entrevista afirmó que hay varios estudios en los que se demuestra que las mujeres logran una

participación mínima en puestos ejecutivos. Durante la entrevista mencionó que según un estudio realizado por el Banco interamericano de Desarrollo en el 2016, 1 de cada 10 mujeres lograba ocupar un puesto gerencial en el Ecuador. Para hablar de esta problemática, durante la investigación se quiso llegar a fondo del porqué la participación de la mujer en el mundo laboral sigue siendo menor a la de los hombres. Y es que según una encuesta realizada por la Revista Líderes (2016), el 23% de los ciudadanos ecuatorianos piensa cuando hay escasez de trabajo, los hombres tienen más derecho a conseguir un trabajo que las mujeres.

Según un estudio realizado por la empresa auditora Deloitte todos los años, se demuestra que la mujer logra adentrarse en el mundo laboral, especialmente en el área de finanzas y de ventas. Por ejemplo en el 2017, 24% ocupaban puestos en finanzas y 26% en marketing y ventas. Sin embargo, cuando se habla de puestos de rangos altos, desde el año 2015, el porcentaje de mujeres que llegan a ser presidentas de una empresa, varía entre 3 al 5%.

Claudia Delgado, presidenta de Vector Global, Casa de Valores, mencionó en una entrevista que las mujeres logran trabajar más en el área financiera, pero hay una brecha grande en el sector ejecutivo en el que todavía no se ve mayor participación de la mujer. Para sustentar esto, menciona que solo del 5 al 10% de las mujeres logra ocupar un puesto ejecutivo en el área financiera y hace un énfasis en las presidencias y dice que en el Ecuador solo hay dos mujeres que están en estos puestos altos.

Esto no solo sucede en el área financiera, y para demostrar esta afirmación se entrevistó a Priscila Enríquez, gerente de ventas en el área de *foodservice* en Pronaca. La entrevistada mencionó algo importante durante la entrevista y es que Pronaca cuenta con varios gerentes, en su mayoría hombres. El 90% de ellos ocupa puestos gerenciales, mientras que tan solo el 10% de las mujeres llega a obtener un puesto así. Ella es parte de ese 10%. La razón de esta realidad es que Pronaca define que su sector demanda mucha dedicación y

presión. Es por esto que los hombres son los adecuados para este trabajo, según la sociedad ya que son vistos como los proveedores del hogar, es decir, su ausencia es justificable. Aquí se demuestra la teoría planteada por Norma Fuller en su texto “Entorno a la polaridad Marianismo-Machismo” (1995), en la que habla de una construcción social que el hombre es quien debe estar en la calle, en el mundo exterior ya que esto es con lo que se le relaciona naturalmente. Por otro lado, la mujer es relacionada con el hogar y la maternidad, es decir, que debe estar puertas adentro. Desde este pensamiento se ve cómo existe un limitante para que la mujer logre entrar en el mundo profesional.

Al hablar de las dificultades a las que se enfrenta, Priscila Enríquez mencionó que tiene dos pilares importantes en su vida: su faceta como madre y otra fundamental para ella como profesional. En este punto dice que las mujeres llegan a hacer un buen balance entre estas dos responsabilidades en especial las que son madres, ya que deben tener un equilibrio entre lo que es más importante, el trabajo o la familia.

Esto último es algo que menciona no solo Priscila, sino varias de las entrevistadas con las cuales se conversó para el trabajo de investigación. Tanto Tania Torres, Claudia Delgado y Priscila Enríquez mencionan que muchas de las mujeres deben ser multitareas, es decir, deben cumplir con su trabajo de ser madres y también con su desempeño profesional al que van a diario a realizarse y buscar satisfacciones personales.

En el caso de Tania Torres, antes de salir de casa, hace que sus hijos realicen todas sus tareas y se queden dormidos para que ella pueda ir con calma a trabajar. Priscila, también menciona que es importante tener un apoyo de la familia, ya que los hijos deben entender que la madre también quiere desarrollarse profesionalmente. Incluso menciona que las mujeres, por ser multitareas y poder desenvolverse tanto en casa como en su puesto de trabajo, llega a ser más responsable. Es por esto que dice que, muchas veces, ella

prefiere contratar hombres casados, porque al tener una responsabilidad en casa, llegan a ser mucho más responsables en sus áreas de trabajo.

Pero, ¿qué pasa con las mujeres trabajadoras en su período de gestación? En el artículo número 332 de la Constitución del Ecuador se menciona que: “el Estado debe garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras” y cuando habla de esto, también se refiere a salvaguardar el trabajo de la mujer durante su período de gestación y lactancia. Esto implica que ninguna mujer puede ser despedida de su trabajo por estar embarazada. En el año 2015 se aprobó la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el Hogar, esta ley también respalda a las mujeres embarazadas y también durante su periodo de lactancia.

En el año 2016, el ex presidente Rafael Correa planteó la idea de que se extienda el período de maternidad de 3 a 12 meses. Sin embargo, este cargo sería sin remuneración alguna y por eso sería opcional. Si es que la madre decide acotarse a la Ley de Maternidad con remuneración, tendrá 12 semanas, es decir 3 meses para estar con su hijo, después de este tiempo deberá retomar sus actividades. En cuanto al período de lactancia, la madre tendrá un horario especial de 6 horas durante 12 meses.

Como se mencionó anteriormente, el acoso también llega a ser una de las principales problemáticas que enfrenta la mujer ecuatoriana en el mundo laboral. Es importante recalcar que el acoso es algo difícil de comprobar y muchas veces las personas que lo sufren no llegan a hablar o a denunciar su caso por temor a la falta de credibilidad que puedan tener.

El acoso laboral incluye el acoso sexual, moral y psicológico. En el 2017 se aprobó la “Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo Para Prevenir el Acoso laboral”. En esta ley se hizo un cambio significativo ya que antes constaba la palabra “hostigamiento” y ahora consta la palabra “acoso” y en este término está incluido todo tipo de hostigamiento. Para que el caso de

un trabajador se pueda denominar como acoso se deben tomar en cuenta varios factores: que sea un suceso frecuente o que por lo menos se de una vez por semana, que no sea un registro puntual y que al menos se registre por 6 meses.

Durante la investigación se descubrió también que este acoso puede llegar a ser tanto horizontal como vertical. Es decir, puede ser de un compañero de trabajo, trabajadores de un mismo rango o puede ser de alguien de un rango mayor. El código del trabajo, en el numeral 13 del artículo 42 menciona que debe haber respeto y consideración por parte del empleador hacia su trabajador. En el caso de que el trabajador sufra algún tipo de acoso por parte de algún jefe o compañero, la propuesta de esta ley propone que pueda demandar al hostigador con visto bueno y además de esto si fue una persona de rango superior quien realice el acoso, tendrá que remunerar a la persona afectada por todo un año.

Según el abogado Iván Sampedro, para poder realizar una denuncia de acoso laboral se debe presentar una denuncia en el Ministerio de Relaciones Laborales en el que se hable del tipo de acoso que se ha sufrido, si esto ha llegado a tener algún tipo de violencia o delito de odio, también se puede hacer la denuncia en la fiscalía. Para poder demostrar esto hay que tener pruebas y para eso se necesita de testigos o mensajes de texto o circulares que evidencien el acoso. También se podrían presentar registros de audio o video. Sin embargo, esto solo se podría mostrar cuando haya autorización, a menos que sean del registro de seguridad de la empresa y se haga la solicitud pertinente.

La investigación permitió descubrir un caso cercano de acoso laboral de una joven a sus 19 años (el nombre de la fuente y el de la empresa fueron protegidos por seguridad). Ella como mujer sufrió acoso vertical, es decir, por parte de un hombre con un rango mayor al suyo. El caso al inicio, tanto como para ella como para todas las mujeres, empezó con incomodidad. El miedo de

perder su trabajo era uno de los problemas que la atormentaba si es que tomaba la decisión de hablar al respecto con alguien, ya que como se mencionó anteriormente, el acoso es algo que no puede ser comprobado a menos que haya alguna evidencia. Sin embargo, lo único que tenía ella era su palabra.

Para combatir casos de acoso, la Asamblea aprobó la ley ya mencionada, ya que entre los años 2015 y 2017, según Diario Telégrafo (2017), hubo 347 denuncias de acoso laboral en el Ecuador. En estas denuncias se registran 7 casos por acoso y 13 por discriminación.

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

Es en este artículo que se ve que a partir del 2008 se empiezan a tomar en serio las problemáticas a las que se enfrenta la mujer en el mundo laboral, y no solo eso sino que se busca luchar en contra de la discriminación y la inequidad.

8 Conclusiones de la investigación

- La ley en el Ecuador, desde la Constitución hasta la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar, ha cambiado la realidad de las mujeres en el mundo profesional y eso ha traído resultados, no los que la mayoría esperan, pero son positivos.
- También, se concluyó que los derechos de las mujeres aún no están completamente protegidos. Esto refiriéndose a la igualdad de oportunidades que deberían tener tanto hombres como mujeres. Oportunidad que no se refleja en las cifras, ya que el INEC (2016) muestra que el 7,4% de las mujeres que pertenecen a la población económicamente activa, se vieron desempleadas, mientras que el porcentaje de los hombres llegaba a un 4,4%.
- Además de esta desigualdad de oportunidades, la brecha salarial sigue siendo una realidad diaria para las mujeres. Según el Instituto de Estadísticas y Censos, la mujer gana aproximadamente USD 74 menos que los hombres, esto en porcentajes es 25% menos.
- Después de analizar las entrevistas, cifras y estudios que se han realizado a lo largo de estos años, se llegó a la conclusión que sí hay un cambio notorio en la participación de las mujeres en el mundo laboral. Sin embargo, también se evidenció que el cambio es pequeño que todavía existe una lucha para poder alcanzar la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres, comenzando desde la oportunidad de obtener un puesto de trabajo, hasta llegar a un puesto de alto rango en una empresa.
- También se notó que a pesar de que muchas mujeres buscan superarse, hay otras que ven la maternidad como una barrera.

Durante las entrevistas para la investigación, varias de las mujeres resaltan que muchas veces no encuentran un buen puesto de trabajo por el hecho de ser madres o simplemente esto se convierte en un limitante. Por esto último es que muchas veces ellas deciden quedarse en casa cuidando a sus hijos y de su hogar.

- Por otro lado, también se evidenció que a pesar de que muchas mujeres ven la maternidad como un impedimento para poder trabajar, ahora la Ley de Maternidad las respalda para que puedan cumplir su trabajo de oficina y a la vez tener el tiempo de cuidar a sus hijos durante los primeros días, después de dar a luz. Es por esto que muchas, como varias de las entrevistadas, han tomado la decisión de seguir con su vida profesional.
- También, se concluyó que el acoso sigue siendo una realidad en el Ecuador y que a pesar de que existen leyes que buscan salvaguardar a la mujer para que no tenga que sufrirlo, hay mujeres que todavía lo viven y que tienen que seguir un proceso largo para denunciarlo. Este proceso, según el abogado Iván Sampedro, debe incluir testigos o algún tipo de evidencia, elementos con los que no siempre cuentan.
- A pesar de que la mayoría de mujeres ocupan cargos en áreas financieras y de ventas, aún no existe la completa apertura para que puedan ocupar puestos de rangos mayores. Se concluyó que esto no tiene que ver sólo con las empresas, sino que nace a partir de la opinión ciudadana, como lo dice la Revista Líderes en una encuesta realizada en 2016: en caso de que se atravesase momentos de crisis, el hombre es quien debe tener más posibilidad de obtener un trabajo. Esto se da por una construcción social que ha naturalizado por completo el que el hombre sea quien sea el proveedor del hogar y que la mujer cumpla su rol de madre y ama de casa

- Como conclusión final, los números evidenciaron que a pesar de que el Ecuador es uno de los países latinoamericanos que más ha progresado en materia de género, todavía tendrá que pasar algún tiempo para que se pueda terminar por completo con esta problemática, según la ONU, 70 años.

9 Estructura del reportaje multimedia y sus elementos

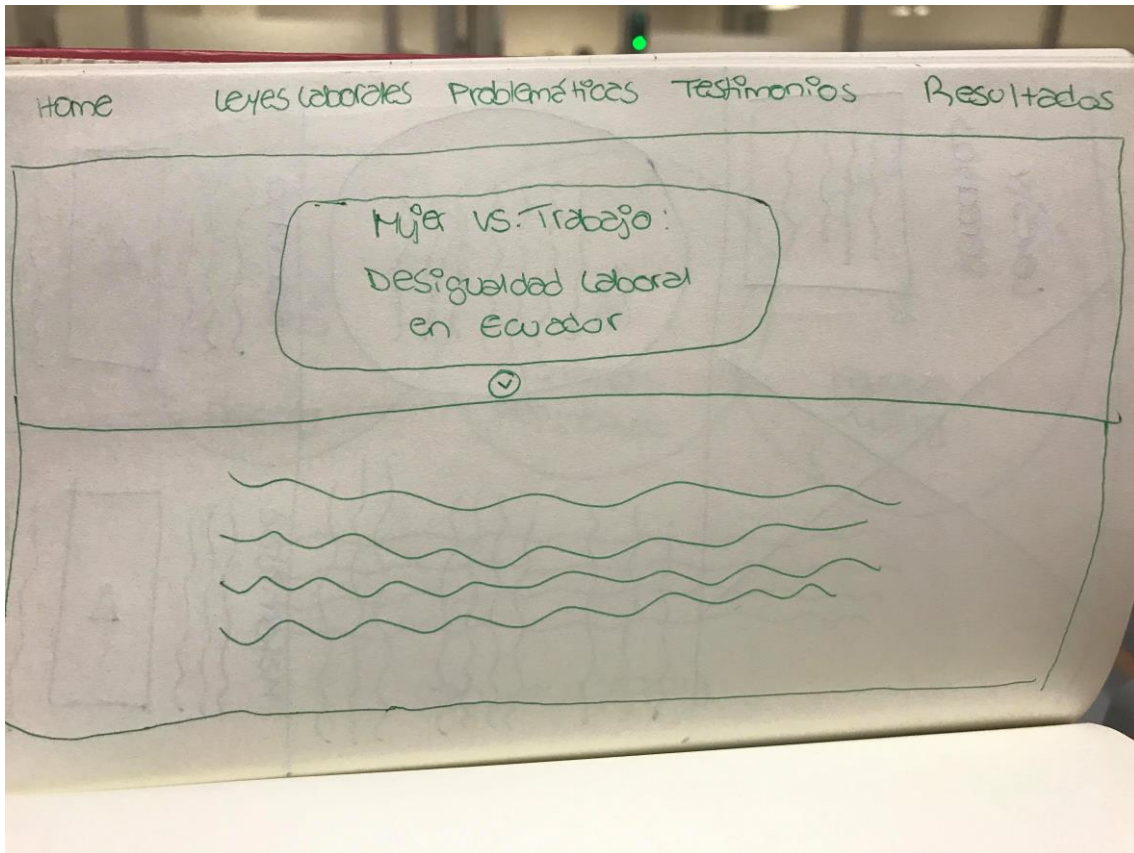


Figura 1. Home

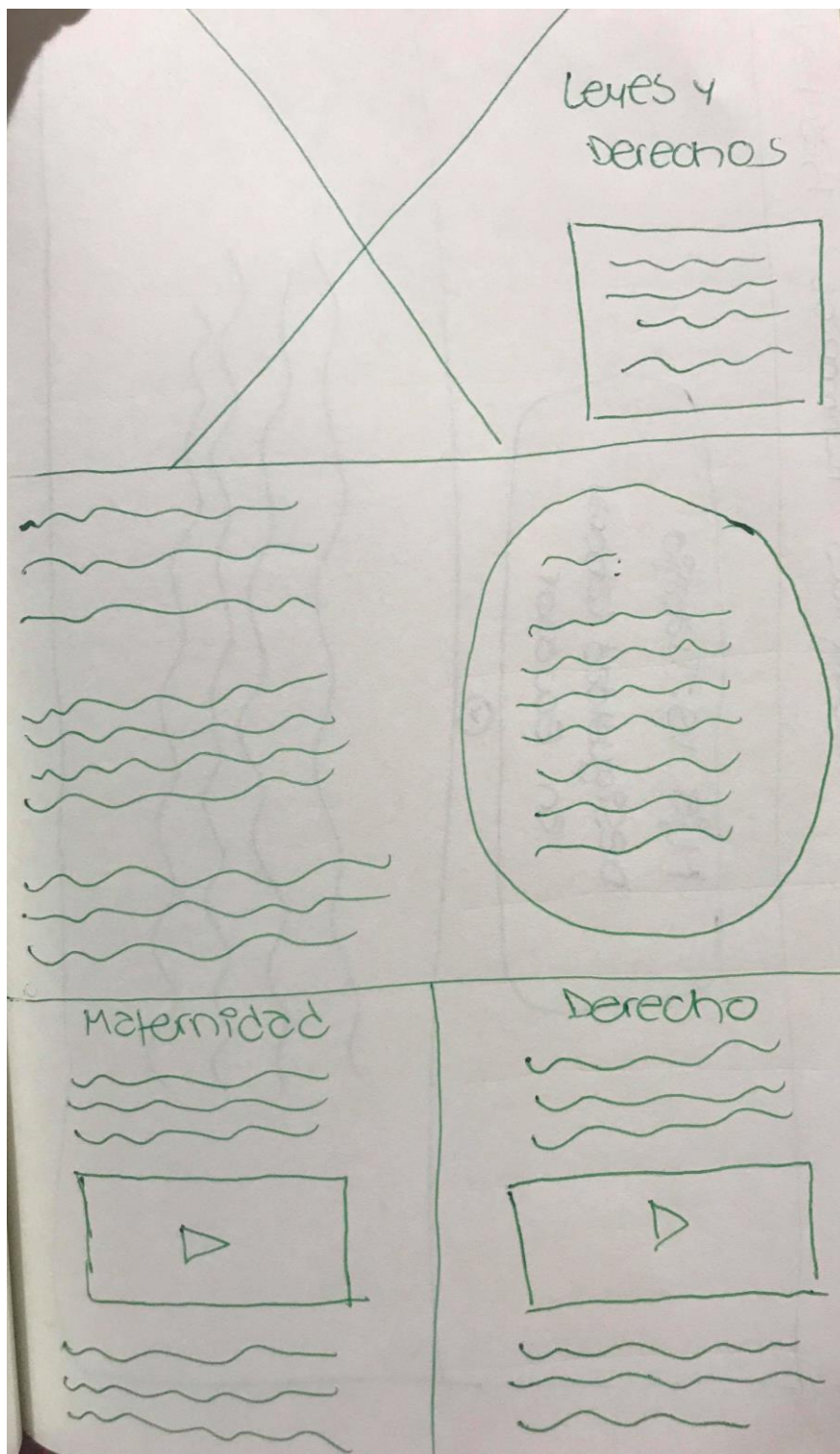


Figura 2. Primera página – Leyes Laborales

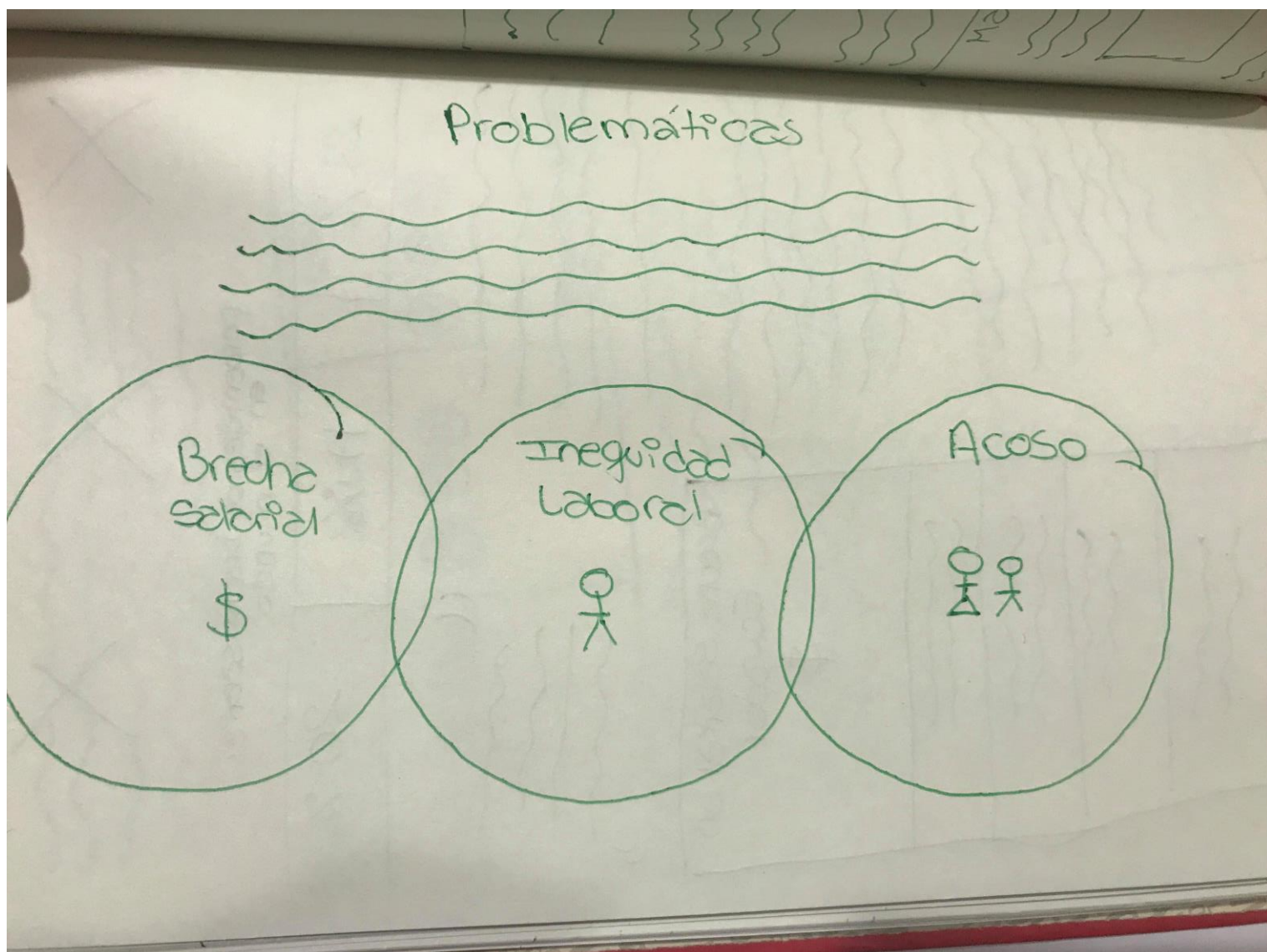


Figura 3. Problemáticas

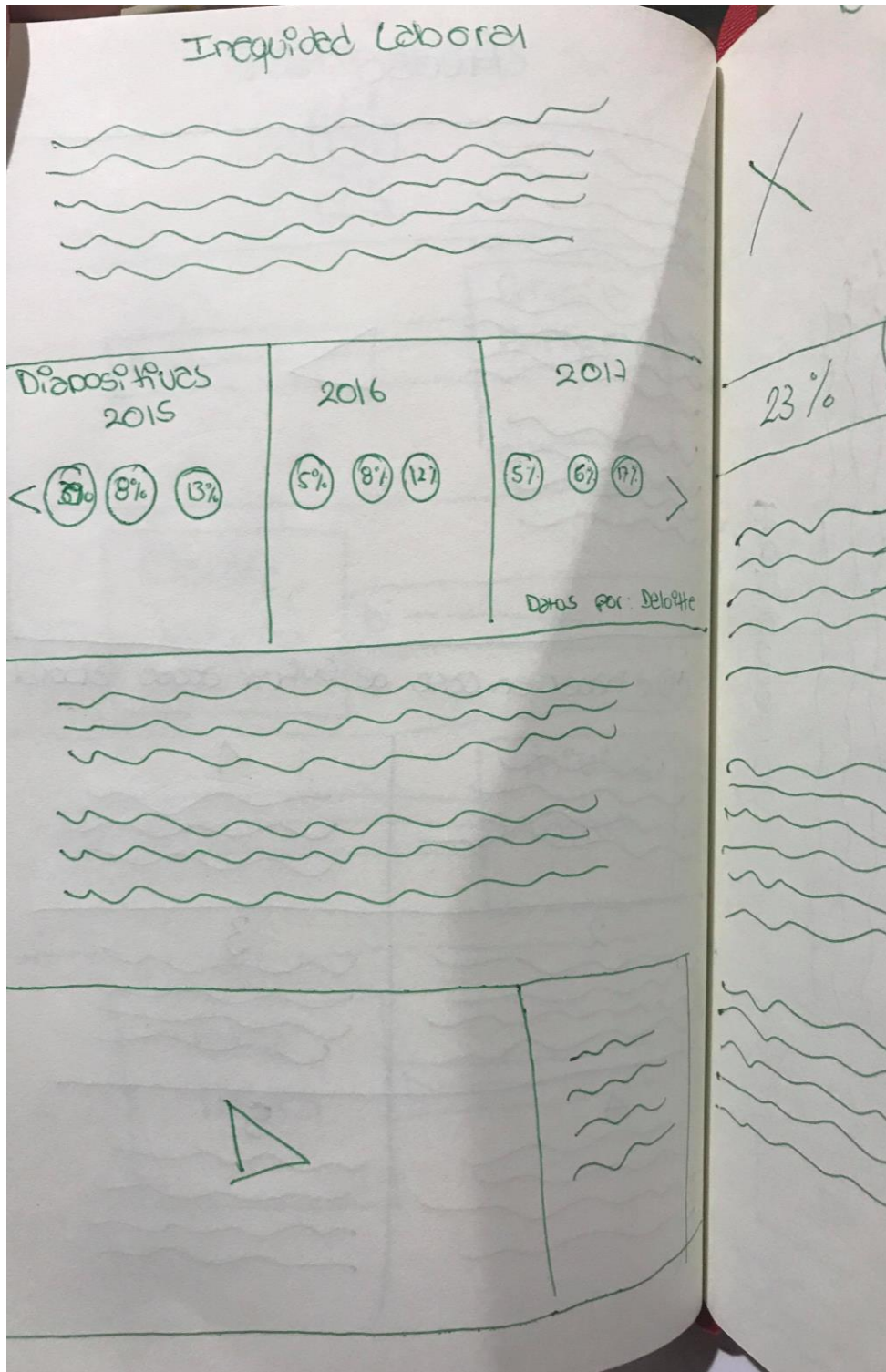


Figura 5. Inequidad Laboral

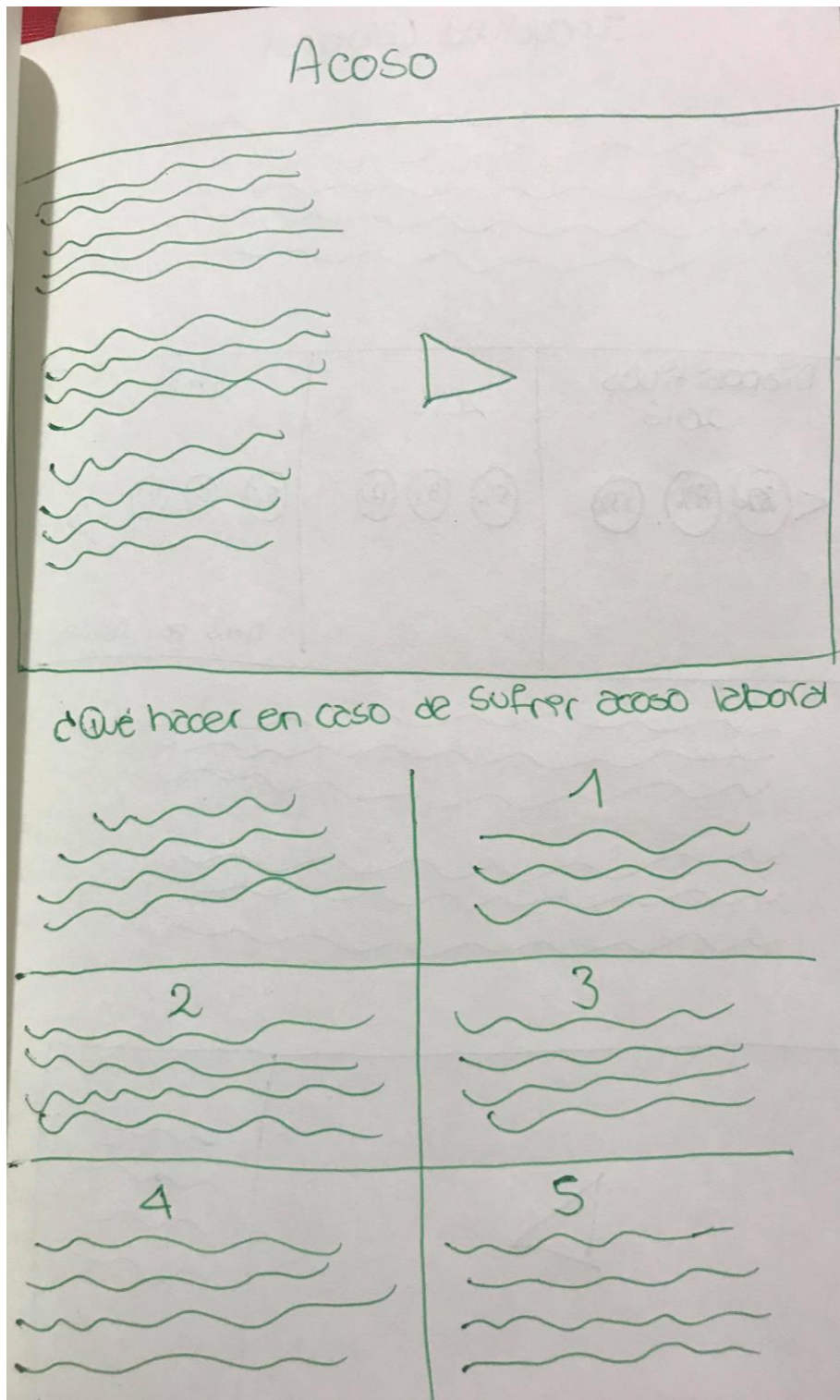


Figura 6. Acoso

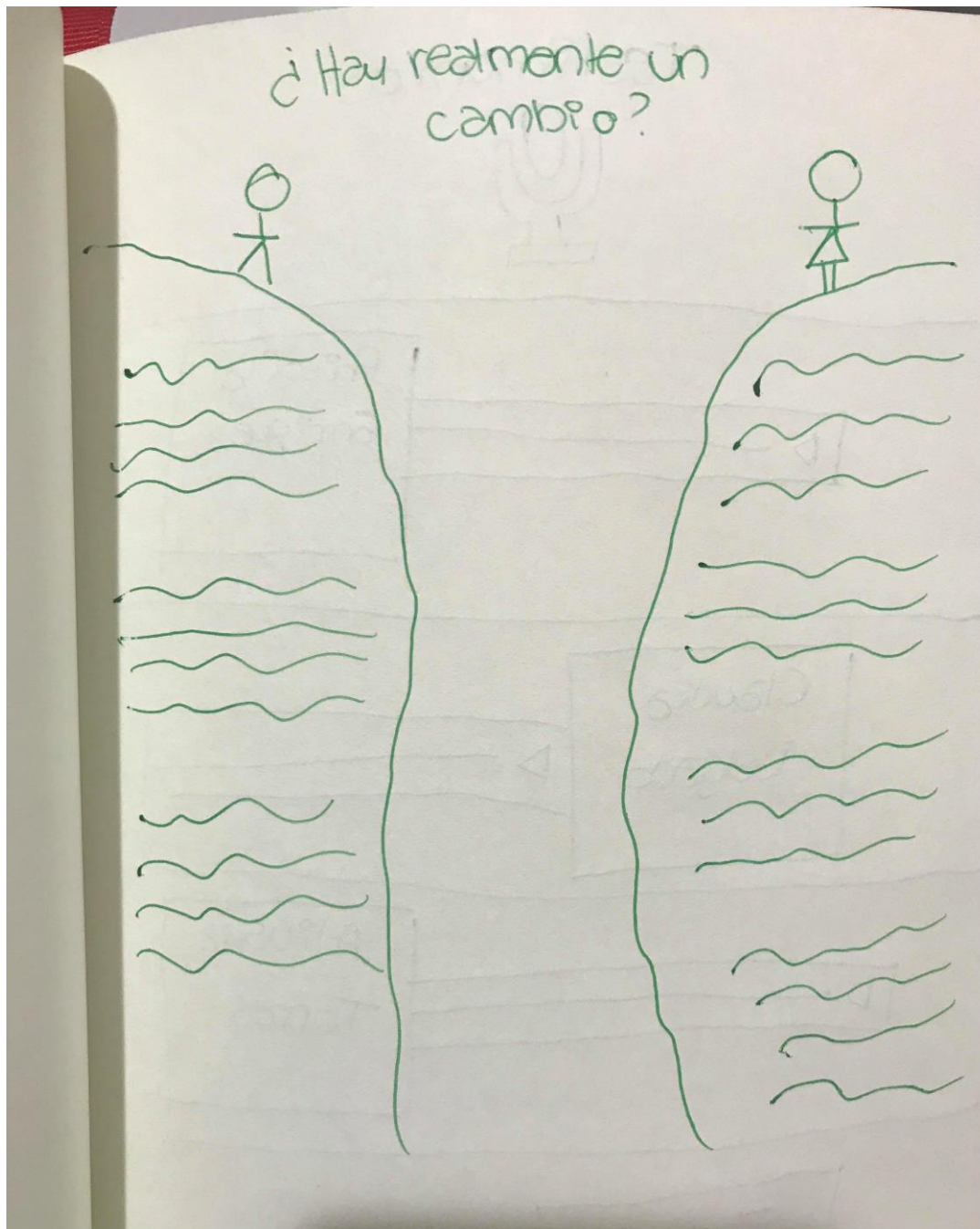


Figura 8. Resultados

Link del reportaje multimedia:

<https://nicoletito93.wixsite.com/mujeresvstrabajo>

REFERENCIAS

- Abadi, M y Lembo, N. (2009). *Acoso Laboral Mobbing*. Recuperado el 30 de junio de 2017 de <https://es.slideshare.net/NorbertoLembo/libro-acoso-laboralmobbing>
- Andes. (2014). *Cifras laborales muestran una mayor participación femenina en Ecuador*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <http://www.andes.info.ec/es/noticias/cifras-laborales-muestran-mayorparticipacion-femenina-ecuador.html>
- Antinori, E. (2006). *Conceptos básicos del derecho*. Recuperado el 30 de junio de 2017 de http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/208/conceptos-basicos-delderecho.pdf
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf
- Burin, M. (s.f). *Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables*.
- BBC. (2017). *¿Qué países de América Latina ofrecen los empleos de mejor calidad?* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-41922546>
- Cepal. (2016). *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de

http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

Comisión Europea. (2014). *La brecha salarial entre géneros en España*. Recuperado el 3 de junio de 2017 de http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_es_2016_es.pdf

Cordova, R. (2003). *El concepto de habitus de Pierre Bourdieu y su aplicación a los estudios de género*. Recuperado el 30 de mayo de 2017 de https://www.uv.mx/cpue/colped/N_40/C%20Cordova%20Bourdieu%20habitus.pdf

Deloitte. (2015). *Mujeres 2015: una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitteanalytics/Estudios/Estudio%20Mujeres%202015.pdf> 27

Deloitte. (2016). *Mujeres 2016: una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de [file:///Users/nicoletito/Downloads/Estudio%20Mujeres%202016%20nov%20\(1\).pdf](file:///Users/nicoletito/Downloads/Estudio%20Mujeres%202016%20nov%20(1).pdf)

Deloitte. (2017). *Mujeres 2017: una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <file:///Users/nicoletito/Downloads/Mujeres%202017.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Recuperado el 29 de junio de 2017 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2017/Marzo/032017_Presentacion_M.Laboral.pdf

Ecuadorinmediato. (2017). *Aún, salario de mujeres es, entre 25% y 40%, menos que de hombres*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de

http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818797779

El Comercio. (2014). *La licencia de maternidad en Ecuador dura entre 12 y 13 semanas*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <http://www.elcomercio.com/tendencias/licencia-de-maternidad-ecuador-dura.html>

El Comercio. (2016). *OIT: Brecha salarial entre hombres y mujeres no se cerrará en 70 años*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/brecha-salario-mujeres-oit.html>

El Comercio. (2017). *Asamblea Nacional Aprueba incluir el término 'acoso laboral' en dos leyes*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/asamblea-inclusion-acosolaboral-losep-codigodeltrabajo.html>

El Comercio. (2018). *Ecuador entre los países peor puntuados en el tema de igualdad salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-igualdad-salario-mujer-brechas.html>

El Comercio. (2018). *Sondeo: ¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres?* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/galapagos-mayor-brecha-salarial-datos.html>

Ecuador en Cifras. (s.f). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wpcontent/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf

Ecuador en Cifras. (2014). *Indicadores laborales Septiembre 2014*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Informe-Econom%C3%ADa-laboral-sep14-15-10-14.pdf>

Ecuador en Cifras. (2016). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2016*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf

Ecuador en Cifras. (2017). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2017*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>

Ecuador en Cifras. (2016). *Reporte de Economía Laboral Marzo 2016*. Recuperado el 9 de febrero de 2018 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Informe_economia_laboral-mar16.pdf

El Telégrafo. (s.f). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALA%20BORAL.pdf>

El Telégrafo. (2016). *La ampliación de la licencia por maternidad se incorpora al debate de la reforma laboral*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/la-ampliacion-de-la-licencia-pormaternidad-se-incorpora-al-debate-de-la-reforma-laboral>

El Telégrafo. (2016). *La ampliación de la licencia por maternidad se incorpora en el debate de la reforma laboral*. Recuperado el 9 de febrero de

2018 de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/la-ampliacion-de-la-licencia-por-maternidad-se-incorpora-al-debate-de-la-reforma-laboral>

FLACSO. (2016). *Mujeres, Empoderamiento y Trabajo Informal en Ecuador Diversidad de Regímenes y Restricción de Derechos*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de http://www.ciedur.org.uy/adm/archivos/publicacion_308.pdf

Fuller, N. (1995). *Entorno a la polaridad Marianismo/Machismo*. Recuperado el 30 de mayo de 2017 de <file:///Users/nicoletito/Downloads/8.%20Fuller.%20Marianismo%20Machismo.pdf>

Gamavisión. (2017). *Ecuador: las leyes de trabajo protegen la maternidad*. Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <http://www.gamavision.com.ec/2017/09/ecuador-las-leyes-trabajo-protegen-la-maternidad/>

Instituto de Investigación y Debate sobre la Gobernanza. (2008). *Derechos de las mujeres en la nueva Constitución*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.institutgouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-452.html>

L, Ana. (2014). *La mujer ecuatoriana mejora sus condiciones laborales*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/masqmenos-2/1/la-mujer-ecuatorianamejora-sus-condiciones-laborales>

Naciones unidas. (2017). *ONU Mujeres afirma que la brecha salarial del 23% entre mujeres y hombres es un robo*. Recuperado el 4 de julio de 2017 de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu->

mujeres-afirma-que-labrecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/

Mercer. (2017). *¿Por qué no hay más liderazgo femenino en Latinoamérica y qué pueden hacer las organizaciones para acelerar el cambio?* Recuperado el 9 de febrero de 2018 de <https://www.latam.mercer.com/newsroom/-por-que-no-hay-mas-mujeres-en-el-liderazgo-corporativo-en-america.html>

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (2015). *Código del Trabajo*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

ONU Mujeres Ecuador. (s.f). *Área 2: Empoderamiento Económico*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <http://ecuador.unwomen.org/es/quehacemos/empoderamiento-economico>

Organización Mundial del Trabajo. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo*. Recuperado el 9 de febrero de 2018 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Revista Líderes. (2016). *En el mercado laboral los desafíos siguen para la mujer*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 <http://www.revistalideres.ec/lideres/informe-mercadolaboral-mujer-desafios.html>

Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4895>

Sandoval, M. (2002). *Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina*. Recuperado el 29 de mayo de 2017 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/10914/7/Sandoval.pdf>

Tapia, E. (2015). *La mujer se enfrenta a la desventaja laboral*. Recuperado el 22 de marzo de 2017 de <http://www.elcomercio.com/actualidad/mujeresdesventaja-laboral-hombres.html>

UNICEF. (2014). *La Violencia de Género Contra las Mujeres en el Ecuador*. Recuperado el 22 de abril de 2017 de https://www.unicef.org/ecuador/Violencia_de_Gnero.pdf

World Economic Forum. (2016). *Avances en materia de género en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 15 de diciembre de 2017 de <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/10/america-latina-y-el-caribe-se-posiciona-por-encima-de-la-media-del-indice-global-de-la-brecha-de-genero/>

ANEXOS

Quito, 05/12/2017

Por medio de la presente:

Yo, Aluska Torres CI. 1722857131 autorizo el uso de
(Especificar entrevista, fotos, videos, audio, datos, base de datos, etc)
Entrevista/Audio a la/el señorita/señor
Nicole Tito con número de matrícula,
709396 estudiante de Periodismo de la Universidad de Las
Américas.

El/ La estudiante Nicole Tito utilizará este material en el
contexto del reportaje Plataforma Multimedia
como parte de su trabajo de la asignatura de
TIP

Atentamente,



Nombre y apellido: Aluska Torres
Cargo: Coordinadora de Marketing
Empresa: Oriente Seguros
Número de cédula: 1722857131
Teléfono celular: 0999857224
Correo electrónico: taresaluska20@hotmail.com

Quito, 22.11.2017

Por medio de la presente:

Yo, Meriz Fernandez Corral, CI. 060164813-1 autorizo el uso de
(Especificar entrevista, fotos, videos, audio, datos, base de datos, etc)
ENTREVISTA a la/el señorita/señor
Nicole Tito con número de matrícula,
209396 estudiante de Periodismo de la Universidad de Las
 Américas.

El/ La estudiante Nicole Tito utilizará este material en el
 contexto del reportaje Plataforma Multimedia
 como parte de su trabajo de la asignatura de
TIP

Atentamente,

Meriz F. Corral
 Nombre y apellido: Meriz Fernandez Corral
 Cargo: PRESIDENTA
 Empresa: women for women Ecuador
 Número de cédula: 060164813-1
 Teléfono celular: 0998371615
 Correo electrónico: mfcorral@womenforwomenEcuador.com


Quito, 10/12/ 2017

Por medio de la presente:

Yo, Tania Patricia Torres Ocampo, CI. 171678540-5 autorizo el uso de
 (Especificar entrevista, fotos, videos, audio, datos, base de datos, etc)
 Audio a la/el señorita/señor
 Nicole Tito con número de matrícula,
 709396 estudiante de Periodismo de la Universidad de Las
 Américas.

El/ La estudiante Nicole Tito utilizará este material en el
 contexto del reportaje Plataforma multimedia
 como parte de su trabajo de la asignatura de
 TIP

Atentamente,


 Nombre y apellido: Tania Torres
 Cargo: Concejale
 Empresa: Edificio Tiziano
 Número de cédula: 171678540-5
 Teléfono celular: 0983761757
 Correo electrónico: pattytorres1983@hotmail.com

Quito, 12/08 2017

Por medio de la presente:

Yo, Claudia Delgado, CI. 1711126084 autorizo el uso de **(Especificar entrevista, fotos, videos, audio, datos, base de datos, etc)**
..... entrevista / audio a la/el señorita/señor
..... Nicole Tito con número de matrícula,
..... 709396 estudiante de Periodismo de la Universidad de Las
Américas.

El/ La estudiante Nicole Tito utilizará este material en el
contexto del reportaje Plataforma Multimedia
como parte de su trabajo de la asignatura de
TIP

Atentamente,

Claudia Delgado

Nombre y apellido: Claudia Delgado
Cargo: Presidente
Empresa: VectorGlobal WMG Casa de Valores S.A.
Número de cédula: 1711126084
Teléfono celular: 0990207441
Correo electrónico: claudelgado09@yahoo.com

Quito, 14-01 2017

Por medio de la presente:

Yo, IVAN SANDRINO ZAMBRANO CI. 1707152752 autorizo el uso de
(Especificar entrevista, fotos, videos, audio, datos, base de datos, etc)
entrevista a la/el señorita/señor
Nicole Tito con número de matrícula,
709396 estudiante de Periodismo de la Universidad de Las
Américas.

El/ La estudiante utilizará este material en el
contexto del reportaje.....
como parte de su trabajo de la asignatura de
.....

Atertamente,

Nombre y apellido: IVAN SANDRINO ZAMBRANO
Cargo: ABOGADO JUDICIAL
Empresa: TRIBUNAL DE GARANTIAS PENALES
Número de cédula: 1707152752
Teléfono celular:
Correo electrónico: ivan_of@hotmail.es

